

Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Inés Domínguez Santos

PROGRAMA: E6

GRUPO: A

FECHA: 23/10/2024

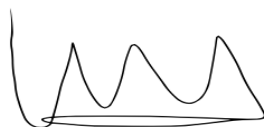
Director Asignado: Martín Bujack , Karin Alejandra Irene
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

Inversión en Igualdad de Género: Futuro de las Mujeres en las Finanzas

ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 4 páginas: Índice provisional, objetivos, metodología y bibliografía)

Firma del estudiante:



Fecha: 23/10/2024

ÍNDICE

1.- PROPÓSITO	6
2.- OBJETIVOS	7
3.- METODOLOGÍA	7
4.- IGUALDAD DE GÉNERO	7
4.1.- Historia	7
4.2.- Brecha salarial y equidad remunerativa	7
4.3.- Iniciativas de diversidad y liderazgo femenino	7
4.4.- Mercado actual y futuro	8
5.- INVERSIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO	8
5.1.- ASG	8
5.2.- Políticas Gubernamentales	8
6.- MARCO TEÓRICO	8
6.1.- Modelo de Markowitz	8
6.2.- William Sharpe	8
7.- ANÁLISIS EMPÍRICO	9
7.1.- Base de Datos	9
7.1.1.- Selección de las empresas utilizadas para el análisis	9
7.1.2.- Horizonte temporal del análisis	9
7.1.3.- Obtención de la información y resumen de la base a utilizar	9
7.1.4.- Explicación del análisis en excel	9
7.2.- Análisis Global	9
7.3.- Análisis por Zonas Geográficas	9
7.4.- Análisis según Criterios	9
7.5.- Resumen del Análisis	10
8.- CONCLUSIONES	10
9.- ANEXOS	11
10.- BIBLIOGRAFÍA	12

1.- PROPÓSITO

La igualdad de género en el sector financiero ha tenido una creciente importancia en los últimos años, tanto por sus implicaciones sociales como económicas. Las brechas de género que persisten en las empresas afectan a la pérdida de oportunidades en términos de competitividad y rendimiento financiero. Las investigaciones demuestran que la diversidad de género en el ámbito corporativo no solo mejora el entorno laboral, sino que también impulsa la innovación y la toma de decisiones estratégicas. Estudios recientes han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género, especialmente en sus niveles directivos, suelen tener un mejor desempeño financiero (Bloomberg Gender-Equality Index, 2023). De este modo, aquellas empresas que no abordan de manera efectiva la brecha de género corren el riesgo de quedarse atrás en el mercado actual, el cual cada vez es más competitivo.

En este contexto, la inversión en empresas que promueven la igualdad de género se ha convertido en una estrategia clave para inversores que buscan obtener rendimientos financieros, a su vez que generar un impacto social positivo. A ello se le suma la creciente tendencia para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, en particular el ODS 5 que promueve la igualdad de género. Consecuentemente, se está generando un cambio en las empresas a nivel global. Este objetivo tiene como finalidad eliminar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral junto con fomentar una mayor participación femenina en los niveles de liderazgo y toma de decisiones. En este sentido, las inversiones que promueven la igualdad de género no solo cumplen con estos objetivos globales, sino que también generan un impacto positivo en la reputación de las empresas y aumentan su atractivo para los inversores.

Por otro lado, los inversores están integrando cada vez más criterios sociales en la selección de sus carteras de inversión, prestando especial atención a aquellas empresas que promueven la diversidad y la inclusión. Sin embargo, aún existe una limitada disponibilidad de información sobre el rendimiento financiero específico de estas inversiones. Por ello, el análisis presentado en este trabajo busca demostrar que invertir en la igualdad de género puede ser una estrategia rentable al igual que pretende proporcionar una visión clara a aquellos inversores interesados en alinear sus carteras con principios de inclusión. A medida que el mercado global avanza hacia un enfoque más ético y responsable, la igualdad de género se presenta como una de las áreas de inversión más prometedoras, tanto en términos de retorno financiero como de impacto social.

2.- OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden conseguir con este Trabajo de Fin de Grado son los siguientes:

1. Entender la importancia de la igualdad de género en el mercado financiero actual, así como ofrecer una visión global del funcionamiento y desarrollo de aquellas empresas que cuenten con la presencia de mujeres entre sus empleados.
2. Proporcionar una mayor claridad en relación con la inversión en empresas financieras que respeten la igualdad de género.
3. Crear una cartera de inversión óptima para la inversión en la igualdad de género, a raíz de un modelo de Excel en el que se considerarán empresas financieras relacionadas con el tema.
4. Analizar y comparar las diferencias de rentabilidad según las zonas geográficas donde se encuentran las empresas y los criterios, definidos por los índices, que cumplan.

El objetivo de este trabajo es informativo. No pretende ofrecer una recomendación de inversión.

3.- METODOLOGÍA

El trabajo se divide en dos secciones principales. La primera de ellas es de carácter teórico y descriptivo. En esta parte, se utilizarán como base las fuentes secundarias más relevantes de autores que han realizado investigaciones recientes sobre empresas que hayan invertido en igualdad de género. Las principales fuentes de información provienen de las bases de datos MDPI y ScienceDirect. MDPI (Multidisciplinary Digital Publishing Institute) es una editorial que publica revistas científicas de acceso abierto. ScienceDirect es la principal fuente mundial de investigación en los campos científico, técnico y médico. Asimismo, se han consultado otras fuentes de datos, siendo Google Scholar la principal.

A lo largo de la segunda parte del estudio se llevará a cabo un análisis empírico de los activos seleccionados. Esta investigación será de tipo predictivo, dado que hará uso del modelo de Sharpe, el cual trata de encontrar la cartera con el mejor equilibrio entre rentabilidad y riesgo. El método empleado será cuantitativo e inductivo. La muestra constará de aquellas empresas financieras que forman parte de dos índices que proporcionan un listado de compañías comprometidas con la igualdad de género. La información financiera se obtendrá de Bloomberg, y el análisis de datos se realizará utilizando Excel. A partir de los resultados obtenidos, se extraerán conclusiones que responderán a los objetivos previamente definidos.

10.- BIBLIOGRAFÍA

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309. Recuperado en octubre de 2024 de <https://pdf.sciencedirectassets.com>

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The quarterly journal of economics*, 127(1), 137-197.

Aono, K., & Okimoto, T. (2023). When does the Japan empowering women index outperform its parent and the ESG select leaders indexes?. *International Review of Financial Analysis*, 85, 102428. Recuperado en octubre de 2024 de <https://pdf.sciencedirectassets.com>

Badea, L., Armeanu, D. Ș., Nițescu, D. C., Murgu, V., Panait, I., & Kuzman, B. (2020). A Study of the Relative Stock Market Performance of Companies Recognized for Supporting Gender Equality Policies and Practices. *Sustainability*, 12(9), 3558.

Belaounia, S., Tao, R., & Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5), 101737. Recuperado en octubre de 2024 de <https://pdf.sciencedirectassets.com>

Bloomberg. (2023). *2023 Bloomberg Gender-Equality Index*. Recuperado en octubre de 2024 de <https://assets.bbhub.io/professional/sites.pdf>

Bloomberg. (2023). *Bloomberg Gender-Equality Index KPI Notice*. Recuperado en octubre de 2024 de <https://assets.bbhub.io/professional/sites.pdf>

Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365-381.

Fekete, T. G., & Hagen, E. (2021). *Do investors reward gender diversity? An event study of the MSCI world women's leadership index* (Master's thesis). Recuperado en octubre de 2024 de <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2982846/masterthesis.pdf?sequence=1>

Ferrari, G., Ferraro, V., Profeta, P., & Pronzato, C. (2022). Do board gender quotas matter? Selection, performance, and stock market effects. *Management Science*, 68(8), 5618-5643.