

# **El talento femenino y la ESG: beneficio social y corporativo**

ESTER OLIVERAS  
Universidad Pompeu Fabra

Fecha de recepción: 16-9-2021

Fecha de aceptación: 20-12-2021

## **RESUMEN**

La igualdad de género es uno de los aspectos más relevantes de las políticas empresariales ESG debido a que afecta tanto a la parte social como a la parte de buen gobierno. En el aspecto social, se abordan temas como la selección y la promoción; la brecha salarial o la segregación horizontal del trabajo y, en cuanto a la gobernanza, una baja presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad o en consejos de dirección puede acabar comportando pérdidas financieras. En este sentido, existe abundante evidencia científica de que una diversidad bien gestionada, multiplica los beneficios y muchas organizaciones están implantando políticas que velan para eliminar prácticas machistas y trabajan para cambiar culturas organizativas basadas en el patriarcado.

La creciente normativa entorno a la igualdad de género que obliga a las empresas en la publicación de información de carácter no financiero, la creación de protocolos contra la violencia de género y la elaboración de planes de igualdad crea un entorno favorable para que las organizaciones inicien este cambio.

Clasificación JEL: M14, M40, Q5, R11.

## PALABRAS CLAVE

Igualdad laboral, *reporting*, talento femenino.

## ABSTRACT

Gender equality is one of the most important aspects of ESG business policies because it affects both the social part and the part of good governance. In the social aspect, issues such as selection and promotion are addressed; the pay gap or horizontal segregation of work and, in terms of governance, a low presence of women in positions of responsibility or on boards of directors can end up leading to financial losses. In this sense, there is abundant scientific evidence that well-managed diversity multiplies benefits, and many organizations are implementing policies that seek to eliminate sexist practices and work to change patriarchal-based organizational cultures.

The growing regulations on gender equality that require companies to publish non-financial information, the creation of protocols against gender violence and the development of equality plans create a favorable environment for organizations to undertake this change.

JEL classification: M14, M40, Q5, R11.

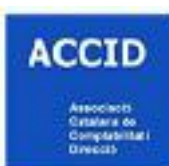
## KEYWORDS

Employment equality, reporting, female talent.

---

«La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y *que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad*».

—*Consejo de la Unión Europea,  
Pacto Europeo para la igualdad de género (2011-2020)*



Asociació Catalana de Comptabilitat i Direcció  
Edifici Col·legi d'Economistes de Catalunya 4a. Planta, Barcelona  
Tel. 93 416 16 04 extensió 2019  
[info@accid.org](mailto:info@accid.org)  
[www.accid.org](http://www.accid.org)  
[@AsociacioACCID](https://twitter.com/AsociacioACCID)