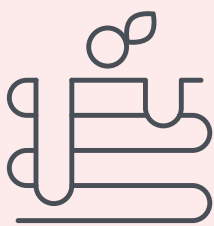


LA MUJER

en las finanzas sostenibles

El empoderamiento de la mujer en el largo plazo parte de contar con una independencia financiera y profesional completa. La inclusión y educación financiera de la mujer es esencial, pues la incorporación al mercado laboral ha de acompañarse de un adecuado acceso a servicios financieros básicos para adquirir una capacidad real de tomar decisiones sobre éstos. La incorporación de indicadores de género a las finanzas sostenibles es un factor determinante a la hora de canalizar capitales que aceleren el alcance de los objetivos de igualdad y empoderamiento de la mujer

RETOS

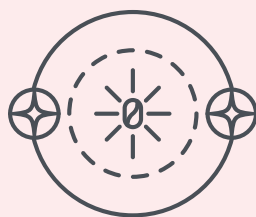


BRECHA DIGITAL

La menor inclusión de la mujer en las profesiones más vinculadas a la tecnología

BRECHA SALARIAL

La diferencia de remuneración por un mismo trabajo

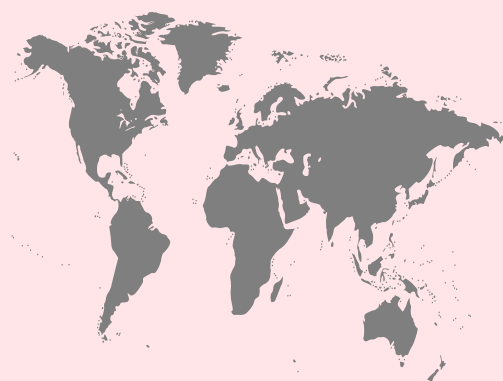


TECHO DE CRISTAL

La barrera invisible para acceder a cargos directivos

Análisis por país

El uso de distintas metodologías de puntuación, asignando pesos distintos a indicadores determinados, genera resultados dispares atendiendo a cada clasificación



Ranking Global y de Europa – 2022

Comparación de Rankings por organización¹

Foro Económico Mundial				Execushe				Equileap			
Top Global	Top Europeo	País ²	Calificación final	Top Global	Top Europeo	País ³	% de mujeres ejecutivas	Top Global	Top Europeo	País ⁴	Calificación final
1	1	Islandia	0.908	1	1	Noruega	33,54%	1	1	Francia	52.00%
2	2	Finlandia	0.860	2		Nueva Zelanda	32,91%	2	2	España ⁵	50.00%
3	3	Noruega	0.845	3		Australia	29,75%	3	3	Italia	49.00%
4		Nueva Zelanda	0.841	4	2	Suecia	29,04%	4	4	Reino Unido	48.00%
5	4	Suecia	0.822	5	3	Finlandia	28,71%	5	5	Suecia	48.00%
6		Ruanda	0.811	6		Singapur	27,66%	6		Australia	46.00%
7		Nicaragua	0.810	7		Canadá	24,26%	7	6	Alemania	42.00%
8		Namibia	0.807	8	4	Reino Unido	23,53%	8		Singapur	40.00%
9	5	Irlanda	0.804	9		EE.UU.	23,17%	9		Nueva Zelanda	40.00%
10	6	Alemania	0.801	10	5	Francia	22,99%	10	7	Suiza	40.00%
11	7	Lituania	0.799	11	6	Irlanda	21,71%		8	Países Bajos	39.00%
13	8	Suiza	0.795	12	7	Países Bajos	21,61%				
14	9	Bélgica	0.793	13	8	Bélgica	21,32%				
15	10	Francia	0.791	15	9	Dinamarca	20,25%				
17	11	España	0.788	18	10	España	16,60%				
63	25	Italia	0.720	20	12	Italia	15,36%				

Información más reciente

Notas:

¹ El Foro Económico Mundial incluye las dimensiones Participación Económica y Oportunidad, Nivel Educativo, Salud y Supervivencia, Empoderamiento Político, ExecuShe mide el porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos, Equileap mide según las dimensiones reflejadas en la captura de pantalla anexa.

² El reporte del Foro Económico Mundial de este año cubre 146 países, incluyendo por primera vez Comoras. Por otro lado, las Bahamas, Cuba, Croacia, Irak, Mauritania, Papúa Nueva Guinea, la Federación Rusa, Siria, Trinidad y Tobago, Venezuela y Yemen no fueron cubiertos en el índice de 2022. Base de datos del 13 de julio de 2022.

³ Execushe clasificó únicamente países con al menos 10 compañías en la base de datos (Islandia no fue considerada), Base de datos del 5 de septiembre de 2022.

⁴ Equileap clasificó únicamente a países con 49 o más compañías dentro de su base de datos (Islandia y Finlandia no fueron cubiertas, Noruega excluida por cantidad de datos). Base de datos del 4 de marzo de 2022.

⁵ España e Italia obtuvieron una calificación final alta debido a los resultados en la categoría "Libre de Violencia, Abuso y Acoso Sexual".

TECHO DE CRISTAL POR POSICIÓN

PORCENTAJE DE MUJERES POR POSICIÓN	Europa	España	Francia	Italia	América	LatAm	EE.UU.
TOTAL	22%	20%	24%	14%	25%	17%	25%
Consejeras Delegadas (CEO)	9%	2%	19%	3%	6%	0%	6%
Directoras Financieras (CFO)	17%	21%	21%	10%	18%	20%	18%
Fundadoras	3%	0%	0%	0%	9%	0%	9%
Directoras Ejecutivas	9%	9%	3%	28%	5%	0%	5%
Directoras Tecnológicas (CTO)	12%	16%	16%	12%	10%	0%	10%
RH	62%	42%	53%	22%	73%	38%	73%

Fuente: [ExecuShe](#), Información del 5 de septiembre de 2022

MOTORES DEL CAMBIO

FONDOS TEMÁTICOS

Fondos de inversión que apuestan por la igualdad de género y que, a su vez, se apoyan en la premisa de que la diversidad de género es totalmente compatible con la rentabilidad, con la reducción de problemas relacionados con la reputación o con una canalización de talento más activa.

GENERACIÓN MILLENNIAL

Los inversores nacidos en el cambio de milenio presentan una inclinación por generar un impacto positivo en su entorno y vivir con coherencia respecto a sus convicciones. Si bien se encuentran todavía a la espera de gestionar grandes patrimonios, pueden protagonizar un rápido contagio inter-generacional.

REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO

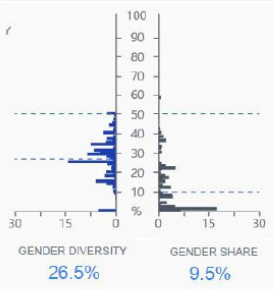
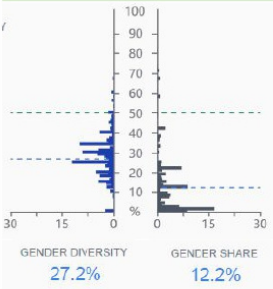
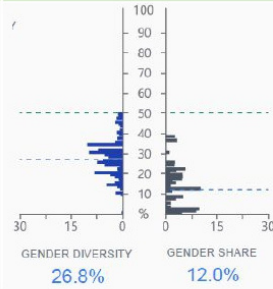
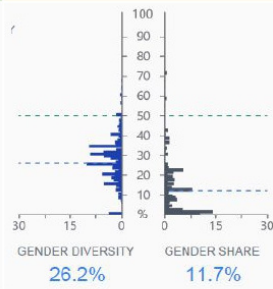
El aumento de representación de mujeres en la composición del empleo de las entidades financieras y su correspondiente visibilidad estimula la mayor aspiración de las niñas a ocupar cargos de responsabilidad en actividades económicas clave en la asignación de capitales, como la gestión de activos.

INDICADORES DE IGUALDAD

La divulgación de información de indicadores de género comparables y con metodologías de cálculo homogéneas es esencial a la hora de diseñar productos financieros que incorporen criterios de igualdad. La Unión Europea está trabajando para generar in marco de reporte que dé respuesta a esta necesidad.

Análisis

Desequilibrio de Poder de Género: Comparación de Administradores de Activos¹

	EMPRESA A (ESPAÑA)	EMPRESA B (ESPAÑA)	EMPRESA C (ESPAÑA)	EMPRESA D (EE.UU.)
Activos Bajo Gestión en Mil Millones de USD	9.32	7.4	0.17	3712.04
Invertido en...	Por Recuento			
a. Diversidad de Género por recuento	26.50%	27.20%	26.70%	26.10%
b. Compañías sin mujeres en puestos ejecutivos ²	5.10%	2.50%	0.30%	3.70%
c. Calificación en Diversidad de Género	3.5 de 5	3.5 de 5	3.5 de 5	3 de 5
Invertido en...	Por Posición			
a. Consejeras Delegadas (CEO)	3.50%	6.00%	3.30%	5.40%
b. Directoras Financieras (CFO)	33.10%	27.80%	31.00%	23.50%
c. Directoras Tecnológicas (CTO)	17.00%	18.00%	25.30%	14.30%
Invertido en...	Por "Gender Share" ³ Poder de Toma de Decisiones a través de la Propiedad de Acciones			
a. Gender Share ³	9.50%	12.20%	12.00%	11.70%
b. Compañías sin mujeres participando como accionistas ejecutivos ⁴	6.70%	8.80%	4.70%	10.30%
c. Calificación de Gender Share ³	0.5 de 5	2.5 de 5	2.5 de 5	2 de 5
Por Distribución: a. Diversidad de Género por recuento (Gender Diversity) b. "Gender Share"				

Notas:

¹ Fuente: [ExecuShe](#), Información tal y como se reportó a la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. (SEC). Datos correspondientes al segundo trimestre de 2022.

² ³ La nota más alta corresponde al porcentaje más bajo

⁴ Poder femenino medido como el peso monetario que las ejecutivas poseen en los procesos de toma de decisiones corporativas (a través de la propiedad). Es decir, Gender Share mide el poder proporcional de las mujeres ejecutivas como el valor de las acciones que éstas poseen dividido por el valor de las acciones poseídas por todos los ejecutivos.