

Estudio de CEO del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Accenture de 2021

Temas destacados sobre la igualdad de género, diversidad e inclusión

Edición especial

Nota de los autores

Los hallazgos de este informe de liderazgo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas cuentan con el apoyo de Accenture y forman parte de los conocimientos más exhaustivos sobre la contribución de las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas hasta la fecha.

Los conocimientos de estos Temas destacados sobre la igualdad de género, diversidad e inclusión, creados especialmente para Uniting Business LIVE, representa las opiniones de 1122 CEO (143 mujeres, 866 hombres y 113 no indicados) y 1300 profesionales de la empresa de 113 países y 21 sectores.

El estudio captura las perspectivas de 103 CEO en África, 163 CEO en Asia, 400 CEO en Europa, 173 CEO en Latinoamérica, 65 CEO en MENA, 77 CEO en Norteamérica, 28 CEO en Oceanía y 113 CEO que no indicaron su región. Las respuestas se recopilaron entre abril y junio de 2021.

Índice

Carta de apertura

de La Dra. Musimbi
Kanyoro



Hacia la igualdad

CEO en Diversidad e
Inclusión



Temas destacados

Igualdad de género
Protección LGBTIQ+
Racismo sistémico



Llamada a la acción

Incorporando la
responsabilidad del
liderazgo





Carta de apertura de la Dra. Musimbi Kanyoro

La pandemia de COVID-19 ha afectado a todo el mundo, sin dejar casi nada intacto.

Los desafíos graves y sin precedentes nos llevaron a utilizar nuestra encuesta anual de CEO en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para preguntar cómo la crisis ha tenido un impacto en aquellos que con frecuencia están excluidos de participar plenamente en el lugar de trabajo, como las mujeres y pueblos indígenas o, aquellos con discapacidades o una orientación sexual que los convierte en blanco de discriminación.

Encontramos respuestas que dieron lugar a muchos de nuestros mayores temores.

Las estadísticas laborales nos dicen que las mujeres en la fuerza laboral han sufrido mayores pérdidas de empleos que sus homólogos masculinos como consecuencia directa de la pandemia, revirtiendo décadas de progreso.

Los esfuerzos corporativos para equipar a los/as trabajadores/as con habilidades adicionales, como los destinados a reducir la falta de competencias digitales en el lugar de trabajo, también se redujeron por la pandemia. E iniciativas fundacionales, como los programas comunitarios, sufrieron retrocesos en cuanto a recursos.

Los recursos financieros limitados se encuentran entre las mayores barreras que impiden la implementación de estrategias de sostenibilidad, según más de la mitad de las CEO encuestadas, y casi la mitad dijo que la pandemia ha reducido su presupuesto para la sostenibilidad.

Pero encontramos muchos más aspectos a destacar que nos dan esperanza.

La mayoría de las empresas están implementando acuerdos de trabajo flexibles para apoyar a los padres que trabajan.

Las pequeñas y medianas empresas son inspiradoras para abordar la brecha de género. Aquellas con menos de 25 millones de dólares estadounidenses en ingresos están estableciendo algunos de los objetivos más ambiciosos en lo que respecta al liderazgo de las mujeres, y muchas de ellas participan en la iniciativa Target Gender Equality del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Celebramos los cambios positivos que vemos y el progreso que se ha logrado. Casi todos/as los/as CEO que encuestamos indican tener iniciativas de diversidad e inclusión en curso. La mayoría nos dijo que sus iniciativas enfocadas en la construcción de una fuerza laboral representativa a través de raza, género, LGBTQI+ y discapacidades no sufrieron impactos negativos a pesar de los desafíos planteados por la pandemia de coronavirus. Cuatro de cada cinco CEO dicen que han establecido prácticas y procedimientos para eliminar el racismo sistémico. Nos dijeron que están comprometidos/as a construir lugares de trabajo que tengan prácticas no discriminatorias, implementen oportunidades equitativas y representen toda la gama de antecedentes, experiencias y perspectivas en las comunidades.

Sin embargo, sabemos que hay mucho más margen de mejora y un largo camino por recorrer hacia la igualdad. Si bien los/as líderes empresariales han expresado una urgencia genuina por construir una cultura diversa e inclusiva, han tardado en adoptar medidas de responsabilidad y no han logrado responsabilizar a sus líderes de cumplir y dar a conocer los objetivos de diversidad e inclusión.

Estamos progresando todos los días, pero sabemos que hay más trabajo por hacer. A medida que los/as CEO y las empresas ponen en práctica sus políticas de inclusión, esperamos ver sus planes de acción y, lo que es más importante, sus resultados. Sabemos que las empresas tienen el poder, y deben utilizarlo urgentemente, para imaginar, crear y mantener un mundo mejor que valore a todas las personas, proporcionándoles respeto, dignidad e igualdad.



Dra. Musimbi Kanyoro

Asesora Global Aénior, Target Gender Equality
Miembro de la Junta, Pacto Mundial de las Naciones Unidas

La Dra. Musimbi Kanyoro es miembro de la junta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y también trabaja como asesora sénior de «Target Gender Equality», un programa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas apoyando a las empresas para que establezcan y cumplan objetivos ambiciosos para aumentar el liderazgo de las mujeres. Musimbi Kanyoro es una líder consumada experimentada con más de tres décadas de experiencia trabajando en temas de género en el contexto de organizaciones internacionales y multilaterales. Kanyoro es la expresidenta y CEO del Fondo Mundial para la Mujer y la actual presidenta de la junta directiva de United World Colleges (UWC) y Women's Learning Partnerships (WLP). También es miembro de las juntas directivas de la London School of Economics (LSE) y Care International (CI).

Hacia la igualdad: CEO en Diversidad e Inclusión

[← Volver al índice](#)

[Explorar esta sección →](#)

La diversidad y la inclusión parecen firmes en la agenda de los/as CEO a pesar de los desafíos introducidos por la pandemia de COVID-19

La diversidad y la inclusión parecen seguir siendo una prioridad para las empresas de todo el mundo. A pesar del impacto de la pandemia de COVID-19, los/as CEO afirman que siguen comprometidos/as con la creación de una fuerza laboral equitativa.

En nuestra reciente encuesta a los participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la determinación de preservar y proteger la diversidad y la inclusión es clara y firme.

A nivel mundial, el 92 % de las empresas¹ encuestadas dicen que tienen iniciativas de diversidad e inclusión en curso, y el 94 % de los/as CEO² encuestados/as informan que las iniciativas de raza, género, protección LGBTIQ+ y discapacidades no se vieron afectadas negativamente por la pandemia de COVID-19.

EL 92 %

de las empresas encuestadas tienen iniciativas de diversidad e inclusión en curso.

EL 94 %

de los/as CEO encuestados/as dicen que las iniciativas enfocadas en la construcción de una fuerza laboral representativa a través de raza, género, LGBTIQ+ y discapacidades no se vieron afectadas negativamente por la pandemia de coronavirus.

«Es en tiempos de crisis cuando se ve el verdadero carácter de una organización. Cuando las cosas son difíciles se ve si una organización cumple lo que dice o si la retórica es solo de boquilla. Tuvimos que decidir si íbamos a respetar nuestros valores o no. Me enorgullece decir que incluso en momentos difíciles como estos, nuestra organización se ha comprometido a apoyar a las comunidades en las que operamos».

— T. Taubie Molthabane, directora ejecutiva, Centro Internacional de Convenciones de Ciudad del Cabo



Las empresas están destacando un compromiso para construir fuerzas laborales representativas en las comunidades donde operan

Los/as CEO encuestados/as afirman que están dando forma a fuerzas laborales representativas en las comunidades donde operan. Nuestra investigación identifica que el 76 % de los/as CEO atestiguan tener una fuerza laboral representativa en los lugares donde operan.¹

La creación de una fuerza laboral representativa requiere una acción deliberada para capturar todo el espectro de antecedentes, experiencias y perspectivas en la región en la que se trabaja. Es necesario crear una cultura de confianza, igualdad e inclusión para aprovechar todo el potencial de una fuerza laboral representativa.

Nuestra investigación sugiere que el compromiso está en vigor, ya que el 86 % de las empresas encuestadas han promulgado políticas de no discriminación y el 81 % de las empresas encuestadas han instituido una política de igualdad de oportunidades.² Esto es consistente con los datos de nuestra herramienta de análisis de la brecha de género en los WEP que indica que el 75 % de las empresas tienen una política de este tipo en vigor.

EL 76 %

de los/as CEO encuestados/as dicen que han construido una fuerza laboral representativa en las comunidades donde operan.

EL 86 %

de las empresas encuestadas tienen una política de no discriminación.

EL 81 %

de las empresas encuestadas tienen una política de igualdad de oportunidades.

«Creemos que construir una fuerza laboral diversa y equilibrada que refleje a los/as clientes a que servimos ayudará a reducir la desigualdad y crear los productos y servicios adecuados para todas las necesidades de nuestros/as clientes/as».

— Debbie Crosbie, CEO de TSB Bank

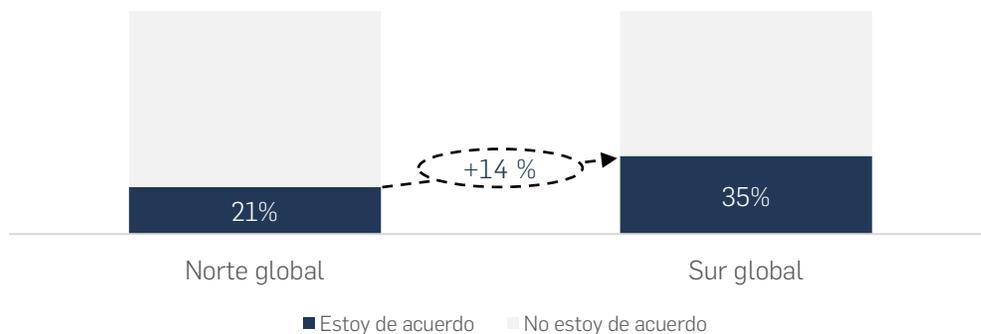
Sin embargo, iniciativas fundacionales, como los programas comunitarios, han sufrido retrocesos debido a la pandemia de COVID-19

Programas comunitarios

A nivel mundial, más de una cuarta parte (27 %) de los/as CEO encuestados/as afirman que la pandemia de COVID-19 ha impactado negativamente la inversión de su empresa en las comunidades locales en todas sus áreas de operación.¹ Estas áreas incluyen iniciativas sanitarias o programas de alojamiento operados localmente que apoyan e incentivan a una base representativa de empleados/as.

Los/as CEO encuestados/as en el informe del Sur Global se enfrentan a reveses retrocesos en los programas comunitarios en relación con los del Norte Global. Los países que se enfrentaban a desafíos financieros existenciales se vieron obligados a sacrificar inversiones comunitarias en interés de la supervivencia empresarial. Dar prioridad a la inversión en programas comunitarios permite a las empresas crear asociaciones significativas y abordar los desafíos más urgentes de la comunidad.

Figura 1.
% de CEO que dicen que los «programas comunitarios» se encuentran entre los 3 esfuerzos de sostenibilidad más afectados negativamente por la pandemia de COVID-19 por región



Nota para los/as lectores/as

Las definiciones del Norte y del Sur globales no son fronteras geográficas y se distinguen sobre la base del ingreso nacional bruto per cápita. Las economías de altos ingresos con 12 535 \$ o más se encuentran en el «Norte Global». Los ingresos medios-altos, los ingresos medios-bajos y las economías de ingresos bajos dentro del rango de 1 035 \$ y 12 535 \$ INB per cápita se encuentran en el «Sur Global».

[Banco Mundial](#)

«Le debemos todo lo que tenemos a nuestra comunidad y nunca planeamos irnos. Crear empleos que paguen un salario digno es nuestro papel más importante».

— Sawsan Wazzan Jabri MSc., LD., copropietaria, gerente general y jefa de Dietética, Centro de Nutrición y Dieta del Líbano

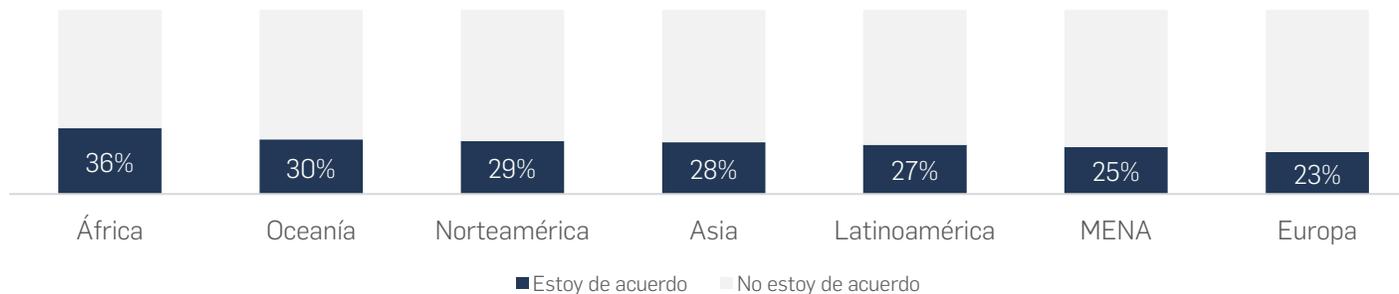
Del mismo modo, la pandemia de COVID-19 corre el riesgo de ampliar la falta de competencias digitales en toda la fuerza laboral con implicaciones negativas en la diversidad y la inclusión

Desarrollo de habilidades

A nivel mundial, una cuarta parte (26 %) de los/as CEO encuestados/as informa que sus esfuerzos para mejorar las habilidades de los/as trabajadores/as, en particular los/as que tienen como objetivo reducir la falta de competencias digitales en la fuerza laboral, se han visto afectados negativamente por la pandemia de COVID-19.¹ Los/as CEO encuestados/as de África experimentaron los impactos negativos más pronunciados en los programas de desarrollo de habilidades.

Con la rápida aparición de la economía digital, los expertos estiman que es probable que un tercio de todos los empleos cambien radicalmente a medida que las tareas se automatizan cada vez más.² A medida que el mundo hace la transición a una economía verde, es fundamental que los/as CEO equipen a sus fuerzas laborales con las habilidades necesarias para el futuro.

Figura 2.
% de los/as CEO que dicen que el «desarrollo de habilidades» se encuentra entre los 3 esfuerzos de sostenibilidad más afectados negativamente por la pandemia de COVID-19 por región



«Mejorar las habilidades de la fuerza laboral es de vital importancia para prepararse para el nivel de cambio que estamos experimentando. Si los/as trabajadores/as no tienen las habilidades adecuadas hoy, pueden quedar fuera del mercado laboral tan pronto como el próximo año».

— Clara Arpa, CEO, ARPA

Temas destacados

1. Promoción de la igualdad de género →

2. Protección de las comunidades LGBTIQ+ →

3. Eliminar el racismo sistémico →

← Volver al índice



Los/as CEO destacan 3 áreas de enfoque críticas para integrar aún más la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo

1. La pandemia de COVID-19 ha ampliado la brecha económica de género, aumentando la urgencia de la acción y el establecimiento de objetivos ambiciosos

La mayoría de las empresas encuestadas informan tener implementadas políticas de igualdad de género

A nivel mundial, el 82 % de las empresas

encuestadas afirman que la igualdad de género está integrada en su estrategia de sostenibilidad corporativa y nuestra investigación destaca tres áreas de intervención que las empresas están tomando para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo.¹ Según la OIT, las mujeres en la fuerza laboral experimentaron una pérdida de empleo del 5 % frente al 3,9 % de sus homólogos masculinos, como resultado directo de la pandemia de coronavirus, revirtiendo décadas de progreso.²

La implementación de acuerdos de trabajo flexibles es uno de los varios métodos que pueden apoyar a los padres que trabajan y reducir pérdida de empleo entre las mujeres.

A nivel mundial, el 87 % de las empresas han implementado o planean implementar acuerdos de trabajo flexibles en respuesta a la pandemia de COVID-19.³ Sin embargo, según los datos de la herramienta de análisis de la brecha de género en los

WEP, solo el 27 % de las empresas realizan un seguimiento del número de empleados/as que aprovechan los beneficios de trabajo flexible, divididos por sexo. Hoy en día, las mujeres ganan en promedio un 16 % menos que los hombres en todo el mundo.⁴ El 65 % de las empresas a nivel mundial informan para garantizar la equidad salarial, analizar rigurosamente las decisiones salariales y tomar medidas para mitigar las faltas identificadas en su fuerza laboral.⁵

Más de la mitad de las empresas encuestadas (55 %) informan que tienen políticas que apoyan a los padres que trabajan, incluida la licencia parental, el cuidado de los hijos y el apoyo posterior a la licencia parental.⁶ Para aliviar la presión sobre las familias trabajadoras, es fundamental que las empresas implementen políticas holísticas para apoyar una convivencia sostenible de responsabilidades laborales y de cuidado, permitiendo a las mujeres avanzar en el lugar de trabajo.

Respalde los Principios de Empoderamiento de las Mujeres:

Únase a más de 5 000 CEO que empoderan a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. www.weps.org



«Un tema clave que todavía existe en muchas economías desarrolladas es la brecha salarial de género. Es importante que una empresa revise sus políticas de remuneración y haga hincapié en la igualdad como una prioridad máxima»

– Sherman Kwek, CEO del grupo, City Developments Limited

Las pymes están fijando los objetivos de igualdad de género más ambiciosos

Nuestra investigación identifica que las empresas con menos de 25 millones de dólares en ingresos están estableciendo algunos de los objetivos de igualdad de género más ambiciosos: El 80 % apunta a lograr una representación superior al 30 % de las mujeres en los niveles de C-Suite y dirección ejecutiva, en comparación con el 66 % de las empresas con más de mil millones de dólares en ingresos anuales.¹

Además, los/as líderes empresariales de las empresas más pequeñas tienen como objetivo alcanzar sus objetivos de representación antes que las empresas más grandes: 85 % de las más pequeñas empresas tienen como objetivo alcanzar su objetivo de representación de mujeres en los niveles de C-Suite y dirección ejecutiva para 2021-2025, en comparación con el 67 % de las empresas con más de mil millones

de dólares en ingresos anuales.²

La ambición inicial de las pequeñas y medianas empresas es establecer las bases necesarias para construir una fuerza laboral equilibrada en cuanto al género. Su compromiso con el equilibrio de género proporciona un plan para integrar la diversidad en toda la fuerza laboral. Explore cómo las empresas están promoviendo el liderazgo de las mujeres a través del establecimiento de objetivos ambiciosos en los estudios de caso de Target Gender Equality [aquí](#).

Únase a Target Gender Equality: establezca y cumpla objetivos ambiciosos para la representación y el liderazgo de las mujeres →

Figura 3.
Objetivo para la representación de las mujeres en los niveles de C-Suite y dirección ejecutiva por ingresos (USD)

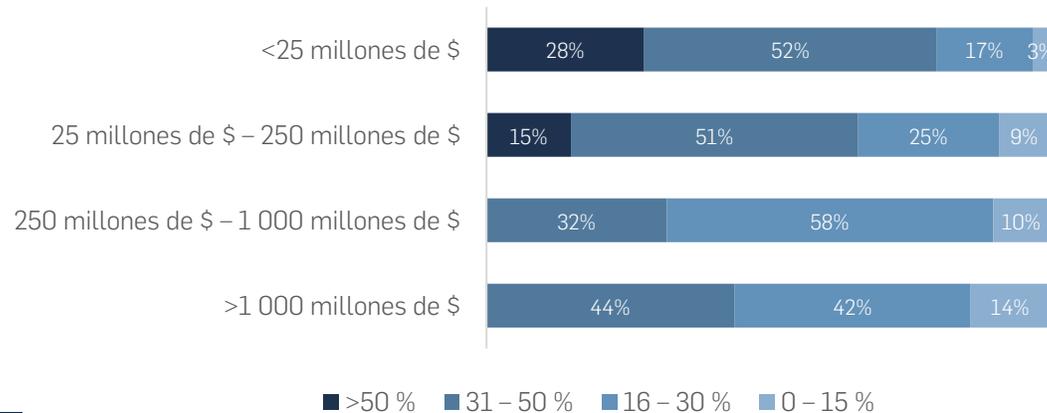
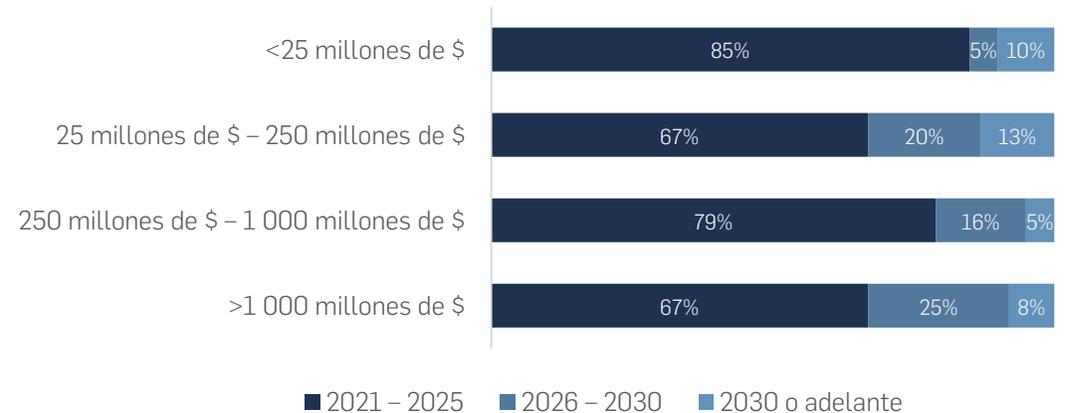


Figura 4.
Es hora de lograr el objetivo de representación de las mujeres en los niveles de C-Suite y dirección ejecutiva por ingresos (USD)



Las CEO indican que se han enfrentado a barreras financieras desproporcionadamente más altas durante la pandemia

Las empresas dirigidas por mujeres han informado de mayores restricciones financieras para avanzar en la sostenibilidad como resultado directo de la pandemia de COVID-19. Más de la mitad de las CEO encuestadas (59 %) dice que los recursos financieros limitados se encuentran entre las tres principales barreras que impiden la implementación de su estrategia de sostenibilidad, en comparación con el 48 % de los CEO; y el 43 % de las CEO encuestadas informan que la pandemia de COVID-19 ha reducido su presupuesto para iniciativas de sostenibilidad, en comparación con el 29 % de sus homólogos masculinos.¹

Figura 5.
CEO que dicen que la falta de recursos financieros es una de las tres principales barreras para implementar su estrategia de sostenibilidad

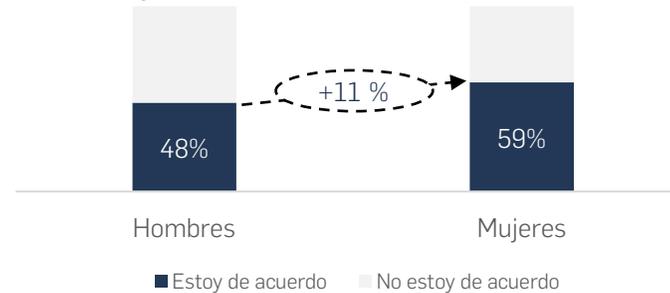
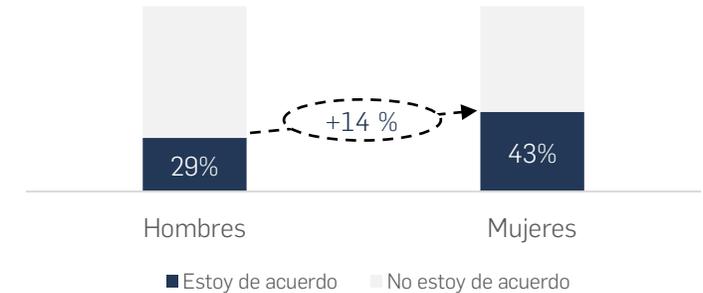


Figura 6.
CEO que han reducido su presupuesto de sostenibilidad debido a la pandemia de COVID-19



A pesar de estos desafíos, las empresas dirigidas por mujeres están redoblando su compromiso con la sostenibilidad

A pesar de estos desafíos financieros, más empresas dirigidas por mujeres informan de que están duplicando la sostenibilidad a raíz de la pandemia de COVID-19 que sus homólogos masculinos. Más de la mitad de las CEO (53 %) encuestadas están totalmente de acuerdo en que la pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la necesidad de realizar la transición a modelos comerciales más sostenibles, en comparación con un tercio (36 %) de los CEO; y el 54 % de las CEO encuestadas informan haber adoptado metas de sostenibilidad más ambiciosas debido a la pandemia de COVID-19, en comparación con el 44 % de los CEO que informan de lo mismo.²

Figura 7.
CEO que creen que la COVID-19 ha puesto de relieve la necesidad de hacer la transición a modelos de negocio más sostenibles

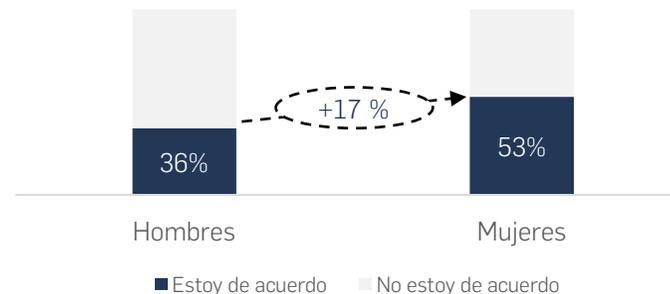


Figura 8.
CEO que han adoptado metas de sostenibilidad más ambiciosas debido a la pandemia de COVID-19



2. Los/as CEO de todo el mundo parecen estar mejorando lentamente su protección de las comunidades LGBTIQ+ en toda la fuerza laboral

La protección de las comunidades LGBTIQ+ se mantiene en una etapa inicial a nivel mundial entre las empresas encuestadas: nuestra investigación muestra que solo el 45 % de los/as CEO encuestados/as a nivel mundial están de acuerdo en que su empresa ha ampliado los recursos y la protección de las comunidades LGBTIQ+ en toda la fuerza laboral.¹

69 estados miembros de la ONU todavía criminalizan las relaciones consensuales entre personas del mismo sexo² y pocos países reconocen legalmente la identidad transgénero, pero las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las comunidades LGBTIQ+.³

Como guía para las empresas, la ONU publicó los Estándares de Conducta para ofrecer un marco práctico para desarrollo y fortalecimiento de políticas que apoyen los derechos de las comunidades LGBTIQ+.⁴

El 45 %

de los/as CEO encuestados/as están de acuerdo en que su empresa ha ampliado los recursos y la protección para las comunidades LGBTIQ+ en toda la fuerza laboral.

Análisis de brechas de normativas LGBTIQ+ del PGNU

Una herramienta para abordar la discriminación contra personas lesbianas, gay, bi, trans, intersexuales y queer en el lugar de trabajo y más allá, arraigada en las normas de conducta de las Naciones Unidas para las empresas en la lucha contra la discriminación contra las personas LGBTIQ+. La herramienta es gratuita y estrictamente confidencial.



Fotografía: Oficina del Comisionado de Derechos Humanos de la

Las empresas en Norteamérica están instituyendo protecciones para las comunidades LGBTQI+ a un ritmo más alto que las empresas a nivel mundial

Nuestra investigación muestra que las empresas en Norteamérica están demostrando liderazgo global en la protección de las comunidades LGBTQI+:

El 77 % de los/as CEO encuestados/as en Norteamérica dicen que su empresa ha ampliado los recursos y la protección para las comunidades LGBTQI+ en toda la fuerza laboral, en comparación con el 45 % del promedio mundial.¹

diversidad e inclusión que pueden respaldar su liderazgo en la protección LGBTQI+: El 50 % de las empresas norteamericanas encuestadas promueven la contratación de talento diverso en comparación con el 31 % del promedio mundial y el 60 % monitoriza las métricas de inclusión y diversidad para identificar patrones de exclusión, lo que a nivel mundial se implementa por solo el 34 % de las empresas en nuestra muestra de investigación.³

Entre las empresas norteamericanas



han ampliado los recursos y la protección para las comunidades LGBTQI+ en toda la fuerza laboral.



han ampliado los programas de D&I que promueven la contratación de talentos diversos.



monitorizar las métricas de inclusión y diversidad para identificar patrones de exclusión.

3. Los/as CEO informan de que están trabajando para eliminar el racismo sistémico en todas las operaciones y el ecosistema en general

Después de un año lleno de manifestaciones públicas y activismo social, los/as CEO están intensificando su respuesta contra presiones sistémicas sobre las comunidades subrepresentadas: a nivel mundial, el 81 % de los/as CEO encuestados/as dicen que han instituido prácticas y procedimientos para eliminar completamente el racismo sistémico en sus operaciones y en el ecosistema en general. Los/as CEO en Asia (85 %), África (85 %) y MENA (85 %) lideran el camino en la institución de prácticas para eliminar completamente el racismo sistémico, seguidos de cerca por los/as CEO en Oceanía (84 %), Norteamérica (83 %), Latinoamérica (83 %) y Europa (76 %).¹

El 81 %

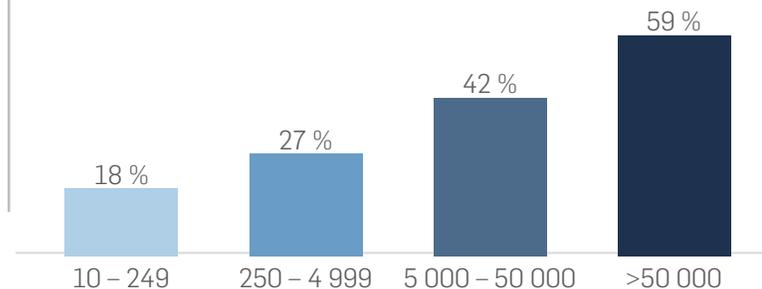
de los/as CEO encuestados/as dicen que han instituido prácticas y procedimientos para eliminar completamente el racismo sistémico en todas las operaciones y el ecosistema en general.

El 59 %

Más de la mitad (59 %) de las empresas encuestadas con más de 50 000 empleados/as dicen que han implementado formaciones sobre prejuicios inconscientes en todos los niveles de empleo. Si bien las formaciones de concienciación sobre prejuicios son vitales para fomentar una cultura inclusiva, su capacidad para eliminar el racismo sistémico sigue sin ser concluyente.²

Figura 9.

Formación de sesgo inconsciente en todos los niveles por número de empleados/as (por ejemplo, formación en prejuicios raciales)

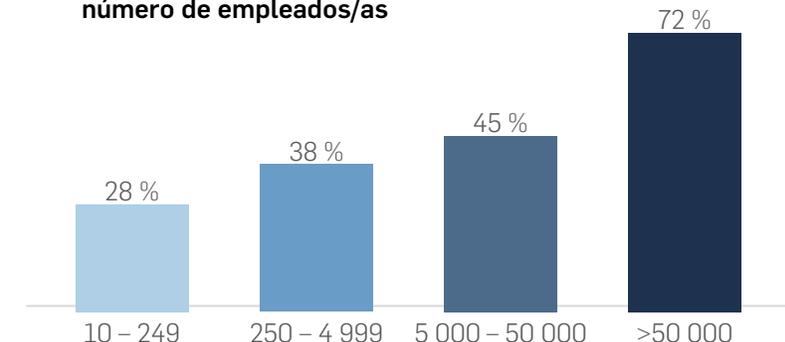


El 72 %

Tres de cada cuatro empresas (72 %) con más de 50 000 empleados/as están adoptando estrategias de contratación inclusivas para lograr una mayor diversidad en toda su fuerza laboral.³

Figura 10.

Objetivos de diversidad e inclusión firmemente integrados en la estrategia de reclutamiento por número de empleados/as





United Nations
Global Compact

Llamada a la acción: Incorporando la responsabilidad del liderazgo

[← Volver al índice](#)

[Explorar esta sección →](#)

 accenture

A pesar de la creciente convicción de construir una cultura de diversidad e inclusión, los/as líderes empresariales de todo el mundo todavía no han incluido plenamente las medidas de responsabilidad

La responsabilidad permanece en una etapa inicial a nivel mundial

Si bien los/as líderes empresariales han expresado una verdadera urgencia por construir una cultura diversa e inclusiva, han tardado en adoptar medidas tradicionales de responsabilidad:

menos de la mitad de las empresas encuestadas a nivel mundial (42 %) dicen que han tomado medidas para garantizar que su liderazgo sea responsable de los objetivos de diversidad e inclusión; y solo el 38 % de las empresas han anunciado públicamente objetivos organizacionales de diversidad e inclusión.¹

EL 42 %

de las empresas encuestadas afirman que han tomado medidas para garantizar que su liderazgo sea responsable de los objetivos de diversidad e inclusión.

EL 38 %

de las empresas encuestadas han anunciado públicamente objetivos organizacionales de diversidad e inclusión.

Figura 11.
% de empresas con un/una director/a ejecutivo/a de D&I que informa las métricas de la fuerza laboral al/a la CEO²



Figura 12.
% de empresas con retribución ejecutiva vinculada a los objetivos de D&I³

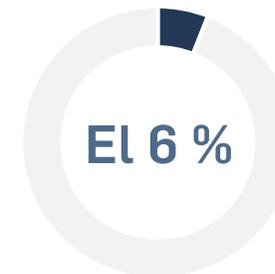


Figura 13.
% de empresas que realizan una revisión anual de las inversiones en D&I⁴



ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Como iniciativa especial del Secretario General de la ONU, el Pacto Mundial de Naciones Unidas es una llamada a las empresas de todo el mundo para que alineen sus operaciones y estrategias con Diez Principios Universales en las áreas de los Derechos Humanos, laboral, medio ambiente y anticorrupción, y para que tomen medidas en apoyo de los Objetivos de Naciones Unidas. Nuestra ambición es acelerar y ampliar el impacto colectivo global de las empresas mediante la defensa de los Diez Principios y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas y ecosistemas responsables que permitan el cambio. Con más de 13 000 empresas y 3 000 signatarios no comerciales con sede en más de 160 países y 70 redes locales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo: un Pacto Mundial que une a las empresas para un mundo mejor.

Para obtener más información, siga @globalcompact en las redes sociales y visite nuestro sitio web en unglobalcompact.org.

ACERCA DE ACCENTURE

Accenture es una empresa global de servicios profesionales con capacidades líderes respecto a lo digital, la nube y la seguridad. Combinando una experiencia inigualable y competencias especializadas en más de 40 industrias, ofrecemos servicios de estrategia y consultoría, interactivos, tecnología y operaciones, todos impulsados por la red más grande del mundo de centros de tecnología avanzada y operaciones inteligentes. Nuestras 569 000 personas cumplen la promesa de la tecnología y el ingenio humano ingenio todos los días, y atienden a clientes en más de 120 países. Adoptamos el poder del cambio para crear valor y éxito compartido para nuestros clientes, personas, partes interesadas, socios y comunidades. Visítenos en www.accenture.com.

ACERCA DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE CEO

El programa de estudio de CEO, desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Accenture, es un esfuerzo para mejorar la comprensión y el compromiso entre las Naciones Unidas y el sector privado. El programa es una revisión exhaustiva del movimiento de sostenibilidad corporativa en desarrollo, y las publicaciones unen puntos de vista dominantes de CEO, líderes empresariales y ejecutivos/as de la ONU para monitorizar los desarrollos en sostenibilidad.