

Evidencia sobre los Retornos Económicos de Integrar a Mujeres en Posiciones de Liderazgo en Empresas

Resumen de evidencia	Fuente	Metodología
Las empresas que tienen a mujeres en puestos de liderazgo tuvieron mejor desempeño que las compañías con poca representación femenina. El retorno sobre inversiones, en promedio es 35.1% más alto, y el retorno para accionistas, es 34% más alto.	2004. Catalyst The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity.	Análisis estadístico
En América Latina y el Caribe las mujeres representan el 8.5% de los miembros de los comités directivos, 9.2% de los ejecutivos por compañía y 4.2% de los directores ejecutivos. El 63% de las compañías no tienen ni una mujer en su consejo directivo. Las medidas de liderazgo femenino en las compañías están correlacionadas con el desempeño de la empresa sólo cuando hay mujeres en el consejo directivo, y cuando la proporción de las mujeres es mayor al 30%.	2016. Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes.	Análisis cuantitativo
Empresas de Fortune 500 que cuentan con mayor presencia femenina en su consejo de administración, superaron en desempeño a otras con baja presencia femenina, tanto en rendimiento del capital como en rendimiento de ventas y capital invertido.	2011 Catalyst Census: Fortune 500 1997 Catalyst Census: Fortune 500	Análisis estadístico de correlación simple
Empresas con diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de tener una rentabilidad económica superior a la media nacional correspondiente del sector.	2015. Hunt, V., Layton, D. y Prince, S. Why diversity matters. McKinsey & Company Insights and Publications.	Análisis cuantitativo
Un análisis de 249 empresas noruegas determinó que la presencia de mujeres en el directorio contribuía a la eficiencia y dinámica de los comités y consejos empresariales.	2006. Tacheva y Morten Huse. Women directors and board task performance: Mediating and moderating effects of board working style. Ponencia presentada en EURAM meeting 2006. Oslo.	Análisis cualitativo y cuantitativo por medio de encuestas
En los consejos empresariales donde hay mujeres, aumenta el monitoreo de la empresa. Las mujeres también tienden a faltar menos a las juntas de trabajo que los hombres.	2009. Adams, R.B., & Ferreira, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. Journal of Financial Economics, 94, 291-309.	Análisis estadístico

Las empresas que aprovechan los beneficios de la diversidad de género obtienen mayor satisfacción y retención entre sus empleados, lo que en el medio plazo redundará en el beneficio de la empresa y su productividad.	2010. Ali, M., Metz, J., & Kulik, C. The impact of gender diversity on turnover: the moderating effect of human resource policies and practices. In 2010 Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Academy of Management	Análisis estadístico
La diversidad de género mejora la innovación, y la toma de decisiones en la empresa. Las mujeres aportan experiencias únicas y puntos de vista alternativos en los directorios, lo que permite aumentar las posibilidades de innovar dentro de la empresa.	2015. Seierstad, C., Warner-Söderholm, G., Torchia, M., & Huse, M. Increasing the Number of Women on Boards: The Role of Actors and Processes. Journal of Business Ethics, 1-27.	Análisis cualitativo
La incorporación de mujeres a las empresas tiene efectos multiplicadores sobre las siguientes generaciones de mujeres y futuras nominaciones de directoras. Incorporar mujeres en puestos de alta dirección hará que las siguientes generaciones lo planteen como una opción real de carrera profesional.	2000. Blau, F. D., & Kahn, L. M. Gender differences in pay (No. w7732). National bureau of economic research.	Análisis cuantitativo
A las empresas con una o más mujeres en sus comités ejecutivos les va mejor que a las que tienen comités sin mujeres. Los retornos sobre el patrimonio fueron 44% más altos, y su margen de EBIT (beneficio antes de intereses e impuestos) fue un 47% más alto.	2013. Women Matter: A Latin America Perspective. McKinsey & Company.	Análisis cualitativo y cuantitativo
En 36 de 49 competencias de liderazgo, las mujeres obtuvieron un mejor puntaje que los hombres. Los hombres obtuvieron resultados significativamente positivos en sólo dos competencias de liderazgo de la encuesta. El resultado del resto de las competencias de liderazgo de la encuesta fueron neutrales. Estos datos muestran que si se tuviera a más mujeres en posiciones de liderazgo, la efectividad de los equipos de trabajo incrementaría.	2012. A study in Leadership: Women do it better than men. Zenger Folkman.	Análisis cuantitativo

Investigaciones que no han encontrado retornos económicos de integrar a mujeres en los consejos directivos de las empresas

Resumen	Fuente	Metodología
El sexo del líder o directivo en una empresa no interviene en el retorno sobre la inversión de una empresa estadounidense. En el	2016. Molina, B. y Giacommozi, A. La participación de mujeres y hombres en los directorios de las empresas más exitosas de	Análisis estadístico

análisis realizado, esta variable no fue estadísticamente significativa.	Estados Unidos: ¿Tiene alguna relación con el rendimiento de la compañía?	
El análisis de la eficacia del liderazgo de hombres y mujeres en empresas de Suecia encontró diferencias en estilos de toma de decisiones, pero ninguna diferencia vinculada a la eficacia del liderazgo per se.	2011. Andersen, J. A.; Hansson, P. H. "At the end of the road? On differences between women and men in leadership behavior". Leadership and Organization Development Journal.	Análisis estadístico

Otros estudios recientes con datos e información sobre la presencia de mujeres en consejos directivos empresariales

Resumen	Fuente	Metodología
La participación de la mujer en los directorios de las empresas con mayores ventas de origen estadounidense es baja. Si bien con el pasar de los años ha aumentado, sigue siendo inferior a la presencia masculina, ya que, de once miembros en promedio que tiene una junta directiva, solo dos miembros en promedio son mujeres.	2016. Molina, B. y Giacommozi, A. La participación de mujeres y hombres en los directorios de las empresas más exitosas de Estados Unidos: ¿Tiene alguna relación con el rendimiento de la compañía?	Análisis cualitativo y cuantitativo
A nivel global: <ul style="list-style-type: none"> • 30% de las 129 empresas encuestadas no tiene mujeres en sus consejos directivos. • 87% de los consejos directivos de las empresas encuestadas tiene a un hombre como presidente, mientras que el 13% tiene a una mujer. <p>En México el 32.2% de los puestos de gerencia media y alta están ocupados por mujeres.</p>	2015. Women in business and management: gaining momentum. International Labour office. Geneva.	Análisis estadístico
En América Latina, Brasil ha fijado una meta del 40% para los consejos de administración de empresas estatales.	2014. "The Spread of Gender Quotas for Company Boards". The Economist Explains.	Artículo periodístico
Cuando hay mujeres en los consejos directivos, los equipos tienen diversidad en estilos de liderazgo. Por ejemplo, se ha demostrado que las mujeres tienden a enfatizar la toma de decisiones de manera colectiva, mientras que los hombres se sienten más cómodos tomando decisiones solos.	2013. Women Matter: A Latin America Perspective. McKinsey & Company.	Análisis cualitativo y cuantitativo
En 2005 Noruega fue el primer país en establecer cuotas de género. Hoy en día, Noruega es el país con más mujeres en sus consejos empresariales. El segundo país es	2012. Women Matter: Making the Breakthrough. McKinsey & Company.	Análisis cualitativo y cuantitativo

Suecia, en donde no se han establecido políticas de cuotas de género.		
Estadísticas sobre la participación de las mujeres en los consejos de administración empresarial en las Américas y otras regiones del mundo.	2011. The Deloitte Global Center for Corporate Governance. Women in the Boardroom: A global perspective.	Análisis cuantitativo por medio de encuestas

Para mayor información comunicarse con Vivian Roza (vivianro@iadb.org), Coordinadora de la Iniciativa Promoción de Participación y Liderazgo de la Mujer en el Sector Público (PROLID) del BID www.redprolid.org