

ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ ກະຕຸ້ນຜົນງານດ້ານ ESG: ບັນດາຫຼັກຖານ ທີ່ມີເປັນສິ່ງທີ່ໜ້າຈະພິສູດໄດ້

42

ການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ດ້ານ
ບໍລິຫານອົງກອນຂອງ IFC

Alexandre Di Miceli ແລະ Angela Donaggio

ບົດຂຽນສະບັບນີ້ ສຳຫຼວດເບິ່ງບັນດາການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈທີ່ກ່ຽວກັບອັດຕາສ່ວນທີ່ສູງຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ - ລວມທັງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ - ເພື່ອຍົກສູງປະສິດທິພາບຂອງບໍລິສັດໂດຍລວມ. ເຈົ້າຂອງບົດຂຽນໄດ້ທົບທວນເບິ່ງວັນນະຄະດີຢ່າງຮອບດ້ານ ເພື່ອເປີດເຜີຍຫຼັກຖານທີ່ສຳຄັນທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນຕຳແໜ່ງລະດັບສູງທີ່ມີມາດຕະຖານທີ່ດີຂຶ້ນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານ. ພວກກ່ຽວໄດ້ພົບຫຼັກຖານທີ່ໜັກແໜ້ນເຊັ່ນກັນກ່ຽວກັບ ESG ທີ່ດີຂຶ້ນດ້ວຍຜົນງານຂອງບໍລິສັດທີ່ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ, ຊຶ່ງສ້າງກໍລະນີທຸລະກິດທີ່ຄົບຖ້ວນສຳລັບຄຸນຄ່າຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ.

ຄຳນຳ

ມີການຫັນປ່ຽນທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນສະພາບໍລິຫານທີ່ດີທີ່ສຸດ - ຄືກັບທີມທີ່ດີທີ່ສຸດ - ເຊິ່ງສ້າງຄຸນຄ່າເພີ່ມເຕີມຈາກການລວມຕົວຂອງບຸກຄົນ ແລະ ມຸມມອງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈ, ການເຕົ້າໂຮມກຸ່ມຄົນທີ່ມີພື້ນຖານ ແລະ ທັກສະທີ່ຄ້າຍຄືກັນອາດຈະເພີ່ມຜົນປະໂຫຍດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໂອກາດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າແມ່ນຢູ່ໃນການນຳເອົາມຸມມອງທີ່ຫລາກຫລາຍມາລວມກັນ, ເພາະວ່າມັນມີໂອກາດທີ່ຈະສ້າງຜົນກະທົບໃນທາງບວກຫລາຍກວ່າຜົນລວມຂອງແຕ່ລະມຸມມອງດັ່ງກ່າວ.

ນີ້ແມ່ນຂໍ້ດີຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ: ວ່າການປະສົມປະສານກັນຂອງມຸມມອງ, ປະສົບການ ແລະ ພື້ນຖານທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນສະພາບໍລິຫານຈະຊ່ວຍກະຕຸ້ນການໂຕ້ວາທີ ແລະ ການສົນທະນາທີ່ໜັກແໜ້ນ, ຂັບເຄື່ອນໄປສູ່ຄວາມທ້າທາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈທີ່ສູງຂຶ້ນ, ແລະ ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ສະພາທີ່ມີຄວາມຫລາກຫລາຍຈະບໍ່ຄ່ອຍຕົກຢູ່ໃນກັບດັກຂອງຄວາມຄິດເປັນກຸ່ມ, ຖືກຈຳກັດຄວາມຄິດຢູ່ສະເພາະປະຈຸບັນ, ແລະ ມັກຈະຖາມຕົນເອງ ດ້ວຍຄຳຖາມພື້ນຖານທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວ.

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ທີມງານບໍລິຫານທີ່ຫຼາກຫຼາຍໃນສະພາຈະໃຫ້ຄວາມຊຳນານໃນເຊິ່ງກວ້າງ ແລະ ເລິກ, ສ້າງຄຸນຄ່າເພີ່ມທີ່ມາຈາກປະສົບການ ແລະ ທັດສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແມ່ນກ່ຽວກັບທັງໝົດຂອງບັນດາປະເດັນຕ່າງໆ, ຈາກທັກສະ ແລະ ປະສົບການຈົນເຖິງວັດທະນະທຳ, ຕົ້ນກຳເນີດ, ເຊື້ອຊາດ ແລະ ຮູບແບບການຄິດ. ບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນ ໜຶ່ງໃນຫຼາຍປະເພດຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທີ່ເຫັນໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຊຶ່ງດຶງດູດຄວາມສົນໃຈຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນວັດທະນະທຳທີ່ເປັນທີ່ນິຍົມ ແລະ ໃນບັນດາຜູ້ສ້າງຕະຫຼາດ, ນັກການເມືອງ, ແລະ ຜູ້ອອກລະບຽບການຕ່າງໆ.

ນັກລົງທຶນເອງເຊັ່ນກັນ ໄດ້ສຸມໃສ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນການເປັນຜູ້ນຳ, ແລະ ດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ດີ. ນັກລົງທຶນເຂົ້າໃຈໂອກາດທີ່ມີຄ່າໃນການສົ່ງເສີມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ - ນຳເອົາມຸມມອງຂອງປະຊາກອນເຄິ່ງໜຶ່ງ ຂອງໂລກເປັນເພື່ອເປັນການສະທ້ອນທີ່ແທ້ຈິງກ່ຽວກັບລູກຄ້າ, ຊຸມຊົນ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ນັກລົງທຶນຍັງເຫັນຄວາມສ່ຽງດ້ານຄຸນຄ່າໃນການບໍ່ປະຕິບັດແນວທາງຄວາມຫຼາກຫຼາຍບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນຄວາມເປັນຜູ້ນຳ.



ກ່ຽວກັບກຸ່ມ IFC

ກຸ່ມໄດ້ເຕົ້າໂຮມພະນັກງານຈາກຝ່າຍປະຕິບັດງານດ້ານການສະໜັບສະໜູນການລົງທຶນແລະດ້ານການໃຫ້ຄຳປຶກສາເຂົ້າໃນທິມດຽວທົ່ວໂລກ. ທີມງານທີ່ເປັນເອກະພາບນີ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳໃນທຸກດ້ານຂອງການບໍລິຫານອົງກອນ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການລູກຄ້າເປົ້າໝາຍໃນຂົງເຂດຕ່າງໆເຊັ່ນເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງສະພາບໍລິຫານ, ປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນການຄວບຄຸມ, ແລະ ການຄຸ້ມຄອງທຸລະກິດຄອບຄົວ. ກຸ່ມຍັງຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການປັບປຸງການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມປະຕິຮູບໃນຕະຫຼາດທີ່ກຳລັງເກີດຂຶ້ນແລະປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ໃນຂະນະທີ່ໜຸນໃຊ້ ແລະ ລວມເອົາເຄື່ອງມືຄວາມຮູ້, ຄວາມຊຳນານ, ແລະ ເຄືອຂ່າຍໃນລະດັບໂລກ ແລະ ພາກພື້ນ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພາກເອກະຊົນ ສະບັບນີ້ໂດຍ Alexandre Di Miceli ແລະ Angela Donaggio ຈະເພີ່ມຫຼັກຖານທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງນັກລົງທຶນໃນທັດສະນະທີ່ວ່າ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ໂດຍສະເພາະຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ເພີ່ມມູນຄ່າໃຫ້ບໍລິສັດຕ່າງໆ. ບົດນີ້ໄດ້ລວມເອົາຫຼາຍຫຼັກຖານທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ແລະ ສ້າງເປັນຕຳລາພື້ນຖານຂອງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ສຳຄັນໃນຂົງເຂດນີ້.

ໃນການວິເຄາະ ແລະ ປະມວນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈທີ່ມີຢູ່, ຜູ້ຂຽນນຳສະເໜີເຫດຜົນແບບຄົບຖ້ວນດ້ວຍສາມັນສຳນຶກວ່າເປັນຫຍັງຈຶ່ງຄວນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນຕຳແໜ່ງລະດັບສູງ. ຜູ້ຂຽນໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນຫລາຍໆຫຼັກຖານ ທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ກັບສະພາບໍລິຫານ ແລະ ການນຳລະດັບສູງທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ພວກກ່ຽວໄດ້ລົງລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບບັນດາຫຼັກຖານທີ່ຄ້າຍຄືກັນທີ່ເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງມາດຕະຖານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ເຂັ້ມແຂງກັບການເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງບໍລິສັດ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ຜູ້ຂຽນຍົກໃຫ້ເຫັນບົດຂຽນທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດສິ່ງບົດລາຍງານທີ່ມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ມີຈຸດອ່ອນໃນການຄວບຄຸມພາຍໃນໜ້ອຍລົງ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງລາຍໄດ້ຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ບົດຂຽນອື່ນຍັງໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດກ່ຽວກັບຄວາມສຳພັນດ້ານບວກລະຫວ່າງການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງບໍລິສັດ, ການສ້າງກຳໄລ, ການປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນ ແລະ ສັງຄົມ, ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ.

ການຄົ້ນພົບດັ່ງກ່າວສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ແກ່ນັກລົງທຶນ, ນຳໄປສູ່ການລົງທຶນໄລຍະຍາວ ແລະ ມີບໍລິສັດທີ່ມີຄຸນຄ່າຫລາຍຂຶ້ນ. ເປັນໄປຕາມສາມັນສຳນຶກ.

ການສົນທະນາປະຈຸບັນກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ - ແລະ ເວົ້າລວມ, ກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງຜົນງານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານ, ມີຄວາມໝາຍເພີ່ມຂຶ້ນວ່າ ໂລກທຸລະກິດຄວນຈະຢູ່ຫ່າງໄກຈາກປະຊາຊົນ ໂດຍລວມໃຫ້ໜ້ອຍລົງ ແລະ ມີຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມຍຸຕິທຳເພີ່ມຂຶ້ນ. ໂລກທຸລະກິດທີ່ຄຳນຶງຢ່າງເຕັມສ່ວນຕໍ່ຊຸມຊົນ ແລະ ລູກຄ້າຂອງຕົນ ແມ່ນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຖືວ່າມີຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້.

ໂດຍການຊຸກຍູ້ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງສະພາບໍລິຫານ ແລະ ການນຳຂອງຕົນ, ເຊິ່ງປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພິຈາລະນາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານ, ບໍລິສັດສາມາດຫລຸດຜ່ອນການຖືກເບິ່ງໃນບາງໄຕມາດວ່າ ທຸລະກິດແມ່ນບາງສິ່ງບາງຢ່າງທີ່ແຍກອອກມາ, ໃນນັ້ນມີໜ້ອຍຄົນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ. ຖ້າໃນເວລາດຽວກັນ, ສິ່ງນີ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເພີ່ມປະສິດທິພາບ, ສ້າງຄຸນຄ່າຫລາຍຂຶ້ນພາຍໃນທຸລະກິດເຫລົ່ານັ້ນ, ມັນຍັງເປັນການດີ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພາກເອກະຊົນສະບັບນີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າທັງສອງແມ່ນເປັນໄປໄດ້, ແລະ ທີ່ຈົງທັງສອງມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັນຢ່າງໃກ້ຊິດ. ມັນເປັນຫຼັກຖານທີ່ເຮັດໃຫ້ມີກຳລັງໃຈ ແລະ ເປັນທີ່ຍິນດີຕ້ອນຮັບ ສຳລັບພວກເຮົາຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນສະຖາບັນການລົງທຶນທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ເພີ່ມຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ.

Paul Lee
ນັກວິຊາການອິດສະຫຼະດ້ານການລົງທຶນ
ອະດີດຫົວໜ້າຝ່າຍການບໍລິຫານບໍລິສັດ, Aberdeen Asset Management
ອະດີດຫົວໜ້າຝ່າຍການລົງທຶນ, ສະມາຄົມແຫ່ງຊາດກອງທຶນບຳນານ
ອະດີດຜູ້ອຳນວຍ, ຝ່າຍບໍລິການ Hermes Equity Equity
ສະມາຊິກກຸ່ມທີ່ປຶກສາດ້ານການບໍລິຫານອົງກອນພາກເອກະຊົນຂອງອົງການ IFC

ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດກະຕຸ້ນຜົນງານດ້ານESG:

ບັນດາຫຼັກຖານທີ່ມີ ເປັນສິ່ງທີ່ໜ້າຈະພິສູດໄດ້

Alexandre Di Miceli ແລະ Angela Donaggio¹

ມີຫຼັກຖານຫຼາຍຢ່າງສະໜັບສະໜູນ ການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງການມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າເກົ່າໃນຕໍາແໜ່ງ ຜູ້ນຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ກໍາໄລ ທີ່ສູງກວ່າເກົ່າ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຄົ້ນຄ້ວາຍັງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນກໍລະນີທຸລະກິດການເງິນທີ່ບໍ່ມີການປ່ຽນແປງ ແລະ ມີຜູ້ອື່ນ ໄຂ, ທີ່ຕ່າງຈາກກໍລະນີທົ່ວໄປ. ໃນບັນດາການວິເຄາະທີ່ລວບລວມກວ່ານັ້ນແມ່ນ ບົດຂຽນປີ 2015 ທີ່ລວບລວມຜົນໄດ້ຮັບຂອງການ ສຶກສາ 140 ສະບັບ, ເຊິ່ງມີຂໍ້ມູນຈາກ 35 ປະເທດ ແລະ 90.070 ບໍລິສັດ² ໃນບົດຂຽນສະບັບນີ້, ຜູ້ຂຽນ Kris Byron ແລະ Corinne Post ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນສະພາບບໍລິຫານມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບມາດຕະການກໍາໄລ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສຶກສາສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສາຍພົວພັນນີ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງກວ່າ ໃນບັນດາປະເທດທີ່ມີການປົກປ້ອງຜູ້ຖືຮຸ້ນ ທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າ, ອາດເປັນເພາະວ່າສະພາບບໍລິຫານມີຄວາມຫ້ວຫັນ ແລະ ມີສິດອຳນາດຫຼາຍກວ່າໃນປະເທດເຫຼົ່ານີ້.

ອີກການສຶກສາໜຶ່ງຫວ່າງບໍ່ດົນມານີ້ ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງໃນການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ໄດ້ເປີດເຜີຍເຖິງການເຊື່ອມໂຍງ - ເຖິງ ແມ່ນວ່າມັນຈະບໍ່ຊັດເຈນ - ເຖິງຕົວຊີ້ວັດດ້ານການເງິນໃນໄລຍະຍາວທີ່ດີກວ່າ, ເຊັ່ນວ່າ ກໍາໄລ, ລາຄາຮຸ້ນ, ແລະ ຜົນຕອບແທນຂອງ ຜູ້ຖືຮຸ້ນ. ການວິເຄາະພາຍໃນ ປີ 2017 ໂດຍ Seung-Hwan Jeong ແລະ David Harrison ໄດ້ລວບລວມຜົນໄດ້ຮັບຈາກ ການສຶກສາ 146 ສະບັບ ທີ່ດຳເນີນໃນ 33 ປະເທດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນໄລຍະຫຼາຍກວ່າສອງທົດສະວັດ, ເຊິ່ງໃຫ້ຜົນຕົວຢ່າງຫຼາຍກວ່າ 46,000 ບໍລິສັດ.

ຜົນງານດ້ານການເງິນບໍ່ແມ່ນຕົວຊີ້ບອກພຽງຕົວດຽວຂອງຄວາມສຳເລັດຂອງບໍລິສັດ

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພວກເຮົາຍັງເຊື່ອວ່າ ມັນມີຂໍ້ຈຳກັດໃນກຸ່ມຄວາມຄິດທີ່ຖືວ່າ ຜົນງານດ້ານການເງິນເປັນມາດຕະການອັນດຽວ ເພື່ອ ວັດແທກຄວາມສຳເລັດຂອງບໍລິສັດ. ໃນທັດສະນະທາງການເງິນແບບແຄບ ແລະ ເຂັ້ມງວດກ່ຽວກັບຜົນງານຂອງບໍລິສັດ, ການໃຫ້ເຫດ ຜົນພຽງຢ່າງດຽວສຳລັບການເພີ່ມແມ່ຍິງເຂົ້າໃນສະພາບບໍລິສັດ ແລະ ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳ ແມ່ນເພື່ອປັບປຸງຂັ້ນພື້ນຖານ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພວກເຮົາໄດ້ແຍ້ງວ່າ ແນວຄວາມຄິດຂອງຜົນງານຂອງບໍລິສັດຄວນຂະຫຍາຍ ອອກໄປນອກເໜືອຈາກສິ່ງທີ່ກຳລັງເກີດຂຶ້ນກັບຂັ້ນພື້ນຖານ. ເຫດຜົນ?

ພາຍຫຼັງວິກິດການ ແລະ ຂ່າວດັງທີ່ບໍ່ດີຂອງວິສາຫະກິດຈຳນວນຫຼາຍ, ບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ກຳລັງຮຽກຮ້ອງມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມທີ່ສູງຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ - ບໍ່ແມ່ນຍ້ອນວ່າມັນຈຳເປັນນຳໄປສູ່ການເພີ່ມຜົນກຳໄລໂດຍກົງ, ແຕ່ຍ້ອນວ່າມັນຫລຸດຜ່ອນ ຄວາມສ່ຽງ, ປັບປຸງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ, ແລະ ເພີ່ມຄວາມສາມາດຄົງຢູ່ໃນໄລຍະຍາວ ຂອງບໍລິສັດ.

ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ
ໝາຍຄວາມວ່າແນວໃດ?
ວະລິທີ່ມີຄວາມໝາຍກວມລວມນີ້ ລວມເອົາແມ່ຍິງໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງ.

¹ Alexandre Di Miceli da Silveira ແມ່ນຜູ້ຮ່ວມກໍ່ຕັ້ງຂອງບໍລິສັດທີ່ປຶກສາດ້ານການຄຸ້ມຄອງ Direzione ແລະ ອາຈານວິຊາບໍລິຫານ ແລະ ຈັນຍາບັນຂອງບໍລິສັດ Alvares Penteado School of Sao Paulo. ລາວເປັນຜູ້ຂຽນປຶ້ມທີ່ຂາຍດີທີ່ສຸດໃນຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານີ້ໃນປະເທດບຣາຊິນ, ລວມທັງ The Virtuous Barrel: ວິທີການຫັນ ກະທູ້ຂອງບໍລິສັດໃຫ້ເປັນທຸລະກິດທີ່ດີໂດຍຜ່ານຈັນຍາບັນພຶດຕິກຳ, ການບໍລິຫານບໍລິສັດໃນປະເທດບຣາຊິນ ແລະ ໃນໂລກ, ແລະ ການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ: ສິ່ງທີ່ຈຳເປັນສຳລັບ ຜູ້ນຳ. Alexandre ໄດ້ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງການປະຕິບັດການບໍລິຫານຢູ່ຫລາຍກວ່າສອງສິບບໍລິສັດໃຫຍ່ໆ. ລາວເປັນທີ່ປຶກສາທີ່ເປັນເອກະລາດ ສຳລັບສະຖາບັນຫຼາຍຝ່າຍເຊັ່ນ: IFC ແລະ OECD ແລະ ເປັນສະມາຊິກຂອງສະພາບໍລິຫານທີ່ກະກຽມລະຫັດການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງປະເທດບຣາຊິນອອກໂດຍ IBGC. Alexandre ໄດ້ປະລິນຍາເອກ ແລະ M.Sc. ດ້ານການຄຸ້ມຄອງຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ Saof Paulo ແລະ ເຄີຍເປັນອາຈານສອນຢັງມຸຢາມທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ Cornell ແລະ Universit Catholique de Louvain. ສຳລັບການປະກອບສ່ວນຂອງລາວໃນການບໍລິຫານບໍລິສັດໃນປະເທດບຣາຊິນ, Alexandre ແມ່ນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບລາງວັນທີ່ມີຊື່ ສຽງຫຼາຍລາງວັນ.

Angela Rita Franco Donaggio ເປັນຜູ້ຮ່ວມກໍ່ຕັ້ງຂອງ ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາດ້ານການຄຸ້ມຄອງ Direzione, ອາຈານສອນກົດໝາຍບໍລິຫານ ແລະ ບໍລິຫານອົງກອນທີ່ Getulio Vargas Foundation ແລະ FACAMP, ແລະ ເປັນນັກຄົ້ນຄ້ວາຂອງສູນກົດໝາຍ, ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ຕົວຕົນທີ່ Getulio Vargas Foundation. ລາວເປັນຜູ້ຂຽນ ບົດຂຽນທາງວິຊາການຫຼາຍສະບັບກ່ຽວກັບການບໍລິຫານບໍລິສັດ, ກົດລະບຽບຂອງບໍລິສັດ, ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ລວມທັງການບໍລິຫານຂອງ ບໍລິສັດ ແລະ ຕະຫຼາດ ໃໝ່: ການປົກປ້ອງນັກລົງທຶນ ແລະ ຂີ້ປົກປ້ອງຂອງລະບຽບການ ແລະ ກົດລະບຽບຕົນເອງ. ນາງໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບບໍລິສັດຕ່າງໆ, ຊ່ວຍປັບປຸງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ການປະຕິບັດການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ. Angela ໄດ້ຮັບປະລິນຍາເອກ. ດ້ານກົດໝາຍບໍລິສັດຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ Sao Paulo ແລະ M.Sc. ໃນກົດໝາຍທຸລະກິດ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຈາກມູນນິທີ່ Getulio Vargas. ລາວໄດ້ດຳລົງຕໍາແໜ່ງ ນັກຄົ້ນຄ້ວາຢູ່ ທີ່ໂຮງຮຽນ ກົດໝາຍຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ Harvard ແລະ Cornell.

² Byron, K., and Post, C. 2016. "Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis." *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442.

³ ການສຶກສາສ່ວນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການເປັນຕົວແທນຂອງສະພາບບໍລິຫານເພດຍິງ/ຄວາມສຳພັນທາງດ້ານສັງຄົມແມ່ນມີຜົນຕີ່ຍິ່ງໃນສະພາບການທີ່ການແຈກຢາຍພະລັງງານພາຍໃນ ສະພາອາດຈະມີຄວາມສົມດູນຫຼາຍ (ເຊັ່ນໃນປະເທດທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດສູງກວ່າ). ການເປັນຕົວແທນໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ຜົນງານທາງສັງຄົມ ຂອງບໍລິສັດແມ່ນມີ ຫຼາຍໃນທາງບວກໃນບັນດາການສຶກສາທີ່ ດຳເນີນໃນປະເທດທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ສຽງໃນສະພາບບໍລິຫານ. ດັ່ງນັ້ນ, ພວກກ່ຽວຄາດຫວັງວ່າການພົວພັນລະຫວ່າງການ ເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານສັງຄົມຂອງບໍລິສັດຈະມີຜົນຕີ່ໃນບັນດາການສຶກສາທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດຫຼາຍຂຶ້ນເພາະວ່າຄວາມ ສະເໝີພາບທາງເພດມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເພີ່ມການແຈກຢາຍພະລັງງານພາຍໃນບ້ານ. ຜົນໄດ້ຮັບຍິ່ງອີງແນວຄິດຂອງຜູ້ຂຽນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ພວກເຮົາເຊື່ອວ່າມີກໍລະນີທຸລະກິດທີ່ສົມບູນຂຶ້ນກວ່າເກົ່າທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນຢູ່ເທິງສຸດ ໂດຍການເບິ່ງຢ່າງກວ້າງຂວາງ: ຜົນງານດ້ານການເງິນ - ຜ່ານການປັບປຸງຕົວຊີ້ວັດທີ່ບໍ່ແມ່ນການເງິນ, ເຊັ່ນ: ຊື່ສຽງ, ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງນັກລົງທຶນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ.

ພວກເຮົາກຳນົດອອກເພື່ອຄົ້ນຄວ້າການໂຕ້ຖຽງນີ້, ເປີດກວ້າງເຫດຜົນ ສຳລັບແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ - ລວມທັງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ - ໂດຍການເຊື່ອມຕໍ່ມັນເພື່ອປັບປຸງມາດຕະຖານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານ (ESG).

ການທົບທວນວັນນະຄະດີຮອບດ້ານ ພາໃຫ້ເຫັນບັນດາຄວາມສຳພັນທາງບວກ

ພວກເຮົາຄົ້ນຫາຫຼັກຖານທາງວິທະຍາສາດເພື່ອພິສູດຈຸດຍືນຂອງພວກເຮົາ. ການສະແກນເບື້ອງຕົ້ນໃນ Google Scholar ແລະ ວາລະສານທຸລະກິດຊັ້ນນຳຂອງພວກເຮົາໄດ້ໃຫ້ບົດຂຽນ 184 ສະບັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນໂລກຂອງບໍລິສັດ. ຫຼັງຈາກການວິເຄາະບົດຂຽນເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຂັດຈ້ອນເອົາບັນດາສະບັບທີ່ຫາກ້ອອກ, ພວກເຮົາໄດ້ 70 ບົດຂຽນທີ່ມີການກວດຜ່ານຈາກນັກຂຽນຜູ້ອື່ນ ເຊິ່ງຈັດພິມມາໃນລະຫວ່າງປີ 2008 ແລະ 2017 ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນຂໍ້ສະເໜີຂອງພວກເຮົາ.

ການຄົ້ນພົບຂອງພວກເຮົາໄດ້ເປີດເຜີຍສອງຊຸດຂອງການເຊື່ອມຕໍ່. ທຳອິດແມ່ນວ່າມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດນຳໄປສູ່ມາດຕະຖານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ສູງຂຶ້ນ, ໂດຍມີການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ຊັດເຈນໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງປະກອບເປັນມະຫາຊົນປະມານ 30 ສ່ວນຮ້ອຍໃນສະພາບໍລິສັດ. ອັນທີສອງແມ່ນບັນດາບໍລິສັດທີ່ປັບປຸງ ESG ປະຕິບັດໄດ້ດີກວ່າໃນການວັດແທກທີ່ສຳຄັນ: ການຄວບຄຸມພາຍໃນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງການສັ່ງໂກງຫຼືການລະເມີດດ້ານຈັນຍາບັນອື່ນໆ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນບ່ອນເຮັດວຽກໃນທາງບວກ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍກວ່າເກົ່າ, ແລະ ການປັບປຸງຊື່ສຽງ ແລະ ຍີ່ຫໍ້.

ສົມທົບ, ຜົນໄດ້ຮັບສະເໜີໃຫ້ມີການໂຕ້ຖຽງທີ່ ໜ້າເຊື່ອຖືວ່າການມີສະພາ ແລະ ສະພານຳພາທີ່ມີຄວາມສົມດຸນທາງເພດໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າເກົ່າ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນທຸລະກິດດີຂຶ້ນ.

ພາບທີ 1. ການມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດແມ່ນຕິດພັນກັບມາດຕະຖານ ESG ທີ່ດີຂຶ້ນ



ໃນຫົວຂໍ້ຕໍ່ໄປນີ້, ພວກເຮົາແບ່ງແຍກຫຼັກຖານ, ເນັ້ນໜັກ ເຖິງການຄົ້ນພົບທີ່ສໍາຄັນກ່ຽວກັບການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢູ່ດ້ານເທິງ ແລະ ຂະໜາດທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານຂອງການດໍາເນີນທຸລະກິດ.

ມິຕິດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ

ໃນຈໍານວນ 70 ບົດຂຽນທີ່ແກ້ໄຂບັນຫາແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ - ກໍລະນີທຸລະກິດ ESG, 16 ສຸມໃສ່ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບ ຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ການປະຕິບັດສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ, ເຊັ່ນມາດຕະຖານຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງການລາຍງານສິ່ງແວດລ້ອມ, ໃນຂະນະທີ່ອີກເຈັດສະບັບແມ່ນທັງມາດຕະຖານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ. ບົດດັ່ງກ່າວກວມເອົາຫລາຍປະເທດ, ຫລາຍພັນທຸລະກິດໃນຫລາຍຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາ, ແລະ ລວມມີການສຶກສາໄລຍະຍາວ 9 ຄັ້ງ ໂດຍສະເລ່ຍ 6 ປີຂອງການວິເຄາະ.

ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນບົດຂຽນສະບັບໜຶ່ງ ປີ 2017, ນັກຂຽນ Walid Ben-Amar, Millicent Chang, ແລະ Philip McKenny ໄດ້ສັງເກດເຫັນບໍລິສັດໃນການາດາປະມານ 100 ບໍລິສັດໃນໄລຍະເວລາ 5 ປີ. ນັກຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະຫລຸບວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສະພາບໍລິຫານຂອງແມ່ຍິງແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບການເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ໂດຍສະໜັກໃຈ. ໂດຍສະເພາະ, ພວກກ່ຽວ ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາຂຶ້ນສູງມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈໃນການແກ້ໄຂຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຈາກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍການລາຍງານຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບລະດັບການປ່ອຍອາຍພິດເຮືອນແກ້ວ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດບັນດານັກຂຽນຍັງໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດ ເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງມະຫາຊົນສໍາຄັນຂອງກໍາມະການເພດຍິງ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນຂ້ອນຂ້າງຈະແຈ້ງ ເມື່ອສະພາບໍລິຫານລວມມີແມ່ຍິງຢ່າງໜ້ອຍສອງຄົນ, ແຕ່ບໍ່ຄ່ອຍຈະແຈ້ງ ເມື່ອສະພາບໍລິຫານມີຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງພຽງແຕ່ 1 ຄົນ.

ການສຶກສາປີ 2017 ຄັ້ງທີສອງເບິ່ງປະເທດຈີນ, ເສດຖະກິດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ. ສໍາລັບເອກະສານສະບັບນີ້, ນັກຂຽນ Feng Wei, Binyan Ding, ແລະ Yu Kong ໄດ້ສັງເກດເຫັນຫລາຍກວ່າ 100 ບໍລິສັດຕໍ່ປີເປັນເວລາ 8 ປີ, ແຕ່ປີ 2008 ເຖິງປີ 2015. ໃນບັນດາຂໍ້ສະຫລຸບ: ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີກໍາມະການຍິງຢ່າງໜ້ອຍ 3 ທ່ານ ມີຜົນກະທົບທີ່ດີແລະສໍາຄັນຕໍ່ລະດັບຂອງຜົນກະທົບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ. ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດ, ຜົນກະທົບບໍ່ຄືກັນເມື່ອມີກໍາມະການເພດຍິງພຽງໜຶ່ງຄົນ ຫລື ສອງຄົນຢູ່ໃນສະພາ. ຜູ້ຂຽນຍັງໄດ້ສັງເກດເຫັນວ່າຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນເຂັ້ມແຂງ ໂດຍສະເພາະສໍາລັບລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ວິສາຫະກິດຈາກອຸດສາຫະກໍາທີ່ມີມົນລະພິດຢ່າງຮຸນແຮງ.⁵

ບົດຮຽນທີ່ສໍາຄັນອື່ນໆຈາກເອກະສານທີ່ພວກເຮົາທົບທວນປະກອບມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ມີຄວາມສໍາພັນທີ່ເຂັ້ມແຂງແລະດ້ານບວກລະຫວ່າງສະພາບໍລິຫານທີ່ມີເພດຍິງຫຼາຍກວ່າ ແລະ:
 - ການປະຕິບັດຄວາມຍືນຍົງທີ່ດີກວ່າ, ລວມທັງການປ່ອຍອາຍພິດເຮືອນແກ້ວຫລຸດລົງ
 - ການຈັດອັນດັບຂອງບໍລິສັດທີ່ສູງກວ່າການປະຕິບັດງານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ
 - ເພີ່ມການລົງທຶນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ
 - ການຫລຸດຜ່ອນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຄວາມກັງວົນຂອງຊຸມຊົນ
 - ຄຸນນະພາບ ແລະ ຂອບເຂດຂອງການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງ, ລວມທັງລະດັບການເປີດເຜີຍກ່ຽວກັບການປະຕິບັດສິ່ງແວດລ້ອມ
- ຜູ້ປະກອບການເພດຍິງມີສ່ວນພົວພັນກັບບັນຫາສິ່ງແວດລ້ອມຫຼາຍກວ່າຜູ້ປະກອບການຊາຍ:
 - ມີຄວາມມັ່ງໜັ້ນທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າຕໍ່ ວິທີປະຕິບັດແບບສີຂຽວ
 - ເອົາໃຈໃສ່ຫຼາຍກວ່າ ຕໍ່ສາມພື້ນຖານຄື ປະຊາຊົນ, ໂລກ, ແລະ ຜົນກໍາໄລ.

ມິຕິດ້ານສັງຄົມ

ພວກເຮົາໄດ້ພົບ 25 ບົດຂຽນທີ່ສຸມໃສ່ສະເພາະໃນການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງການເປັນຕົວແທນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາທາງທຸລະກິດ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານສັງຄົມທີ່ດີຂຶ້ນ, ພ້ອມກັບ 70 ຂໍ້ສັງເກດຂ້າງເທິງທີ່ສໍາຫຼວດທັງຂະໜາດດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ. ການສຶກສາໄດ້ກວມເອົາຫລາຍປະເທດ ແລະ ລວມມີການສຶກສາ 19 ຄັ້ງ ໃນຫລາຍປີໂດຍສະເລ່ຍ 6 ປີສໍາລັບແຕ່ລະຄັ້ງ.

ບົດສະຫຼຸບດ້ານຫຼັກຖານ: ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ຜົນງານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ

- ✓ ປັບປຸງປະສິດທິພາບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ
- ✓ ລາຍງານສະພາບແວດລ້ອມທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າເກົ່າ
- ✓ ປະຕິບັດຍຸດທະສາດ ແລະ ການລິເລີ່ມທີ່ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນ

⁴ Ben-Amar, W., Chang, M., and McKenny, P. 2017. Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383.

⁵ Wei, F., Ding, B., and Kong, Y. 2017. Female Directors and Corporate Social Responsibility: Evidence from the Environmental Investment of Chinese Listed Companies. *Sustainability*, 9(12), 2292.

ບົດຂຽນໄດ້ເບິ່ງຫລາຍພັນບໍລິສັດ ແລະ ຂະຫຍາຍຫລາຍໆດ້ານຂອງສັງຄົມ, ລວມທັງຄວາມສໍາພັນຂອງພະນັກງານ, ຄວາມສົມດຸນໃນຊີວິດການເຮັດວຽກ, ການປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຊື່ສຽງໃນສັງຄົມ ແລະ ຈັນຍາບັນ, ສິດທິມະນຸດ ແລະ ການລິເລີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ.

ໃນການສຶກສາທີ່ກວ້າງຂວາງສະບັບໜຶ່ງ, Geoffrey Tate ແລະ Liu Yang ໄດ້ວິເຄາະໂຮງງານທີ່ກໍາລັງປິດ 9,244 ແຫ່ງ ໃນສະຫະລັດອາເມລິກາ ໃນໄລຍະເວລາເກົ່າປີ. ພວກກ່ຽວສັງເກດເຫັນວ່າແມ່ຍິງທີ່ຖືກຍົກຍ້າຍຈາກບ່ອນປິດໂຮງງານໄດ້ປະສົບກັບການສູນເສຍຄ່າຈ້າງ ທີ່ສໍາຄັນທຽບກັບຜູ້ຊາຍເມື່ອເຂົາເຈົ້າເລີ່ມຕົ້ນເຮັດວຽກໃໝ່. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຖ້າວ່າວຽກໃໝ່ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຢູ່ບັນດາບໍລິສັດທີ່ນໍາພາ ໂດຍເພດຍິງ, ຊ່ອງຫວ່າງຄ່າແຮງງານນີ້ກໍ່ຈະຖືກຫລຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ - ປະມານ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ - ການໃຫ້ຜົນຕອບແທນ - ຂະໜາດເງິນເດືອນທີ່ເໝາະສົມກວ່າ ສໍາລັບການຈ້າງຄົນໃໝ່, ໂດຍບໍ່ຈໍາແນກເພດ. ຜົນໄດ້ຮັບສະແດງໃຫ້ເຫັນພາຍນອກທີ່ສໍາຄັນຂອງການມີແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງເປັນຜູ້ນໍາ: ພວກກ່ຽວປຸກວັດທະນະທໍາທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ເພດຍິງພາຍໃນບໍລິສັດຂອງພວກກ່ຽວ.⁶

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ໃນການສຶກສາເປັນເວລາສິບປີຂອງບໍລິສັດໃນສະຫະລັດອາເມລິກາ Fortune 500 ທີ່ເຜີຍແຜ່ໃນປີ 2017, ຜູ້ຂຽນ Christy Glass ແລະ Alison Cook ພົບວ່າບໍລິສັດທີ່ມີ CEO ເປັນເພດຍິງ ຫຼື ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ມີຄວາມສໍາພັນກັບທຸລະກິດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ທ່ຽງທໍາ, ລວມທັງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ, ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຜະລິດຕະພັນ, ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ.⁷

ຜົນໄດ້ຮັບດັ່ງກ່າວເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ ໃນເສດຖະກິດທີ່ພັດທະນາແລ້ວບໍ່? ພວກເຮົາໄດ້ຊອກຫາບົດຂຽນທີ່ເບິ່ງໂດຍສະເພາະໃນຕະຫຼາດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ ແລະ ໄດ້ພົບເຫັນບາງຫຼັກຖານໃນການສະໜັບສະໜູນ ຫຼັກຖານການຄິດຂອງພວກເຮົາ. ການສຶກສາປີ 2016 ຂອງບໍລິສັດ 450 ແຫ່ງ ຂອງມາເລເຊຍໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີໜ້າ ຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຕົວປ່ຽນແປງທີ່ມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ລະດັບ ແລະ ລະດັບຂອງການລິເລີ່ມ CSR ຂອງພວກກ່ຽວ. ຜູ້ຂຽນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມພະຍາຍາມອື່ນໆ ໃນການສະພາບໍລິຫານຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ເຊັ່ນການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ອໍານວຍການທີ່ບໍ່ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ເປັນເອກະລາດອາດຈະມີຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີຕໍ່ການລິເລີ່ມ CSR ຂອງບໍລິສັດ⁸

ບົດສະຫຼຸບດ້ານຫຼັກຖານ: ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ

ມີກໍາມະການສະພາບໍລິຫານເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນແມ່ນສໍາພັນໃນທາງບວກກັບ:

- ✓ ປັບປຸງການປະຕິບັດ CSR ໃນບໍລິສັດໃນຕະຫຼາດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ
- ✓ ມີຄວາມຕັ້ງໃຈສູງຂຶ້ນໃນການລິເລີ່ມ ແລະ ການປະຕິບັດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງອົງກອນ (CSR)
- ✓ ຜົນງານດ້ານສັງຄົມໂດຍລວມ
- ✓ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນທີ່ດີກວ່າ
- ✓ ມີການພົວພັນກັບແຮງງານທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ວັດທະນະທໍາ ໃນທາງບວກ ແລະ ຄວາມສົມດຸນໃນການເຮັດວຽກ
- ✓ ການປັບປຸງສິດທິມະນຸດ
- ✓ ການປະພຶດ ແລະ ຊື່ສຽງ

ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນການເປັນຜູ້ນໍາສະແດງໃຫ້ເຫັນການເນັ້ນໜັກທີ່ເຂັ້ມແຂງຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກ, ບັນຫາແຮງງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ລວມທັງ:

- ✓ ການປະຕິບັດການຈ້າງງານເທົ່າທຽມກັບເພດ
- ✓ ໂອກາດທີ່ສະເໝີພາບທາງເພດ
- ✓ ເງິນເດືອນເທົ່າທຽມກັນ ສໍາລັບວຽກທີ່ເທົ່າທຽມກັນ
- ✓ ການພັດທະນາພອນສະຫວັນທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ
- ✓ ນະໂຍບາຍທີ່ເປັນມິດກັບແມ່ຍິງ

⁶ Tate, G., and Yang, L. 2015. Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 77-97.

⁷ Glass, C., and Cook, A. 2017. Do Women Leaders Promote Positive Change? Analyzing the Effect of Gender on Business Practices and Diversity Initiatives. *Human Resource Management*.

⁸ Sundaraen, S., Je-Yen, T., and Rajangam, N. 2016. Board Composition and Corporate Social Responsibility in an Emerging Market. *Corporate Governance*. 16(1): 35-53.

ການສຶກສາດ້ານການຕະຫລາດທີ່ກຳລັງພັດທະນາອີກ, ຈັດພິມມາໃນປີ 2018, ໄດ້ສຸມໃສ່ຈີນ. ສຳລັບບົດຂຽນສະບັບນີ້, ຜູ້ຂຽນໄດ້ວິເຄາະການສັງເກດ 12 ປີຂອງບໍລິສັດທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນໄລຍະ 9 ປີນັບແຕ່ປີ 2006 ເຖິງປີ 2014 - ປະມານ 1,200 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ. ບົດສະຫລຸບໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳຂັ້ນສູງໃນການລາຍງານ CSR ທີ່ສົມບູນແບບ. ຜູ້ຂຽນພົບວ່າເມື່ອທຽບກັບຄູ່ຮ່ວມງານຂອງພວກກ່ຽວຊາຍ, ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງແມ່ຍິງມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ CSR ລາຍງານແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງເນື້ອໃນຂອງໃບລາຍງານ CSR.⁹

ມິຕິດ້ານການບໍລິຫານ

ໃນການສຶກສາທີ່ພວກເຮົາໄດ້ວິເຄາະ, 22 ສຸມໃສ່ບັນຫາການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ. ການສຶກສາສ່ວນໃຫຍ່ເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າສະພາບການການບໍລິຫານໃນແຕ່ລະປະເທດ, ລວມທັງອິດສະຕາລີ, ການາດາ, ຈີນ, ອິດສະຣາເອນ, ນໍເວ, ສະເປນ, ແລະ ສະຫະລັດ, ໃນຂະນະທີ່ຫຼາຍໆຂໍ້ມູນໄດ້ເບິ່ງຂໍ້ມູນຈາກຫລາຍໆປະເທດ. ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການປະຕິບັດການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດທີ່ດີກວ່າ, ລວມທັງການຄວບຄຸມພາຍໃນ, ຄວາມໂປ່ງໃສ, ການລາຍງານທີ່ປະສົມປະສານ, ຈັນຍາບັນ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມ, ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານຕ່າງໆ.

ໃນບັນດາການຄົ້ນພົບທີ່ໜ້າສັງເກດແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຂອງເຈ້ຍໂດຍ Yu Chen, John Daniel Eshleman, ແລະ Jared Soileau. ເອກະສານສະບັບນີ້ໄດ້ກວດກາການຄວບຄຸມພາຍໃນທີ່ ສຳຄັນເພື່ອຮັບປະກັນປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງການດຳເນີນງານຂອງບໍລິສັດ, ຄວາມຖືກຕ້ອງໃນການລາຍງານ, ແລະ ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ. ຜູ້ຂຽນໄດ້ວິເຄາະ 400 ບໍລິສັດ ຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາຕໍ່ປີໃນໄລຍະເວລາສິບປີ ແລະ ສະຫລຸບວ່າບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບບໍລິຫານແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າຈະມີຈຸດອ່ອນໃນການຄວບຄຸມພາຍໃນ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນເປັນເອກະລາດບໍ່ວ່າຈະເປັນແມ່ຍິງ ຫຼື ບໍ່ແມ່ນສະມາຊິກຂອງສະພາບບໍລິຫານກວດສອບ.¹¹

ບົດຂຽນສະບັບໜຶ່ງອີກໂດຍ Douglas Cumming, Tak Yang Leung, ແລະ Oliver Rui, ໄດ້ກວດກາເບິ່ງວ່າມີສະພາບບໍລິຫານແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່ານີ້ບໍ່.

ຜູ້ອຳນວຍການຈະຫຼຸດລົງທ່າແຮງຂອງການສໍ້ໂກງຫຼັກຊັບ. ສຳລັບການສຶກສາຄັ້ງທຳອິດນີ້, ຜູ້ຂຽນໄດ້ເຮັດການວິເຄາະທາງດ້ານນິເວດວິທະຍາກ່ຽວກັບການສໍ້ໂກງ 1,422 ກໍລະນີຢູ່ບໍລິສັດຈີນ 742 ແຫ່ງ ໃນລະຫວ່າງໄລຍະປີ 2001-2010. ພວກກ່ຽວໄດ້ສະຫລຸບວ່າບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນການເປັນຜູ້ນຳມີຄວາມສ່ຽງຫຼຸດຜ່ອນການສໍ້ໂກງຫຼັກຊັບ. ໂດຍສະເພາະ, ພວກກ່ຽວສັງເກດເຫັນວ່າອັດຕາການປ່ຽນແປງທາງດ້ານມາດຕະຖານໜຶ່ງໃນອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ອຳນວຍການຂອງ ແມ່ຍິງແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫລຸດຜ່ອນຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການສໍ້ໂກງ 14,6 ສ່ວນຮ້ອຍ. ໝາຍເຫດ, ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການຫລຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງນີ້, ບໍລິສັດຄວນມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດຢູ່ໃນສະພາບບໍລິຫານຂອງພວກກ່ຽວ - ຊາຍ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ເພດຍິງ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ.

ການສຶກສາຄັ້ງທີສາມ, ໂດຍ Helena Isidro ແລະ Marcia Sobral, 12 ໄດ້ເບິ່ງສະພາບຂອງບໍລິສັດຫຼາຍກວ່າ 900 ແຫ່ງໃນ 16 ປະເທດເອີຣົບ ໃນໄລຍະເວລາສາມປີທີ່ສິ້ນສຸດລົງໃນປີ 2012. ຜູ້ຂຽນພົບວ່າ:

ການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບບໍລິຫານມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບມູນຄ່າຂອງບໍລິສັດ, ກຳໄລ, ແລະ ປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນ ແລະ ສັງຄົມ. ຜົນການຄົ້ນພົບຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຜົນກະທົບທາງອ້ອມຂອງການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນການເປັນຜູ້ນຳໃນມູນຄ່າຂອງບໍລິສັດແມ່ນມາຈາກການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ເຂັ້ມແຂງເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ຖືກຈັບໂດຍຜົນງານດ້ານການເງິນທີ່ອີງໃສ່ບັນຊີ.

ໃນການວິເຄາະຂອງພວກເຮົາກ່ຽວກັບບົດຂຽນທີ່ກ່າວເຖິງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ມິຕິດ້ານການບໍລິຫານ, ພວກເຮົາໄດ້ກຳນົດເອົາເວລາທີ່ສຳຄັນຫຼາຍຢ່າງ, ລວມທັງຄວາມສຳພັນທີ່ດີລະຫວ່າງສະພາບບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຜູ້ນຳເພດຍິງ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດຜົນງານຂອງບໍລິສັດ, ມາດຕະການຂອງຜົນກະທົບຂອງສະພາ, ແລະ ຂອບເຂດຂອງຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ການເປີດເຜີຍ. ການຄົ້ນຄວ້າຍັງລວມເອົາຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນສະພາບບໍລິຫານກວດສອບດ້ວຍວິໄນການລາຍງານການເງິນທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ມີຄຸນນະວຸດທິໃນການກວດສອບໜ້ອຍກວ່າຍ້ອນຄວາມຜິດພາດ, ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມ, ຫລື ການບໍ່ປະຕິບັດເລີຍ.

ໃນການສຶກສາໜຶ່ງທີ່ພວກເຮົາວິເຄາະ, ຜູ້ຂຽນໄດ້ເຮັດການວິເຄາະເສດຖະກິດກ່ຽວກັບການສໍ້ໂກງ 1,422 ທີ່ບໍລິສັດໃນຈີນ 742 ແຫ່ງ ແລະ ສະຫລຸບວ່າບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳມີຄວາມສ່ຽງຫຼຸດຜ່ອນການສໍ້ໂກງດ້ານຫລັກຊັບ.

⁹ Zou, Z., Wu, Y., Zhu, Q., and Yang, S. 2018. Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? *Emerging Markets Finance and Trade*, (publication pending).

¹⁰ ສາມບົດຂຽນໃນຕົວຢ່າງຂອງພວກເຮົາໃຊ້ວິທີວິເຄາະແບບສາກົນ: Garcia et al (2015): Germany, Canada, Denmark, Finland, France, Italy, Netherlands, Norway, Spain, Sweden, U.K., U.S.; Isidro and Sobral (2015): Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Netherlands, Norway, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland, U.K.; Frias-Aceituno et al (2013): 15 ປະເທດ ແລະ 568 ບໍລິສັດຈາກ ລາຍຊື່ບໍລິສັດສາກົນທີ່ໃຫຍ່ສຸດ ຕາມລາຍສານ Forbes Global 2000.

¹¹ Chen, Y., Eshleman, J. D., and Soileau, J. S. 2016. Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Advances in Accounting*, 33, 11-19.

¹² Isidro, H., and Sobral, M. 2015. The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*. 132: 1-19.

23 ບົດຂຽນ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດກັບຜົນງານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ

Braun (2010)
 Manner (2010)
 Post, Rahman & Rubow (2011)
 Ciocirlan & Pettersson (2012)
 Fodio & Oba (2012)
 Rao, Tilt & Lester (2012)
 Walls, Berrone & Phan (2012)
 Zhang (2012)
 Boulouta (2013)
 Feijoo, Romero & Blanco (2014)
 Glass, Cook & Ingersoll (2015)
 Liao, Luo, & Tang (2015)
 Post, Rahman, & McQuillen (2015)
 Al-Shaer & Zaman (2016)
 Byron & Post (2016)
 Kassinis, Panayiotou, Dimou & Katsifaraki (2016)
 Ben-Amar, Chang & McLikenny (2017)
 Cook & Glass (2017)
 Francoeur, Labelle & Bouzaidi (2017)
 Hollindale, Kent, Routledge & Chapple (2017)
 Hossain, Farooque & Almotairy (2017)
 Nadeem, Zaman & Saleem (2017)
 Wei, Ding & Kong (2017)

31 ບົດຂຽນ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນ ຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ ກັບຜົນງານດ້ານສັງຄົມ ຂອງບໍລິສັດ

Bernardi, Bosco & Columb (2009)
 Brammer, Millington & Pavelin (2009)
 Bear, Rahman & Post (2010)
 Manner (2010)
 Galbreath (2011)
 Mallin & Michelon (2011)
 Zhang (2012)
 Boulouta (2013)
 Hafsi & Turgut (2013)
 Setó-Pamies (2013)
 Zhang, Zhu & Ding (2013)
 Everly & Scharz (2014)
 Feijoo, Romero & Blanco (2014)
 Matsa & Miller (2014)
 Landry, Bernardi & Bosco (2014)
 Wieland & Flavel (2014)
 Baselga-Pascual, Ponce & Vahamaa (2015)
 Larrieta, Balmaseda, et al (2015)
 Persons (2015)
 Alonso-Almeida, Perramon & Femenias (2016)
 Byron & Post (2016)
 Cook & Glass (2016)
 Devicienti, Grinza, Manello & Vannoni (2016)
 Galbreath (2016)
 Lucifora & Vigani (2016)
 Sundarasan, Je-Yen & Rajangam (2016)
 Tate & Yang (2016)
 Cook & Glass (2017)
 Francoeur, Labelle & Bouzaidi (2017)
 Kunze & Miller (2017)
 Zou, Wu, Zhu, & Yang (2017)



23 ບົດຂຽນ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດກັບການບໍລິຫານບໍລິສັດ ທີ່ດີກວ່າ

Krishnan & Parsons (2008)
 Ibrahim, Angelidis & Tomic (2009)
 Labelle, Gargouri & Francoeur (2010)
 Nielsen & Huse (2010)
 Peni & Vähämaa (2010)
 Gul, Srinidhi & Ng (2011)
 Srinidhi, Gul & Tsui (2011)
 Abbott, Parker & Persley (2012)
 Frias-Aceituno, Ariza & Sánchez (2013)
 Larkin, Bernardi & Bosco (2013)
 Steffensmeier, Schwartz & Roche (2013)
 Cumming, Leung & Rui (2015)
 Francis, Hasan, Park & Wu (2015)
 Ho, Li, Tam & Zhang (2015)
 Isidro & Sobral (2015)
 Lucas-Pérez, Vera & Sánchez (2015)
 Sanchez, Dominguez & Aceituno (2015)
 Scarlet, Shields & Clacher (2015)
 Chen, Eshelman & Soileau (2016)
 Chen, Tuliao, Cullen & Chang (2016)
 Martinez, Bel-Oms & Sempere (2016)
 Strydom, Yong & Rankin (2016)
 Schwartz-Ziv (2017)

6 ການວິເຄາະບັນດາບົດສຶກສາຈຳນວນຫຼາຍ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງຜົນງານດ້ານສັງຄົມທີ່ດີຂຶ້ນກັບຜົນງານດ້ານການເງິນທີ່ດີຂຶ້ນ

Orlitzky, Schimdt & Rynes (2003)
 Margolis, Elfenbein & Walsh (2009)
 Fowler, Slater, Johnson & Romi (2013)
 Lu, Chau, Wang & Pan (2014)
 Wang, Dou & Jia (2016)
 Shahzad & Sharfman (2017)

2 ການວິເຄາະບັນດາບົດສຶກສາຈຳນວນຫຼາຍທີ່ເຊື່ອມໂຍງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດກັບຜົນງານດ້ານການເງິນທີ່ດີຂຶ້ນ

Post & Byron (2015)
 Jeong & Harrison (2017)

ບົດສະຫຼຸບດ້ານຫຼັກຖານ: ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ

ສະພາທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຜູ້ນຳເພດຍິງແມ່ນຕິດພັນກັບການປັບປຸງການເຮັດວຽກທີ່ໜັກແໜ້ນ:

- ✓ ຜົນຕອບແທນທີ່ດີຂຶ້ນໃນຊັບສິນ ແລະ ການຂາຍ
- ✓ ຄຸນນະພາບຂອງລາຍໄດ້ທີ່ເຂັ້ມແຂງ
- ✓ ປັບປຸງຄຸນຄ່າຂອງບໍລິສັດ
- ✓ ຄວບຄຸມພາຍໃນທີ່ແໜ້ນກວ່າ
- ✓ ເພີ່ມປະສິດທິພາບດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ສັງຄົມ
- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນການເກີດຂອງການສໍ້ໂກງ, ການຄ້າຂາຍພາຍໃນ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ເປັນທຳອິ່ນໆ

ສະພາທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແມ່ນຕິດພັນກັບການເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງສະພາ:

- ✓ ຄວບຄຸມທີ່ເຂັ້ມແຂງກ່ວາທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງບໍລິສັດ
- ✓ ກອງປະຊຸມສະພາບໍລິຫານຢ່າງຫ້າວຫັນກວ່າເກົ່າ
- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນລະດັບການຂັດແຍ້ງ
- ✓ ເນັ້ນໜັກການພັດທະນາສະພາບໍລິຫານຫຼາຍຂຶ້ນ
- ✓ ມີຄວາມເຕັມໃຈເພີ່ມຂຶ້ນເພື່ອທົດແທນຜູ້ບໍລິຫານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ

ສະພາທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີອິດທິພົນຕໍ່ລັກສະນະ, ຂອບເຂດ ແລະ ການຕິດຕາມການລາຍງານ:

- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງການທົດແທນການເງິນ
- ✓ ວິທີການອະນຸລັກເພີ່ມເຕີມຕໍ່ກັບໃບລາຍງານຜົນໄດ້ຮັບ
- ✓ ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ການເປີດເຜີຍເພີ່ມຂຶ້ນ

ການແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບ Skeptics

ເຖິງວ່າຈະມີຫຼັກຖານທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ, ບາງຄົນທີ່ບໍ່ຄ່ອຍເຊື່ອຢ່າງຍິ່ງຍັງບໍ່ແນ່ໃຈກ່ຽວກັບການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າເກົ່າ. ໃນຖານະນັກຄົ້ນຄວ້າຕົວເອງ, ພວກເຮົາຮູ້ດີວ່າການສຶກສາທັງໝົດມາພ້ອມກັບຂໍ້ຈຳກັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ນັກຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດສັງຄົມໃຊ້ວິທີການຫຼາຍຂຶ້ນຕອນເພື່ອເພີ່ມຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ສະມາຄົມໃນທາງບວກລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ການປັບປຸງການເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າຖືກຕ້ອງ ແລະ ຖືກຕ້ອງ, ແລະ ວ່າການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນ C-suites ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງດັ່ງກ່າວ. ໃນບັນດາເຕັກນິກເຫຼົ່ານີ້:

- ໃຊ້ຕົວຢ່າງໃຫຍ່ໆກັບຫລາຍພັນບໍລິສັດໃນເວລາດົນນານ
- ຄວບຄຸມຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ຜົນງານຂອງບໍລິສັດ ສຳລັບຄຸນລັກສະນະຂອງບໍລິສັດ ແລະ ປັດໃຈການບໍລິຫານ
- ດຳເນີນການວິເຄາະທາງດ້ານນິເວດວິທະຍາທີ່ມີຄວາມຊັບຊ້ອນຄວາມແຕກຕ່າງຂອງບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄວາມສຳພັນທີ່ມີຄວາມຄ່ອງແຄ້ວຂອງຕົວແປທີ່ໜ້າສົນໃຈເຊັ່ນ: ມາດຕະການທີ່ບໍ່ຄ່ອຍຈະແຈ້ງຂອງຕົວແປ
- ນຳໃຊ້ການທົດສອບສະເພາະເພື່ອເບິ່ງວ່າເຫດຜົນທີ່ເກີດຂຶ້ນຢ່າງສິ້ນເຊີງ
- ປະຕິບັດການກວດສອບທີ່ເຂັ້ມແຂງກັບໂປແກຼມຕົວແທນທີ່ແຕກຕ່າງກັນສຳລັບຕົວແປທີ່ໜ້າສົນໃຈ

ນັກຄົ້ນຄວ້າຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄຸນຄ່າຂອງຫຼັກຖານທີ່ບໍ່ມີຕົວຕົນໃນການສະໜັບສະໜູນການສະຫລຸບຂອງພວກກ່ຽວ - ແລະ ການໂຕ້ຖຽງວ່າສາຍເຫດຈາກແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນການເປັນຜູ້ນຳຈົນເຖິງການເຮັດວຽກທີ່ດີຂຶ້ນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ໜຶ່ງໃນບົດຂຽນທີ່ຜ່ານມາໄດ້ພົບເຫັນຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຄວາມໝາຍທາງດ້ານສະຖິຕິ - ໂດຍອີງໃສ່ການສັງເກດເປັນເວລາຫລາຍພັນປີ - ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານຫຼາຍກວ່າຈະນຳໄປສູ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດທີ່ດີຂຶ້ນ.¹³

ນັກຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດສັງຄົມໃຊ້ວິທີການຫຼາຍຂັ້ນຕອນເພື່ອເພີ່ມຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຄວາມກ່ຽວພັນທາງບວກລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ຜົນງານຂອງບໍລິສັດທີ່ດີຂຶ້ນພິສູດວ່າມັນຖືກຕ້ອງ, ແລະ ວ່າການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນຂັ້ນຜູ້ບໍລິຫານ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງດັ່ງກ່າວ

"Caterpillar ຈາກບໍ່ມີແມ່ຍິງໃນສະພາຂອງຕົນແລ້ວມີແມ່ຍິງໜຶ່ງຄົນ ໃນປີຕໍ່ມາມີຄະແນນຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມເພີ່ມຂຶ້ນ," ແລະ "Honeywell

ຈາກແມ່ຍິງໜຶ່ງຄົນຢູ່ໃນສະພາ ແລ້ວຕໍ່ມາບໍ່ມີແມ່ຍິງໃນສະພາຂອງຕົນ ມີຄະແນນຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຊຸມຊົນຫຼຸດລົງ." ການສຶກສາດັ່ງກ່າວໄດ້ມີການສັງເກດການເລົ່າເລື່ອງອື່ນໆອີກຫຼາຍຢ່າງ, ເຊິ່ງໄດ້ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນເຫດຜົນຂອງຜູ້ຂຽນຕື່ມອີກ.

ສະຫຼຸບ

ການຄົ້ນຄວ້າຂອງພວກເຮົາສະແດງໃຫ້ເຫັນແນວຄິດຂອງພວກເຮົາວ່າຄວາມເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແມ່ນຕິດພັນກັບຜົນງານຂອງ ESG ແລະ ESG ແມ່ນຕິດພັນກັບການເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງບໍລິສັດ - ລວມທັງຜົນງານດ້ານການເງິນ.

ໃນທັດສະນະຂອງພວກເຮົາ, ການວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳຫຼາຍຂຶ້ນໃນ ESG ແມ່ນບາດກ້າວຢ່າງມີເຫດຜົນຕໍ່ໄປໃນການສ້າງກໍລະນີທຸລະກິດທີ່ສົມບູນແບບເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສົມດຸນທາງເພດຫຼາຍຂຶ້ນຢູ່ເທິງສຸດ. ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົານຳສະເໜີໃນຄວາມຄິດເຫັນຂອງພາກເອກະຊົນນີ້, ຫຼັກຖານທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳມີຄວາມສົນໃຈຕໍ່ກັບຜົນສະທ້ອນທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງການຕັດສິນໃຈຂອງບໍລິສັດ. ໃນທາງກັບກັນ, ນີ້ແມ່ນຈະນຳໄປສູ່ການຕັດສິນໃຈທີ່ສົມດຸນກວ່າ - ການຕັດສິນໃຈທີ່ຄຳນຶງເຖິງຜົນປະໂຫຍດຂອງທຸກພາກສ່ວນ, ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍຮັກສາສາຍພົວພັນທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ຍາວນານ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງທຸລະກິດ. ໃນທີ່ສຸດ, ສິ່ງນີ້ຈະສະທ້ອນກັບບໍລິສັດໃນທາງບວກ, ເຮັດໃຫ້ມູນຄ່າຂອງບໍລິສັດດີຂຶ້ນ.

ເນື່ອງຈາກການເຊື່ອມຕໍ່ຢ່າງຈະແຈ້ງລະຫວ່າງແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນລະດັບສູງ ແລະ ດີກວ່າ, ຜົນໄດ້ຮັບກໍ່ໃຫ້ມີເຫດຜົນທີ່ໜັກແໜ້ນກວ່າເກົ່າ ສຳລັບຜູ້ນຳທຸລະກິດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດຄວາມສົມດຸນທາງເພດໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງ. ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສົມດຸນເຫລົ່ານີ້ຈະຊ່ວຍປັບປຸງຄວາມສຳພັນກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ - ແລະ ກັບນັກລົງທຶນສະຖາບັນໄດ້ສຸມໃສ່ການຄຸ້ມຄອງສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງບໍລິສັດທີ່ລົງທຶນຂອງພວກເຮົາກ່ຽວ, ຍ້ອນວ່າຫລາຍປະເທດວາງລະຫັດໃໝ່ທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີມາດຕະຖານສູງໃນມິຕິເຫລົ່ານີ້. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ການປະຕິບັດຕໍ່ຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງເພດໃນການເປັນຜູ້ນຳຂອງບໍລິສັດມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບດ້ານການເງິນເຊັ່ນກັນ.

ວິທີການດັ່ງກ່າວຍັງແກ້ໄຂບັນດານິກົວິຈານວິໄຈທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງດ້ວຍຜົນງານດ້ານການເງິນທີ່ດີຂຶ້ນ. ເບິ່ງການປະຕິບັດຂອງບໍລິສັດ, ຈຸດປະສົງຂອງບໍລິສັດ, ແລະ ບົດບາດຂອງຜູ້ອຳນວຍການຜ່ານທັດສະນະທີ່ກວ້າງກວ່ານີ້ - ໃນຂະນະທີ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຮັບຮອງເອົາມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນ, ສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິຫານທີ່ສູງຂຶ້ນ - ຈະຊຸກຍູ້ການປະເມີນຄ່າທີ່ເໝາະກວ່າຈຸດສຸມແຄບ ໃສ່ຕົວຊີ້ວັດດ້ານການເງິນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົາສະແດງໃຫ້ເຫັນຫຼັກຖານທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຮັບຮອງເອົາມາດຕະຖານ ESG ທີ່ດີ ແລະ ESG ທີ່ແຂງແຮງສຳລັບຜົນງານດ້ານການເງິນ, ພວກເຮົາຍັງໄດ້ແນະນຳວ່າ ກໍລະນີທຸລະກິດສຳລັບແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດສາມາດໄດ້ຮັບການເພີ່ມພູນຂຶ້ນຕື່ມ.

ຈຳເປັນຕ້ອງມີການສຶກສາເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບບັນດາບໍລິສັດໃນປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ

ໃນໄລຍະການທົບທວນວັນນະຄະດີຂອງພວກເຮົາ, ພວກເຮົາໄດ້ຄົ້ນພົບບາງຊ່ອງຫວ່າງທີ່ສຳຄັນ. ການສຶກສາສ່ວນໃຫຍ່ຈົນເຖິງ ປະຈຸບັນໄດ້ ນຳໃຊ້ການວິເຄາະດ້ານປະລິມານເຊິ່ງໃນຂະນະທີ່ມີປະສິດທິຜົນບາງຄັ້ງສາມາດສົ່ງຜົນໃຫ້ສະຖານະການບໍ່ສົມບູນ. ຊ່ອງຫວ່າງນີ້ສາມາດເຕີມເຕັມ ດ້ວຍການຄົ້ນຄວ້າເຊິ່ງຄຸນນະພາບໂດຍອີງໃສ່ການສຳພາດ, ແບບສອບຖາມການສຳຫຼວດ, ແລະ ການວິເຄາະຄະດີຢ່າງລະອຽດ.¹⁴

ຊ່ອງຫວ່າງອີກອັນໜຶ່ງ ແມ່ນການຂາດຫຼັກຖານໃນການຄົ້ນຫາຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງໃນການຄຸ້ມຄອງຂັ້ນສູງ. ສ່ວນໃຫຍ່ (69 ສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງການສຶກສາທີ່ພວກເຮົາໄດ້ທົບທວນຄືນສຸມໃສ່ຜົນກະທົບຂອງ ESG ຂອງການເພີ່ມແມ່ຍິງເພີ່ມເຕີມໃສ່ສະພາບໍລິຫານກຳມະການ. ກໍລະນີທຸລະກິດຂອງ ESG ສາມາດເພີ່ມຂຶ້ນໄດ້ດ້ວຍການສຶກສາວິເຄາະຜົນຂອງການມີແມ່ຍິງຫຼາຍຕໍ່ແໜ່ງໃນລະດັບ C, ລວມທັງໃນຖານະເປັນ CEO, ໂດຍສະເພາະການເພີ່ມຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນ C-suite ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງ.

¹³ Cook, A., and Glass, C. 2017. Women on corporate boards: Do they advance corporate social responsibility? *Human Relations*, Vol. 71, Issue 7, pp. 897 - 924
¹⁴ ການສຶກສາ ໃໝ່ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳພາດສາມາດປັບປຸງຄວາມເຂົ້າໃຈໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບການເພີ່ມທະວີຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງສະພາບໍລິຫານປຽນແປງພຶດຕິກຳ ຂອງສະພາກ່ຽວກັບບັນຫາດ້ານຈັນຍາບັນ, ສັງຄົມແລະສິ່ງແວດລ້ອມ. ຂໍ້ມູນຂາດສານນີ້, ຈະເສີມສ້າງກໍລະນີສຳລັບເຫດຜົນ

ຍັງຂາດຫາຍໄປແມ່ນການສຶກສາທີ່ສຸມໃສ່ບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນໃນຕະຫຼາດຈາກບັນດາຕະຫຼາດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ. ໃນ 70 ການສຶກສາທີ່ພວກເຮົາໄດ້ວິເຄາະ, ມີພຽງແຕ່ 5 - 7 ສ່ວນຮ້ອຍ - ໄດ້ຖືກດຳເນີນໃນບັນດາເສດຖະກິດທີ່ກຳລັງເກີດຂຶ້ນ. ແລະ ເຖິງແມ່ນວ່າບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ໃນທົ່ວໂລກ, ແລະ ໂດຍສະເພາະໃນຕະຫຼາດທີ່ພື້ນເດັ່ນ, ມີພຽງສິບດຽວ - 5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຕົວຢ່າງຂອງພວກເຮົາ - ໄດ້ວິເຄາະ ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນ, ອາດຈະເປັນຍ້ອນຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ມີໃນສາທາລະນະສຳລັບບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້.

ໃນຂະນະທີ່ຕະຫຼາດທີ່ກຳລັງເກີດຂຶ້ນເບິ່ງເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນຕ່າງປະເທດເພີ່ມເຕີມ, ເຂົ້າໃຈວິທີການທີ່ບໍລິສັດດັ່ງກ່າວດຳເນີນງານກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ESG ຈະມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍຂຶ້ນ. ນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ອາດຖືວ່າມາດຕະຖານ ESG ຂອງບໍລິສັດເຂັ້ມແຂງເປັນປັດໃຈຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກວາດລ້າງຕະຫຼາດທີ່ມີລະບຽບການທີ່ອ່ອນແອລົງ.

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຂະນະທີ່ການວິເຄາະຂອງພວກເຮົາໄດ້ຄົ້ນພົບຫຼັກຖານທີ່ອຸດົມສົມບູນທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງເພດໃນການເປັນຜູ້ນຳທີ່ມີມາດຕະຖານ ESG ທີ່ເຂັ້ມແຂງແລະການປັບປຸງການດຳເນີນງານຂອງບໍລິສັດ, ພວກເຮົາເຫັນການເປີດແນວໜ້າໃໝ່ ແລະ ໜ້າຕື່ນເຕັ້ນໃນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳທຸລະກິດ, ໂດຍສຸມໃສ່ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນໃນຕະຫຼາດຈາກຫລາຍປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ວິທີການເຊິ່ງຄຸນນະພາບຜ່ານການສຳພາດຫລືການສຳຫຼວດ.

ພວກເຮົາເຫັນການເປີດແນວໜ້າໃໝ່ ແລະ ໜ້າຕື່ນເຕັ້ນໃນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳທຸລະກິດ, ໂດຍສຸມໃສ່ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນໃນຕະຫຼາດຈາກຫລາຍປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ວິທີການເຊິ່ງຄຸນນະພາບຜ່ານການສຳພາດ ຫລືການສຳຫຼວດ.

ພວກເຮົາຍັງມອງເຫັນບົດບາດສຳຄັນ ສຳລັບສະຖາບັນການເງິນການພັດທະນາໃນຄວາມພະຍາຍາມດັ່ງກ່າວ, ດ້ວຍເຫດຜົນຫຼາຍຢ່າງ. ກ່ອນອື່ນໝົດ, ຫຼັກຊັບການລົງທຶນຂອງທະນາຄານພັດທະນາໂດຍປົກກະຕິລວມມີບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນຢູ່ໃນຕະຫຼາດທີ່ພື້ນເດັ່ນ - ແນ່ນອນແມ່ນບໍລິສັດທີ່ດ້ອຍໂອກາດໃນອົງການຄົ້ນຄວ້າໃນປະຈຸບັນ. ອັນທີສອງ, ຍ້ອນວ່າສະຖາບັນການເງິນການພັດທະນາຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີມາດຕະຖານ ESG ທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງບໍລິສັດທີ່ລົງທຶນຂອງພວກກ່ຽວ - ແລະ ຍ້ອນວ່າບາງຄົນ, ຄືກັບ IFC, ກຳລັງຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໃນຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງບໍລິສັດທີ່ລົງທຶນຂອງພວກກ່ຽວ - ຕິດຕາມຜົນງານຂອງບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້ໃນໄລຍະເວລາສາມາດສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ມີຄ່າ. ອັນທີສາມ, ການສຶກສາດັ່ງກ່າວຈະຖືກສະໜັບສະໜູນ ໂດຍການເຂົ້າເຖິງໂດຍກົງຂອງທະນາຄານພັດທະນາກັບບັນດາບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ການເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານຄຸນນະພາບຜ່ານການສຳພາດ ແລະ ແບບສອບຖາມແບບເລິກເຊິ່ງ, ນອກເໜືອຈາກມາດຕະການດ້ານປະລິມານ.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ບົດສະຫລຸບຂອງຫຼັກຖານທີ່ມີຢູ່ໄດ້ນຳສະເໜີຄະດີທຸລະກິດທີ່ແຂງແຮງທີ່ສຸດຈົນເຖິງປະຈຸບັນ ສຳລັບການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະເລັ່ງຈຳນວນແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳອື່ນໆ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ດັ່ງທີ່ພວກເຮົາສັງເກດເຫັນ, ຍັງມີວຽກງານເພີ່ມເຕີມ, ໂດຍສະເພາະໃນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຄວາມເປັນຜູ້ນຳທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ສຳລັບບໍລິສັດໃນຕະຫຼາດທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ, ບໍ່ມີລາຍຊື່ ແລະ ກຳລັງຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຄວາມຄິດເຫັນສຸດທ້າຍ: ຄວາມຈຳເປັນດ້ານສິນທຳ ສຳລັບການນຳພາທຸລະກິດ ໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ພວກເຮົາສະຫລຸບ PSO ນີ້ໂດຍມີ ຄຳເຕືອນໃຈ. ນອກເໜືອຈາກກໍລະນີທຸລະກິດ, ຍັງມີການໂຕ້ຖຽງຄວາມຍຸຕິທຳທາງດ້ານສິນທຳທີ່ມີປະສິດທິພາບ ສຳລັບການເປັນຕົວແທນຂອງເພດທີ່ສະເໝີພາບໃນບັນດາຊັ້ນເທິງຂອງໂລກຂອງບໍລິສັດ. ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມທ່ຽງທຳຄວນມີເຫດຜົນພຽງພໍສຳລັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ບໍ່ວ່າຈະມີຈຸດປະສົງທີ່ເປັນປະໂຫຍດໃນການເພີ່ມແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳທຸລະກິດຫຼາຍຂຶ້ນ. ແມ່ນຄວາມຈຳເປັນດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ຈັນຍາບັນຂອງຍຸກສະໄໝຂອງພວກເຮົາ.

ພວກເຮົາເຫັນການເປີດແນວໜ້າໃໝ່ ແລະ ໜ້າຕື່ນເຕັ້ນໃນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳທຸລະກິດ, ໂດຍສຸມໃສ່ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນໃນຕະຫຼາດຈາກຫລາຍປະເທດ ທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ວິທີການເຊິ່ງຄຸນນະພາບຜ່ານການສຳພາດ ຫລືການສຳຫຼວດ.

¹⁵ ນອກຈາກນັ້ນ, ມັນຍັງມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າການສຶກສາທີ່ຈຶງໃຈຫຼາຍເກີນໄປສະຫຼຸບວ່າອັດຕາສ່ວນທີ່ສູງກວ່າຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນສະທ້ອນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງບໍລິສັດ (ເກືອບທັງໝົດການສຶກສາພົບວ່າຜົນໄດ້ຮັບໃນທາງບວກຫລືບໍ່ມີສະຖິຕິ). ດັ່ງນັ້ນ, ຍ້ອນວ່າມັນເປັນທີ່ຈະແຈ້ງວ່າການເປັນຕົວແທນທີ່ສູງກວ່າຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳບໍ່ໄດ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີຕໍ່ຜົນງານທີ່ໜັກແໜ້ນ, ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ສະໜັບສະໜູນການໂຕ້ຖຽງຄວາມຍຸຕິທຳທາງສິນທຳ ສຳລັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງເພດຊາຍ. ຍ້ອນການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳທົ່ວໂລກໃນປະຈຸບັນ, ການໂຕ້ຖຽງວ່າແມ່ຍິງທີ່ມີຄຸນນະພາບເທົ່າທຽມກັນຄວນໄດ້ຮັບບຸລິມະສິດໃນການສົ່ງເສີມ ແມ່ນຖືກຕ້ອງຢ່າງແຈ້ງ ແລະ ເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກການທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ)

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
E	ການດຳເນີນໄປແບບສີຂຽວ ຜູ້ປະກອບການທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ	2010	Braun	154 ຜູ້ປະກອບການໄດ້ຮັບການສໍາພາດ	1 (Australia)	1 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ຜູ້ປະກອບການເພດຍິງມີສ່ວນພົວພັນກັບບັນຫາສີຂຽວຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນເພດຊາຍ. ພວກກ່ຽວໄດ້ສະແດງທິດສະນະຄະຕິດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີຄວາມຕັ້ງໃຈຕໍ່ໂຄງການຜູ້ປະກອບການສີຂຽວກ່ວາຊາຍ. ຜູ້ປະກອບການຊາຍມີແນວໃໝ່ທີ່ຈະຊອກຫາຜົນໄດ້ຮັບທີ່ເປັນພັນຖານ ແລະ ຂໍ້ໄດ້ປຽບດ້ານການແຂ່ງຂັນ, ໂດຍເຫັນວ່າໂຄງການ ດັ່ງກ່າວເປັນໂອກາດສໍາລັບການເຮັດທຸລະກິດແບບມີປະສິດທິພາບກວ່າ ແລະ ການປະຍັດໃນການດຳເນີນງານ. ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ປະກອບການເພດຍິງມີແນວໃໝ່ທີ່ຈະອີງໃສ່ຄວາມກັງວົນດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ກວ້າງກວ່າ ແລະ ເປັນສິ່ງທີ່ດີກວ່າ. ແມ່ຍິງມີຄວາມທ້າວຫັນ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມກາລະໂອກາດເຄືອຂ່າຍສີຂຽວ ແລະ ຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ແລະ ທຶນຮອນຂອງສັງຄົມ.
E	ການບໍລິຫານສີຂຽວ: ສະພາກໍາມະການຂອງຜູ້ອໍານວຍການ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສິ່ງຄົມຂອງບໍລິສັດຈິງແວດລ້ອມ	2011	Post, Rahman & Rubow	78	1 (U.S.)	1 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບໍລິຫານປະກອບດ້ວຍສະພາບໍລິຫານຍິງສາມຄົນ ຫຼືຫຼາຍກວ່ານັ້ນສະແດງການໃຫ້ຄະແນນສະພາບແວດລ້ອມ ທໍາມະຊາດສູງຂຶ້ນ, ອີງຕາມຄະແນນຂອງ Kinder Lydenberg Domini (KLD) Inc.
E	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງກໍາລັງແຮງງານມີຄວາມສໍາຄັນໃນການຕໍ່ສູ້ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ? ການວິເຄາະຂອງບໍລິສັດ Fortune 500	2012	Ciocirian & Pettersson	94	1 (U.S.)	1 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ຈ້າງແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະສະແດງຄວາມເປັນຫ້ວງສູງຕໍ່ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ. ໃນຖານະເປັນຜົນສະທ້ອນທີ່ກວ້າງຂວາງ, ການສຶກສາຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຍຸດທະສາດດ້ານ HR ຂອງບໍລິສັດຄວນຈະເຊື່ອມໂຍງກັບຍຸດທະສາດດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ໃນທາງກັບກັນ
E	ການປະສົມປະສານເພດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ຂໍ້ມູນຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ	2012	Fodio & Oba	16	1 (ໄນຈີເຣຍ)	3 (2005-2007)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີທ້າ ແລະ ສັດສ່ວນຂອງບໍລິຫານເພດຍິງໃນສະພາ ມີຜົນກະທົບທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ
E	ການເປີດເຜີຍໃນປະເທດໄນຈີເຣຍ: ການສຶກສາແບບຈິງຈັງ	2012	Rao, Tilt & Lester	100	1 (ອອສເຕຣເລຍ)	1 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ມີຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກທີ່ສໍາຄັນລະຫວ່າງຂອບເຂດການລາຍງານສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຂອງກໍາມະການເພດຍິງໃນສະພາກໍາມະການ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ວີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນບົດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະໜັບສະໜູນຕົ້ນຕໍ
E	ການຄຸ້ມຄອງບໍລິສັດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມການປະຕິບັດ: ມີການເຊື່ອມໂຍງແທ້ໆບໍ່?	2012	Walls, Berrone & Phan	ສັງເກດການ 2,002 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	9 (1997-2005)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ແມ່ຍິງ ຫນ້ອຍລົງໃນສະພາບວິສາຫະກຳຂອງພວກກ່ຽວໄດ້ສະແດງ ໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນງານທີ່ບໍ່ດີກ່ຽວກັບສິ່ງແວດລ້ອມ. ໂດຍມີຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນໃນສະພາບວິສາຫະກຳຂອງພວກກ່ຽວ, ບໍລິສັດໄດ້ປະເຊີນກັບບັນຫາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຫນ້ອຍ, ໂດຍສະເພາະໃນບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມຂຸ້ນຂອງຜູ້ຖືຮຸ້ນ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງສະຖາບັນ.
E	ຜູ້ນໍາເພດຍິງສົ່ງເສີມຄວາມຍິນຍົງບໍ່? ການວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງອົງປະກອບການບໍລິຫານບໍລິສັດກ່ຽວກັບສິ່ງແວດລ້ອມການປະຕິບັດ	2015	Glass, Cook & Ingersoll	500	1 (U.S.)	10 (2001-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີສະມາຊິກ ໃນກຸ່ມຜູ້ນໍາທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນ ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍກ່ວາບໍລິສັດອື່ນໃນການ ດໍາເນີນຍຸດທະສາດທີ່ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຢູ່ໃນສະພາບວິສາຫະກຳແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນກະທົບໃນທາງບວກເລັກນ້ອຍຕໍ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງບໍລິສັດໃນການສະໜັບສະໜູນ ຂໍ້ລິເລີ່ມຕົ້ນສິ່ງແວດລ້ອມໃນທາງບວກ. ບໍລິສັດທີ່ມີສະມາຊິກໃນສະພາແມ່ຍິງທີ່ດີພັນກັບບໍລິສັດອື່ນສະແດງການປະຕິບັດດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເຂັ້ມແຂງ.
E	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ຄວາມເປັນເອກະລາດຂອງສະພາບວິສາຫະກຳ, ກໍານະການສິ່ງແວດລ້ອມແລະການປ່ອຍອາຍແກັສເຮືອນແກ້ວ	2015	Liao, Luo, & Tang	329	1 (U.K.)	1 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> ມີສະມາຊິກ ໃນທາງບວກທີ່ເຂັ້ມແຂງລະຫວ່າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຄວາມມັກຂອງບໍລິສັດທີ່ຈະເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອາຍແກັສເຮືອນແກ້ວ (GHG) ພ້ອມທັງຄວາມສົມບູນຂອງການເປີດເຜີຍ.
E	ຈາກການປະກອບຂອງສະພາບວິສາຫະກຳດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດຜ່ານຄວາມຍິນຍົງ - ພັນທະມິດແບບເປັນແຕ່ລະຫົວຂໍ້	2015	Post, Rahman & McQuillen	36 oil and gas firms	1 (U.S.)	5 (2004-2008)	<ul style="list-style-type: none"> ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບວິສັດສູງຂຶ້ນ, ບໍລິສັດທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະສ້າງຄວາມສໍາພັນແບບຍິນຍົງ. ພັນທະມິດດັ່ງກ່າວ, ໃນທາງບວກ, ປະກອບສ່ວນໃນທາງບວກຕໍ່ຜົນງານດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ.
E	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດໃນສະພາບວິສາຫະກຳ ແລະ ຄຸນນະພາບການລາຍງານດ້ານຄວາມຍິນຍົງ	2016	Al-Shaer & Zaman	333	1 (U.K.)	1 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ຫຼັງຈາກຄວບຄຸມການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ ແລະ ແຮງໃຈໃນການລາຍງານ, ຜູ້ຂຽນພົບວ່າສະພາບວິສາຫະກຳທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດລາຍງານຄວາມຍິນຍົງທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ. ຜູ້ອໍານວຍການຍິງເປັນອິດສະຫຼະມີຜົນດີຕໍ່ຄຸນນະພາບການລາຍງານຄວາມຍິນຍົງກວ່າຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງ.
E	ເພດ ແລະ ຄວາມຍິນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ: ແມ່ນການວິເຄາະໄລຍະຍາວ	2016	Kassimis, Panaviotou, Dimou & Katsifaraki	ສັງເກດການ 1,480 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	5 (2008-2012)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບວິສາຫະກຳທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຫຼາຍນະໂຍບາຍແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຫຼືເສີມສ້າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນທ້ອງຖານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ. ຜົນການວິໄຈພົບກັບຄວາມຄິດທີ່ວ່າຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຢູ່ໃນສະພາບວິສາຫະກຳມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງອົງກອນ ແລະ ເພື່ອຄວາມຍິນຍົງ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີກຕາມມິຕິ ESG, ມີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
E	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ການຕອບສະໜອງຂອງບໍລິສັດຕໍ່ກັບຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ມີຄວາມຍິນຍົງ: ຫຼັກຖານຈາກໂຄງການໃຫ້ເປີດເຜີຍອາຍາການປ່ຽນແປງ	2017	Ben-Amar, Chang & McIlkenny	ສັງເກດການ 541 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ແຄນາດາ)	5 (2004-2008)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສະພາບລິຫານຂອງແມ່ຍິງແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໃນທາງບວກກັບການເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນແບບສະໝັກໃຈ ເລື້ອຍການປ່ຽນແປງດ້ານຟ້າອາກາດ ຫຼັງຈາກຄຸນລັກສະນະຂອງສະພາບລິຫານ ແລະ ປັດໃຈຂອງບໍລິສັດໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ. ໂດຍສະເພາະ, ການເປັນຕົວແທນຂອງສະພາແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນການຕັດສິນໃຈຂອງບໍລິສັດເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມສະໝັກໃຈຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສໍາຄັນໃນການລາຍງານເພີ່ມຂຶ້ນກ່ຽວກັບລະດັບການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສະພາຂອງແມ່ຍິງຈໍາເປັນຕ້ອງມີຜູ້ອໍານວຍການໃຫຍ່ສອງຄົນທີ່ສໍາຄັນກ່ອນທີ່ມັນຈະເລີ່ມຕົ້ນເປີດເຜີຍກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.
E	ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບລິຫານ ແລະ ການເປີດເຜີຍການປ່ຽນອາຍພິດເຮືອນແກ້ວ	2017	Hollindale, Kent, Routledge & Chapple	406	1 (ອອສເຕຣເລຍ)	1 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງຈໍານວນຫຼາຍເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວຂອງບໍລິສັດ. ຜູ້ອໍານວຍການຍິງທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວ GHG ໂດຍສະໝັກໃຈ, ສະພາບລິຫານຕ້ອງມີກໍານະການແມ່ຍິງຫຼາຍທ່ານ. ການຄົ້ນພົບເຮັດໃຫ້ມີຄໍາຕາມກ່ຽວກັບອັດຕາສ່ວນທີ່ຕິດສຸດຂອງຜູ້ອໍານວຍການຍິງທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອປັບປຸງຂະບວນການຂອງສະພາ.
E	ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບລິຫານ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງພວກເຂົາຕໍ່ການເປີດເຜີຍກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ	2017	Hossain, Farooque, Momin & Almotairy	ສັງເກດການ 1,175 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ອອສເຕຣເລຍ)	3 (2011-2013)	<ul style="list-style-type: none"> ມັນມີຄວາມສໍາພັນທາງບວກລະຫວ່າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຂໍ້ມູນການເປີດເຜີຍການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວຂອງໂຄງການເຜີຍແຜ່ການບອນ (CDP). ບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງ ແລະ ສະພາທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າອາດຈະບໍ່ມີຄວາມສໍາພັນກັບການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວ ແລະ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເປີດເຜີຍລະດັບການປະເມີນຂໍ້ມູນການປ່ຽນແປງພິດເຮືອນແກ້ວໂດຍ CDP.
E	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຄວາມຍິນຍົງຂອງບໍລິສັດການປະຕິບັດ: ຫຼັກຖານຈາກບໍລິສັດຈິດທະບຽນແລກປ່ຽນຫຼັກຊັບອິດສະຕາລີ	2017	Nadeem, Zaman & Saleem	ສັງເກດການ 1,756 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ອອສເຕຣເລຍ)	5 (2010-2014)	<ul style="list-style-type: none"> ມີຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກທີ່ສໍາຄັນລະຫວ່າງການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບລິຫານ ແລະ ການປະຕິບັດຄວາມຍິນຍົງຂອງບໍລິສັດ. ຜົນການວິໄຈໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ພາຍຫຼັງຄວາມເອົາປັດໃຈພາຍໃນ, ການຕົກຂຶ້ນໃນເວລາດຽວກັນ, ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງອະກາລະທີ່ບໍ່ໄດ້ສັງເກດ.
E	ຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ: ຫຼັກຖານຈາກການລົງທຶນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດຈິດທະບຽນຈີນ	2017	Wei, Ding & Kong	ສັງເກດການ 910 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (China)	8 (2008-2015)	<ul style="list-style-type: none"> ໃນເວລາທີ່ສະພາບລິຫານມີຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງຫຼາຍສາມຄົນ, ມັນມີຜົນຕິດຕໍ່ຂະໜາດຂອງການລົງທຶນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບໍລິສັດ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນບໍ່ມີຄວາມໝາຍຫຍັງເລີຍໃນເວລາທີ່ມີສະພາບລິຫານເພດຍິງພຽງ ຫຼັງຄົນຫລືສອງຄົນຢູ່ໃນສະພາ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນມີຄວາມຊຸດແຈ້ງໂດຍສະເພາະສໍາລັບບໍລິສັດອິດສະຕາລີ ແລະ ວິສາຫະກິດຈາກອຸດສາຫະກຳທີ່ມີມູນລະພິດໜັກ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກການທີ່ມີຕົວຕົກກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ບີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
S	ມີຜູ້ຕາງໜ້າ ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານຮ່ວມບັນຊີລາຍຊື່ບໍລິສັດທີ່ມີຈົນຍາບັນຫຼາຍທີ່ສຸດ?	2009	Bernardi, Bosco & Columb	500	1 (U.S.)	1 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ສໍາລັບບໍລິສັດ Fortune 500, ມີສ່ວນພົວພັນລະຫວ່າງອັດຕາສ່ວນຫຼາຍຂອງແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ການລະບຸຕົວຕົນໂດຍອາລະສານ Ethisphere ວ່າເປັນ ຫນຶ່ງໃນບໍລິສັດທີ່ມີຈົນຍາບັນຫຼາຍທີ່ສຸດໃນໂລກ.
S	ຊື່ສຽງຂອງບໍລິສັດແລະແມ່ຍິງໃນສະພາ	2009	Brammer, Millington & Pavelin	199	1 (U.K.)	1 (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ຜົນກະທົບທີ່ມີຊື່ສຽງ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການມີເພດຍິງໃນລະດັບສະພາ. ຜົນກະທົບທີ່ມີຊື່ສຽງຂອງການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານ ແມ່ນຂຶ້ນກັບສະພາບແວດລ້ອມອຸດສາຫະກໍາຂອງບໍລິສັດ. ໂດຍສະເພາະການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານຖືກເບິ່ງເຫັນໄດ້ດີໃນແຕ່ລະຂະແໜງການທີ່ຕໍ່າເນັ້ນງານໃຫ້ກັບຜູ້ບໍລິໂພກສຸດທ້າຍ.
S	ຜົນກະທົບຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງສະພາແລະບົດປະກອບບົດບາດຍິງ - ຊາຍຕໍ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ ແລະ ຊື່ສຽງຂອງບໍລິສັດ	2010	Bear, Rahman & Post	51	1 (U.S.)	1 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> ມັນມີຄວາມສໍາພັນທີ່ດີລະຫວ່າງຈໍານວນແມ່ຍິງໃນສະພາ ແລະ ການໃຫ້ຄະແນນຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງ KLD ສໍາລັບ CSR. ໃນຂະນະທີ່ຈໍານວນຜູ້ອໍານວຍການຝ່າຍຍິງພໍ້ມຂຶ້ນ, ສະບັບບໍລິສັດ CSR ຂອງບໍລິສັດກໍ່ໄດ້ສະເໜີວ່າການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ນໍາໄປສູ່ສະພາ ໃນຂົງເຂດນີ້ແມ່ນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນເມື່ອການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະພາບໍລິຫານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກການເຮັດເອົາຮູບການ ແລະ ໄປສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ. ມີຄວາມສໍາພັນທີ່ດີລະຫວ່າງອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາ ແລະ ໃນຕໍ່ແຕ່ງຜູ້ນໍາ ແລະ ຊື່ສຽງຂອງບໍລິສັດ.
S	ມີອິດທິພົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ຄວາມຍື່ນຍິງຂອງບໍລິສັດບໍ? ການສຶກສາຂອງແມ່ຍິງກ່ຽວກັບສະພາບໍລິຫານ	2011	Galbreath	200	1 (ອອສເຕຣເລຍ)	1 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານແພດໃນສະພາບໍລິສັດ ແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບຄວາມຍື່ນຍິງ. ການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການປັບຄຸ້ມໃຊ້ພຶດຕິກຳດ້ານຈົນຍາບັນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມ. ບໍ່ມີການພົວພັນທີ່ສໍາຄັນລະຫວ່າງອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຄຸນນະພາບສິ່ງເວດລ້ອມ.
S	ຄຸນລັກສະນະຊື່ສຽງຂອງສະພາແລະຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ: ການສືບສວນທີ່ແທ້ຈິງຂອງພົນລະເມືອງທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາ	2011	Mallin & Michelon	176	1 (U.S.)	3 (2005-2007)	<ul style="list-style-type: none"> ອັດຕາສ່ວນຂອງກຳມະການເພດຍິງມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດໂດຍລວມ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນແຂງແຮງກວ່າເກົ່າ ສໍາລັບຕົວຊີ້ວັດສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກຂອງຊຸມຊົນ, ການພົວພັນພະນັກງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີກາມມິຕີ ESG, ມີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
S	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງສະພາບໍລິຫານ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງມັນຕໍ່ຜົນງານທາງສັງຄົມ: ແນວຄິດແລະຫຼັກຖານຕົວຈິງ	2013	Hafsi & Turgut	95	1 (U.S.)	1 (2005)	<ul style="list-style-type: none"> ບົດຂຽນດັ່ງກ່າວທີ່ທະນາຄານສູງສຸດຂອງສະພາບໍລິຫານ - ພາດ, ອາຍຸ, ສິດທິຂອງຄອບຄົວ, ຊົນເຜົ່າ, ແລະ ປະສົບການ - ແລະ ໂຄງສ້າງ - ຂະໜາດ ຂອງສະພາບໍລິຫານ, ຄວາມເປັນເອກະລາດຂອງຜູ້ອໍານວຍການ, ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງສະພາ, ແລະ ການເປັນເຈົ້າຂອງຮຸ້ນຂອງຜູ້ອໍານວຍການ. ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງພົນລະເມືອງໃນສະພາບໍລິຫານຕັດສິນກຳນົດການປະຕິບັດການຂອງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມສໍາພັນແມ່ນຢາກໄດ້ຍອມຮັບໂດຍຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານໂຄງສ້າງຂອງສະພາບໍລິຫານ. ຜົນໄດ້ຮັບສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າການລວມເອົາຜູ້ອໍານວຍການແພດຍິງເຮັດໃຫ້ມີຜົນງານໃນສັງຄົມເຂັ້ມແຂງ.
S	ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ	2013	Setó-Pamies	94	Global	1 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີອັດຕາສ່ວນສູງຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຫຼາຍຂຶ້ນ. ຜົນໄດ້ຮັບຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນຂັ້ນເທິງຂອງການຄຸ້ມຄອງສາມາດມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການເຮັດໃຫ້ CSR ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າ.
S	ການປະກອບຂອງຄະນະ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ: ການເສີບສວນທີ່ແທ້ຈິງໃນຢຸດທິສາດ Sarbanes-Oxley	2013	Zhang, Zhu & Ding	516	1 (U.S.)	1 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີທ່າຂອງຜູ້ອໍານວຍການໃຫຍ່ຂອງແມ່ຍິງມີສ່ວນພົວພັນກັບມາດຕະການ CSR ທີ່ມີຊື່ສຽງຕໍ່ສັງຄົມໃສ່ກັບເພື່ອຮ່ວມງານໃນອຸດສາຫະກຳ. ໃນບັນດາກໍາມະການປະເພດຕ່າງໆ, ການມີທ່າທີ່ຂອງຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງພາຍນອກມີຜົນກະທົບທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກໂດຍອີງໃສ່ຊື່ສຽງ CSR
S	ຜູ້ຄາດເດົາການຮັບຮອງເອົາຂອງ LGBT- ນະໂຍບາຍ HR ທີ່ເປັນມິດ	2014	Everly & Scharz	ສັງເກດການ 2,430 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	8 (2003-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ຮັບໃຊ້ຢູ່ໃນສະພາແມ່ນ ໜຶ່ງ ໃນສາມຕົວຄາດຄະເນຕົ້ນຕໍຂອງການຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດຕໍ່ພະນັກງານ LGBT ຂອງຕົນ. ອີກສອງຕົວຄາດຄະເນປະກອບມີກົດໝາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບສິດທິພາຍໃນສາມ ໃນຂົງເຂດທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດການບ່ອນທີ່ບໍລິສັດມີສໍານັກງານໃຫຍ່ ແລະ ບໍລິສັດອື່ນໃນອຸດສາຫະກຳດຽວກັນໄດ້ນໍາໃຊ້ນະໂຍບາຍແບບກ້າວໜ້າ ຫຼື ບໍ່ ໂດຍສະເພາະ, ສິດທິຂອງທີ່ຍາວນານມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະພົ້ມຄວາມເຕັມໃຈຂອງຜູ້ອໍານວຍການຍິງໃນການສະໜັບສະໜູນ ນະໂຍບາຍດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ທີ່ເປັນມິດກັບ LGBT ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງພວກກ່ຽວໃນການເຮັດເຊັນນັນ
S	ການຮັບຮູ້ສໍາລັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດທີ່ຍິນຍົງ: ຜູ້ອໍານວຍການຍິງເຮັດໃຫ້ມີຄວາມແຕກຕ່າງ	2014	Landry, Bernardi & Bosco	341	1 (U.S.)	7 (2006-2012)	<ul style="list-style-type: none"> ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງສູງຂຶ້ນໃນສະພາບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ, ມັນອາດຈະແມ່ນບໍລິສັດຈະຖືກລວມເຂົ້າໃນບັນຊີລາຍຊື່ເຊັ່ນ: ບໍລິສັດທີ່ຖືກຍ້ອງຍໍສ່ວນໃຫຍ່, ບໍລິສັດທີ່ມີຈັບຍາບັນສ່ວນໃຫຍ່, ບໍລິສັດທີ່ດີທີ່ສຸດເພື່ອຮັດວຽກ ແລະ ພົນລະເມືອງທີ່ດີທີ່ສຸດ. ຍ້ອນວ່າສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນໃນໄລຍະການວິເຄາະ, ມີບໍລິສັດທີ່ຈະສະແດງຢູ່ໃນບັນຊີລາຍຊື່ທີ່ດີທີ່ສຸດ

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ບົດຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະໜູນຕົ້ນຕໍ
S	ການຫຼຸດຜ່ອນກໍາລັງແຮງງານໃນທຸລະກິດທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ຍິງໃນສະຫະລັດ	2014	Matsa & Miller	ສັງເກດການ 121,284 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	4 (2006-2009)	<ul style="list-style-type: none"> ນີ້ແມ່ນຫຼັກຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເພດຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກັບບຸດທະສາດການຈ້າງງານຂອງບໍລິສັດຂອງພວກກ່ຽວ. ບໍລິສັດທີ່ຖືສິດສ່ວນຕົວເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ຍິງມີໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງເພື່ອເຮັດໃຫ້ກໍາລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າຫຼຸດລົງໃນຊ່ວງເວລາທີ່ເສດຖະກິດຊຸດໄຊມ. ການຫຼຸດຜ່ອນກໍາລັງແຮງງານໃນແຕ່ລະປີແມ່ນຕໍ່າກວ່າ 29 ສ່ວນຮ້ອຍຕໍ່ປັນດາບໍລິສັດທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ຍິງ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະຄວບຄຸມອຸດສາຫະກຳ, ຂະໜາດ ແລະ ກໍາໄລໄດ້.
S	ອິດທິພົນຂອງສະພາບລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດທີ່ມີຕໍ່ ແນວທາງປ່ຽນແປງຂອງພະນັກງານ	2014	Wieland & Flavel	ສັງເກດການ 294 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (Germany)	5 (2007-2011)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດໂດຍທົ່ວໄປມີແນວໂນ້ມໃນການສ້າງວັດທະນະທຳ ແບບອີງໃສ່ພະນັກງານຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊິ່ງສະແດງໂດຍຕົວຊີ້ວັດເຊັ່ນ: ຜົນປະໂຫຍດຂຶ້ນສອງ ແລະ ຄວາມສົມດູນໃນຊີວິດການເຮັດວຽກ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຜົນກະທົບຂອງສະພາບລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດແມ່ນບໍ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບກໍ່ມີບວກແລະລົບປັນກັນ.
S	ຊື່ສຽງດ້ານຈັນຍາບັນຂອງສະຖາບັນການເງິນ: ຄຸນລັກສະນະຂອງສະພາບຄວາມສໍາຄັນບໍ?	2015	Baselga-Pascual, Trujillo-Ponce, Vahamaa & Vahamaa	ສັງເກດການ 220 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	13 (ລວມທັງອິດສະຕາລີ, ການາດາ, ເຢຍລະມັນ, ຝຣັ່ງ, ຍີ່ປຸ່ນ, ສະເປນ, U.K., ພວກເຮົາ.)	6 (2005-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ມີຫຼັກຖານທີ່ໜ້າເຫັນວ່າຊື່ສຽງດ້ານຈັນຍາບັນຂອງສະຖາບັນການເງິນມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງເພດຊາຍ. (ຊື່ສຽງດ້ານຈັນຍາບັນແມ່ນຄະແນນໂດຍອີງໃສ່ຂາວ, ການລາຍງານ ແລະ ການຮຽກຮ້ອງຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະພຶດທີ່ມີຈັນຍາບັນ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ). ສະຖາບັນການເງິນທີ່ມີຄຸນລັກສະນະຂອງສະພາບທີ່ກວດສອບການກວດສອບ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາທີ່ມີປະສິດທິພາບດີມີຊື່ສຽງດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ດີຂຶ້ນ.
S	ການມີຜູ້ຈັດການຝ່າຍຍິງນໍາໄປສູ່ການພົວພັນທະວິການປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ?	2015	Larrieta-Rubín de Celis, Balmaseda, Fernández de Bobadilla, Alonso-Almeida & Intxaurburu-Clemente	42	1 (ສະເປນ)	1 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີຜູ້ຈັດການຝ່າຍຍິງໃນສະພາບລິສັດ, ໃນຂັ້ນເທິງ ແລະ ກາງ, ແລະ ເປັນຫົວໜ້າ CSR ພະແນກຕ່າງໆມີຜົນຕໍ່ກິດຈະກຳ CSR ທີ່ມີຈຸດປະສົງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ. ການຄົ້ນພົບຂອງບົດຂຽນດັ່ງກ່າວມີເຫດຜົນເພີ່ມເຕີມທີ່ຈະສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ມີຕໍາແໜ່ງຕັດສິນເປັນຫາ: ການເຮັດເຊັ່ນນັ້ນມີຜົນຕໍ່ CSR
S	ຄຸນລັກສະນະການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດຂອງບໍລິສັດທີ່ໄດ້ຮັບຄໍາຍ້ອງຍໍຫຼາຍທີ່ສຸດ	2015	ຄົນ	50	ທົ່ວໂລກ	1 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຫຼາຍທີ່ສຸດໃນໄລຍະ Fortune 500 ໃນປີ 2009 ມີອັດຕາສ່ວນຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງສູງກວ່າກຸ່ມບໍລິສັດທີ່ຢູ່ໃນປະເພດດຽວກັນແຕ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຳພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອັງຕານມິຕີ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈຳນວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈຳນວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈຳນວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸຍຕົ້ນຕໍ
S	ຮູບແບບການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ: ການວິເຄາະຈາກທິດສະນະຂອງເພດ	2016	Alonso-Almeida, Perramon & Bagur-Femenias	ສຳພາດ 391 ຄັ້ງ ກັບຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງ	1 (Spain)	2015	<ul style="list-style-type: none"> ມັນມີຄວາມແຕກຕ່າງໃນຮູບແບບການເປັນຜູ້ນຳຂອງເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ, ແມ່ຍິງໄດ້ນຳໃຊ້ຮູບແບບການເປັນຜູ້ນຳທີ່ມີການປ່ຽນແປງເລື້ອຍໆ, ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຊາຍນຳໃຊ້ແບບທີ່ເດັ່ນກວ່າເລື້ອຍໆ. ຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງມີຄວາມຮັບຮູ້ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບ CSR. ແມ່ຍິງໃຊ້ຄຸນຄ່າສູງຂຶ້ນໃນທຸກມິຕິ ຂອງ CSR ແລະ ມີແນວຄິດທີ່ສູງກວ່າ CSR. ແມ່ຍິງມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະລົງທຶນຫຼາຍຂຶ້ນໃນການພັດທະນາ ແລະ ສະໜັດດີການຂອງພະນັກງານ ແລະ ໃນການໃຫ້ໂອກາດການຈ້າງງານເທົ່າທຽມກັນສຳລັບຊາຍ ແລະ ຍິງ. ໄດຍລວມແລ້ວ, ແມ່ຍິງເບິ່ງຄືວ່າມີຄວາມສົມດຸນກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສຳຄັນຂອງບໍລິສັດ.
S	ແມ່ຍິງໄດ້ພາໃຫ້ໄປສູ່ຄວາມເທົ່າທຽມບໍ່? ຜົນກະທົບຂອງອົງປະກອບຂອງການເປັນຜູ້ນຳດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍຕໍ່ນະໂຍບາຍທີ່ເປັນມິດກັບ LGBT ໃນບໍລິສັດອາເມລິກາ	2016	Cook & Glass	ສັງເກດການ 3,818 ບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ	1 (U.S.)	10 (2001-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດມີແນວໂນ້ມຫຼາຍກວ່າບໍລິສັດທີ່ມີນະໂຍບາຍທີ່ເປັນມິດກັບ LGBT ແລະ ການປະຕິບັດ, ເຊັ່ນວ່າຕົວຕົນທາງເພດ ແລະ ນະໂຍບາຍການບໍ່ຈຳແນກເພດ, ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານພາຍໃນ. ພວກກ່ຽວຍັງມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຈັດອັນດັບສູງໃນຄະແນນດັດສະນີຄວາມສະເໝີພາບຂອງບໍລິສັດໂດຍລວມ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ການຄົ້ນພົບ ສຳລັບບໍລິສັດທີ່ມີ CEO ຂອງແມ່ຍິງ, ສະເໝີຜົນໄດ້ຮັບບໍ່ທົ່ວທາງທຸກລາຍ: ພວກກ່ຽວຍັງມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ບໍລິສັດຈະໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດການຮ່ວມມືພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍການບໍ່ຈຳແນກເພດ. ການມີ CEO ເປັນແມ່ຍິງແມ່ນບໍ່ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ກັບບໍລິສັດໃດໜຶ່ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍບໍ່ຈຳແນກເພດຫຼືກ່ຽວກັບຄະແນນດັດສະນີຄວາມສະເໝີພາບຂອງບໍລິສັດໂດຍລວມ ຫຼື ບໍ່?
S	ຜົນປະໂຫຍດໃດແດ່ຂອງການມີຜູ້ນຳເພດຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ? ຫຼັກຖານຈາກການນຳໃຊ້ວຽກບໍ່ເຕັມເວລາໃນປະເທດອິຕາລີ	2016	Devicienti, Grinza, Manello & Vannoni	ສັງເກດການ 12,298 ບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ	1 (Italy)	3 (2005, 2007, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> ຜູ້ຈັດການຜ່ານຍິງແມ່ນຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານຂອງພວກກ່ຽວ. ພວກກ່ຽວຈຳກັດການໃຊ້ເວລາເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເວລາແບບບໍ່ສະໝັກໃຈ, ເພີ່ມທະວີການຈ້າງງານເຕັມເວລາ, ແລະ ຍອມຮັບເອົາການຈັດເວລາບໍ່ເຕັມເວລາໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ຮ້ອງຂໍໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າ. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຈາກການເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳລວມມີ: ປະກົດການແຜ່ຫຼາຍຂອງການຈ້າງງານບໍ່ເຕັມເວລາແບບບໍ່ສະໝັກໃຈ ແລະ ການປັບປຸງຊີວິດການເຮັດວຽກ ຄວາມສົມດຸນຂອງແຮງງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການດູແລເດັກຫຼືກິດຈະກຳເບິ່ງເຍງຜູ້ສູງອາຍຸ.
S	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເຊື່ອມໂຍງກັບການປະຕິບັດການທາງການເງິນ ຫຼື ບໍ່? ການນຳໜ້າດ້ານນັກຂອງ CSR	2016	Galbreath	296	1 (Australia)	2 (2004-2005)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບບໍລິຫານແມ່ນຕິດພັນກັບ CSR ເຊິ່ງ CSR ເອງກໍຕິດພັນກັບຜົນງານດ້ານການເງິນ. CSR ປະກົດວ່າເປັນຕົວກາງຢ່າງເຕັມສ່ວນຕໍ່ການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ຜົນງານດ້ານການເງິນ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະຫຼຸບຕົ້ນຕໍ
S	ຈະເປັນແນວໃດຖ້າບາຍຈ້າງຂອງທ່ານເປັນຜູ້ຍິງ? ການຈັດຕັ້ງວຽກງານ, ການສ້າງສົມມະດນ ຊີວິດກັບການງານ ແລະ ການເລືອກປະຕິບັດດ້ານເພດຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ	2016	Lucifora & Viganì	63,318 ແຮງງານ	30 ປະເທດໃນຢູຣົບ	16 (1995-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີນາຍຈ້າງເພດຍິງ ແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນກັບການຈໍາແນກເພດໂດຍລວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ມີຫຼັກຖານກ່ຽວກັບຮູບແບບ "ແມ່ຍິງທີ່ຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ" ໂດຍຜ່ານຜົນກະທົບທີ່ໄຫລອອກມາເຊິ່ງຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນການຈໍາແນກລະຫວ່າງແມ່ຍິງ. ມັນຍັງມີຫຼັກຖານຂອງຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີຜົນກະທົບຕໍ່ແຮງງານຊາຍ, ໂດຍສະເພາະ ໃນວຽກທີ່ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ນໍາ ຄວາມສົມດຸນທີ່ດີຂຶ້ນລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດ, ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເວລາເຮັດວຽກທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້-ໂດຍສະເພາະສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ມີວຽກເຮັດການທີ່ບໍ່ມີຄວາມຊໍາໃຊ້ການ - ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີປະສິດທິຜົນໃນການຫຼຸດຜ່ອນການຈໍາແນກເພດ.
S	ອົງປະກອບຂອງສະພາ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດໃນຕະຫຼາດທີ່ກໍາລັງເກີດຂຶ້ນໃໝ່	2016	Sundarasan, Je-Yen & Rajangam	450	1 (ມາເລເຊຍ)	2 (2011-2012)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານ ແມ່ນຕົວແທນທີ່ມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ລະດັບຂອງການລິເລີ່ມ CSR ຂອງບໍລິສັດ. ເບິ່ງຄືວ່າມັນມີຄວາມສໍາພັນທາງລົບລະຫວ່າງການມີ ອໍານວຍການທີ່ບໍ່ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ເປັນເອກະລາດ ແລະ ການລິເລີ່ມ CSR. ຍົກເວັ້ນການມີຜູ້ອໍານວຍການຝ່າຍຍິງ, ອົງປະກອບຂອງສະພາໃນບໍລິສັດໃນຕະຫຼາດທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່ ແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍມີປະສິດທິຜົນໃນການປັບປຸງການລິເລີ່ມ CSR
S	ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ: ຫຼັກຖານຈາກການປິດໂຮງງານ	2016	Tate & Yang	9,244 ໂຮງງານທີ່ກໍາລັງປິດຈາກ 23 ລັດ	1 (U.S.)	9 (1993-2001)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນປັດຈຸບັນເປັນຜູ້ນໍາມີຊ່ອງຫວ່າງເງິນເດືອນຫ້ອຍລົງລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ (ຄວບຄຸມລັກສະນະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ) ແລະ ສະເໜີໃຫ້ມີຄ່າຈ້າງເທົ່າກັນກັບພະນັກງານທີ່ຈ້າງເຂົ້າໃໝ່. ແຮງງານເພດຍິງທີ່ຖືກຍົກຍ້າຍຈາກການປິດໂຮງງານປະສົບກັບການສູນເສຍຄ່າແຮງງານປະມານ 5 ສ່ວນຮ້ອຍທຽບໃສ່ແຮງງານເພດຊາຍ, ແຕ່ວ່າຊ່ອງຫວ່າງຄ່າແຮງງານ ແມ່ນມີໜ້ອຍກວ່າຫຼາຍ - ຕໍ່ກວ່າປະມານ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ - ຖ້າວ່າພວກກ່ຽວຖືກຈ້າງຄືນໂດຍບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ນໍາເປັນເພດຍິງ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນຊັດເຈນໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງທີມງານບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດທີ່ຈ້າງງານ. ເພດຂອງ CEO ມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍ. ເມື່ອສົມທົບກັນແລ້ວ, ຜົນໄດ້ຮັບສະແດງໃຫ້ເຫັນປັດໃຈພາຍນອກທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການມີແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງເປັນຜູ້ນໍາ: ພວກກ່ຽວບຸກວັດທະນະທໍາທີ່ເປັນມິດກັບເພດຍິງພາຍໃນບໍລິສັດຂອງພວກກ່ຽວ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ບົດຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸຍຕົ້ນຕໍ
S	ຜູ້ນໍາເພດຍິງສົ່ງເສີມການປ່ຽນແປງໃນທາງບວກບໍ່? ການວິເຄາະຜົນກະທົບທາງເພດຕໍ່ການດໍາເນີນທຸລະກິດ ແລະ ການລິເລີ່ມດ້ານຄວາມຫຼາກຫຼາຍ	2017	Glass & Cook	ສັງເກດການ 3,492 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	10 (2001-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ບໍລິສັດທີ່ມີ CEOs ເປັນແມ່ຍິງຫຼືສະພາບລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດ ແມ່ນພົວພັນກັບຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານທຸລະກິດທີ່ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ສະໜີພາຍ, ລວມທັງຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ, ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ■ CEO ທີ່ເປັນເພດຍິງ ແມ່ນມີໂອກາດຫຼາຍກວ່າ CEO ເພດຜູ້ຊາຍໃນການພັກດັນນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດແບບຫຼາກຫຼາຍ, ໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ພວກກ່ຽວໄດ້ລົບກວດສະໜັບສະໜູນ ຈາກສະມາຊິກສະພາທີ່ເປັນເພດຍິງທີ່ມີອິດທິພົນເຊັ່ນ: ຜູ້ອໍານວຍການທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັນ ແລະ CEO ເພດຍິງຈາກບໍລິສັດອື່ນ ■ ທີມງານທີ່ເປັນຜູ້ນໍາທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບທາງທຸລະກິດ ແລະ ຄວາມທ່ຽງທີ່ໄດ້ເຂັ້ມແຂງກວ່າກຸ່ມທີ່ມີລັກສະນະເປັນເອກະພາບທາງເພດ.
S	ແມ່ຍິງຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງບໍ່? ຂໍ້ມູນຫຼັກຖານຈາກຂໍ້ມູນຂອງພາກສ່ວນເອກະຊົນກ່ຽວກັບສະຖານະການບ່ອນເຮັດວຽກ	2017	Kunze & Miller	ສັງເກດການ 597,552 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ບໍ່ເວ)	11 (1987-1997)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ແຮງງານເພດຍິງມີປະສິດການທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນລະດັບໜຶ່ງຕໍ່ກ່າວຄູ່ຮ່ວມງານເພດຊາຍ, ຫຼັງຈາກຄວບຄຸມຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ແນ່ນອນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ■ ຊ່ອງຫວ່າງຫຼຸດລົງເມື່ອມີນາຍຈ້າງເພດຍິງຫຼາຍຂຶ້ນໃນຕໍາແໜ່ງສູງສຸດຕໍ່ໄປ, ແຕ່ກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນເມື່ອມີພ້ອມຮ່ວມເພດຍິງຫຼາຍຄົນຢູ່ໃນລະດັບດຽວກັນ. ■ ການຄົ້ນພົບຊ່ອງຫວ່າງຂອງເພດຊາຍທີ່ໜ້ອຍລົງໃນການສົ່ງເສີມແຮງງານເມື່ອມີນາຍຈ້າງເພດຍິງຫຼາຍຂຶ້ນຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່ານະໂຍບາຍທີ່ເພີ່ມທະວີການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາຂອງບໍລິສັດສາມາດສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕໍ່າກວ່າ.
S	ຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງໃຫ້ບໍລິມະສິດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດບໍ່?	2017	Zou, Wu, Zhu, & Yang	ສັງເກດການ 12,941 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ຈີນ)	9 (2006-2014)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ເມື່ອປຽບທຽບກັບຄູ່ຮ່ວມເພດຊາຍຂອງພວກກ່ຽວ, ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບ C ຂອງແມ່ຍິງໃນເນວໂມ້ມັກຈະຊຸກຍູ້ການລາຍງານຂອງ CSR ແລະ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງເນື້ອໃນຂອງບົດລາຍງານ CSR. ■ ຜູ້ບໍລິຫານແມ່ຍິງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການລາຍງານໃນຫຼາຍດ້ານຂອງ CSR ໂດຍເລີ່ມຕົ້ນຈາກການປົກປ້ອງຜູ້ຖືຊຸ້ນ, ຕໍ່ມາແມ່ນການປ້ອງກັນພະນັກງານ, ການປ້ອງກັນການຈັດສົ່ງ, ການປົກປ້ອງລູກຄ້າ, ການປົກປ້ອງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການພົວພັນກັບສາທາລະນະ.
E&S	ຜົນກະທົບຂອງຄຸນລັກສະນະຂອງ CEO ກ່ຽວກັບຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ	2010	Manner	650	1 (USA)	1 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ປະສິດທິພາບທາງດ້ານສັງຄົມຂອງບໍລິສັດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຫຼື ເປັນແບບຢ່າງ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບບວກກັບການມີ CEO ແມ່ຍິງ, CEO ທີ່ມີລະດັບປະລິນຍາຕີຕໍ່ຕາມນະບຸດສາດ, ຫຼື CEO ທີ່ມີປະສິດການໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າຂອງ. ■ ມີການພົວພັນທາງລົບລະຫວ່າງ CSR ທີ່ເປັນຕົວຢ່າງ ແລະ ມີ CEO ທີ່ມີລະດັບປະລິນຍາຕີຕໍ່ຕາມເສດຖະສາດ, ແລະ ລະຫວ່າງ CSR ທີ່ດີກວ່າ ແລະ ຈໍານວນເງິນຊົດເຊີຍຂອງ CEO ໄລຍະສັ້ນ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກການທີ່ມີຕົວຕົວກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ຍີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
E&S	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານປະຊາກອນ, ຄວາມເປັນເອກະລາດ, ແລະ ຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ	2012	Zhang	475	1 (U.S.)	2 (2007-2008)	<ul style="list-style-type: none"> ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນຄວາມສໍາພັນກັບຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ. ໂດຍສະເພາະ, ອັດຕາສ່ວນສູງຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສາຫະກຳມາກຽວຂ້ອງກັບການຈັດອັນດັບ KLD ທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານສະຖາບັນ ແລະ ເຕັກນິກສູງ
E&S	ການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ເຊື່ອງໄວ້: ການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງບົດບາດ ຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດການປະຕິບັດ	2013	Boulouta	126	1 (USA)	5 (1999-2003)	<ul style="list-style-type: none"> ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນສະພາບວິສາຫະກຳມີຜົນກະທົບຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ການປະຕິບັດດ້ານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ S&P500 ໃນໄລຍະເວລາຫຍໍ້. ໂດຍສະເພາະ, ສະພາບວິສາຫະກຳມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຫຼາຍກວ່າເກົ່າມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃນການວັດແທກປະສິດທິພາບທາງສັງຄົມທີ່ເບິ່ງການປະຕິບັດທາງທຸລະກິດ ໃນທາງລົບ, ເຊັ່ນວ່າ ລະດັບ "ຄວາມກັງວົນ" ຂອງການໃຫ້ຄະແນນ KLD. ການໃຫ້ຄະແນນການປະຕິບັດງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດມີທ່າແຮງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ມີການເບິ່ງແຍງດູແລທີ່ສູງຂຶ້ນ, ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການອຸທອນຈາກຜູ້ອໍານວຍການຍິງ.
E&S	ແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສາຫະກຳພວກເຂົາມີຜົນກະທົບຕໍ່ການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງບໍ?	2014	Fernandez-Feijoo, Romero & Ruiz-Blanco	2,400	22 ປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ	1 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ລະດັບການລາຍງານຂອງ CSR ແມ່ນສູງກວ່າໃນປະເທດທີ່ມີອັດຕາສ່ວນສູງຂອງສະພາບວິສາຫະກຳແມ່ຍິງຢ່າງຫຼາຍ ສາມຄົນ (ຜົນໄດ້ຮັບຄວບຄຸມຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງບັນດາປະເທດ ແລະ ໃນການລາຍງານ CSR). ປະເທດທີ່ມີລະດັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດມີຫຼາຍບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບທີ່ມີກໍາມະການຍິງຢ່າງຫຼາຍ ສາມຄົນ.
E&S	ແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສາຫະກຳຂອງຄະນະອໍານວຍການ ແລະ ຜົນງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ: ການວິເຄາະແບບອີງໃສ່ຜົນງານຄົນຄວ້າອັນທີ່ມີຢູ່	2016	Byron & Post	ການວິເຄາະຕາມຂໍ້ມູນຄົ້ນຄ້ວາທີ່ມີຢູ່ 84 ບົດ ທີ່ມີຕົວຢ່າງລວມທັງໝົດ 26,710 ບໍລິສັດ ຈາກຫຼາຍກວ່າ 20 ປະເທດ			<ul style="list-style-type: none"> ສະພາບວິສາຫະກຳແມ່ຍິງຄວາມສໍາພັນທາງດ້ານສັງຄົມ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນມີຜົນດີ. ຂະໜາດຂອງຜົນກະທົບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເປັນຕົວແທນຂອງສະພາບວິສາຫະກຳແມ່ຍິງ ແລະ ຜົນງານທາງສັງຄົມແມ່ນສູງກວ່າເທົ່າຂອງສະມາຄົມແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສາຫະກຳທີ່ມີການເບິ່ງແຍງເຂັ້ມແຂງ. ປະສິດທິພາບ, ສົມມຸດຕິຖານເພາະວ່າສະພາບວິສາຫະກຳມີການຄວບຄຸມຫຼາຍກວ່າການປະຕິບັດງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດຫຼາຍກວ່າຜົນງານດ້ານການເງິນຂອງບໍລິສັດ. ຄວາມສໍາພັນດັ່ງກ່າວຍັງມີຜົນຕົວໃນບໍລິບົດລະດັບຊາດທີ່ມີການເປັນປ້ອງຜູ້ຖືຮຸ້ນທີ່ເຂັ້ມແຂງ - ໃນສະພາບວິສາຫະກຳທາງອາດຈະມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະດຶງດູດເອົາຊັບພະຍາກອນທີ່ຜູ້ອໍານວຍການຍິງນໍາເຂົ້າມາ - ແລະ ໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດສູງຂຶ້ນ. ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ການແປງປ່ຽນອໍານາດໃນສະພາບວິສາຫະກຳມີຄວາມສົມດຸນຂຶ້ນ.
E&S	ແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສາຫະກຳພວກເຂົາໃຫ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດມີຄວາມກ້າວໜ້າ ຫຼື ບໍ?	2017	Cook & Glass	ສັງເກດການ 2,664 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	10 (2001-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີທັກຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບວິສັດມີສ່ວນພົວພັນກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ, ການບໍລິຫານທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການປະຕິບັດສິ່ງເວດລ້ອມທີ່ຍືນຍົງກວ່າ, ສາມຂົງເຂດທີ່ສໍາຄັນ ສໍາລັບນະໂຍບາຍ CSR ເມື່ອທຽບ ໃສ່ສະພາບວິສາຫະກຳທີ່ມີແຕ່ເພດຊາຍທັງໝົດ, ການມີທັກຂອງແມ່ຍິງ ທີ່ ສອງຄົນຢູ່ໃນສະພາບວິສາຫະກຳ ແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນກັບການປັບປຸງຜົນງານທີ່ດີໃນແຕ່ລະຂົງເຂດເຫຼົ່ານີ້.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາຕະຖານ ESG (ອັງຕານິຕີ ESG, ບີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
E&S	ເພື່ອຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍຄວນເລີ່ມຂະຫຍາຍການປະຕິບັດງານທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດບໍ?	2017	Francoeur, Labelle, Baiti & Bouzaidi	ສັງເກດການ 1,632 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	7 (2007-2013)	<ul style="list-style-type: none"> ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີຄວາມສໍາພັນທາງບວກກັບຂະໜາດຂອງ CSR ທີ່ສູງໃສ່ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີອານາດໜ້ອຍເຊັ່ນ: ສະພານແວດລ້ອມ, ຜູ້ຮັບເໝົາ ແລະ ຊຸມຊົນ. ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນສະພາບໍລິຫານບໍ່ມີຜົນກະທົບທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ຂະໜາດຂອງ CSR ທີ່ອັນກັບບັນດາພາກສ່ວນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກອໍານາດທາງດ້ານສະຖາບັນ, ເຊັ່ນວ່າພະນັກງານ ແລະ ລູກຄ້າ.
G	ການເຂົ້າຫາພື້ນຖານ: ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງການຫາລາຍໄດ້	2008	Krishnan & Parsons	353	1 (U.S.)	5 (1996-2000)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າໃນຕໍ່ແຫ່ງຜູ້ບໍລິຫານເຂັ້ມສູງມີກໍາໄລຫຼາຍ ແລະ ມີຜົນຕອບແທນສູງກວ່າຫຼັງຈາກການສະເໜີຂາຍສາທາລະນະໃນເບື້ອງຕົ້ນ. ເສັ້ນທາງລຸ່ມທີ່ຖືກປັບປຸງບໍ່ໄດ້ຖືກຜະລິດ ໂດຍຜ່ານການບໍລິຫານຈັດຫາລາຍໄດ້ ຫລື ລາຍໄດ້ທີ່ມີຄຸນນະພາບຕໍ່າ. ກົງກັນຂ້າມ, ຄຸນນະພາບຂອງລາຍໄດ້ແມ່ນເກີດຂຶ້ນກັບທາງບວກກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງເພດໃນການຄຸ້ມຄອງຂັ້ນສູງ.
G	ທັດສະນະຄະດີຂອງຜູ້ຈັດການຕໍ່ກັບຜູ້ກຳລັງຈັດການ: ມີຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍບໍ?	2009	Ibrahim, Angelidis & Tomic	ສໍາພາດ 286 ຄັ້ງກັບບັນດາຜູ້ຈັດການ	1 (U.S.)	1 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ບົດບາດຍິງຊາຍມີຜົນກະທົບທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ທັດສະນະຄະດີຂອງຜູ້ຈັດການຕໍ່ຈັນຍາບັນທຸລະກິດ. ໂດຍສະເພາະ: ຜູ້ຈັດການຝ່າຍຍິງມີປະຕິກິລິຍາໃນທາງບວກຫຼາຍຕໍ່ຜົນກະທົບຂອງກິດຕິການຈັນຍາບັນ: ພວກກ່ຽວມີຄວາມໝັ້ນໃຈວ່າຮູ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວຈະເພີ່ມລະດັບດ້ານຈັນຍາບັນຂອງທຸລະກິດ.
G	ຈັນຍາບັນ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍແລະຄຸນນະພາບການລາຍງານດ້ານການເງິນ	2010	Labelle, Gargouri & Francoeur	156	1 (ແຄນາດາ)	2 (2004-2005)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນລະບົບການບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນ, ຂະໜາດນ້ອຍກວ່າການຄຸ້ມຄອງການຫາລາຍໄດ້ຂອງບໍລິສັດທີ່ນ້ອຍກວ່າ. ຜົນໄດ້ຮັບໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າບໍລິສັດຄວນສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍການຄຸ້ມຄອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍເພື່ອພັດທະນາວັດທະນະທໍາການຈັດຕັ້ງທີ່ຈະນໍາໄປສູ່ການຫຼີກລ້ຽງການປະຕິບັດການຄຸ້ມຄອງລາຍໄດ້.
G	ການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະຜູ້ອໍານວຍການ: ກ້ວຂັ້ນເໝືອນພື້ນຖານ	2010	Nielsen & Huse	234	1 (ນໍເວ)	1 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ຜູ້ຂຽນໄດ້ສ້າງທັດສະນະນີຂອງການຄວບຄຸມຍຸດທະສາດຂອງສະພາ, ຕາມການວັດແທກໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສະພາໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມຂອງບໍລິສັດ; ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ; ຄຸນນະພາບຜະລິດຕະພັນ; ແລະ ສຸຂະພາບ, ສິ່ງແວດລ້ອມ, ແລະ ຄວາມປອດໄພ. ສ່ວນຮ້ອຍຂອງກໍາມະການເພດຍິງມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບການຄວບຄຸມຍຸດທະສາດຂອງສະພາບໍລິຫານ. ການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງສະພາໂດຍການຫຼຸດຜ່ອນລະດັບການຂັດແຍ້ງ ແລະ ຮັບປະກັນກິດຈະກຳພັດທະນາສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງເຊັ່ນ: ການປະເມີນຜົນສະພາບໍລິຫານ, ແຜນງານການພັດທະນາ ແລະ ການແນະນໍາສະມາຊິກໃໝ່.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົວກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະໜູນຕົ້ນຕໍ
G	ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລາຍຮັບ	2010	Peni & Vähämaa	ສັງເກດການ 1,955 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	4 (2003-2007)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີ CFOs ເພດຍິງມີສ່ວນພົວພັນກັບຍຸດທະສາດການລາຍງານການເງິນຫຼາຍຂຶ້ນ. ຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານເພດໃນການອະນຸລັກຮັກສາ, ຄວາມສ່ຽງ ແລະ ໂອກາດໃນການຄຸ້ມຄອງອາດມີຜົນສະທ້ອນທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການລາຍງານການເງິນ ແລະ ໂອກາດການບໍລິຫານບໍລິສັດ.
G	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງບົດບາດຍິງ - ຊາຍມີການປັບປຸງຊຸມນຸນຂ່າວສານຂອງລາຄາຜູ້ນໍາບໍ?	2011	Gul, Srinidhi & Ng	ສັງເກດການ 5,021 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	7 (2001-2007)	<ul style="list-style-type: none"> ລາຄາຮຸ້ນຂອງບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍເຮັດໃຫ້ມີຂໍ້ມູນທີ່ແນ່ນອນກວ່າໂດຍຜູ້ຈັດການ. ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຊ່ວຍປັບປຸງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບລາຄາຮຸ້ນ ໂດຍການເພີ່ມການເປີດເຜີຍຂອງສາທາລະນະໃນບໍລິສັດ ໂຫຍ່ ແລະ ໂດຍການຊຸກຍູ້ການເກັບກຳຂໍ້ມູນເອກະຊົນໃນບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ. ຄວາມສໍາພັນຈະເຂັ້ມແຂງ ສໍາລັບບໍລິສັດທີ່ມີການບໍລິຫານບໍລິສັດທີ່ອ່ອນແອ, ແນະນຳໃຫ້ສະພາບບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດສາມາດເຮັດໜ້າທີ່ເປັນກົນໄກທິດແທນ. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນການຄຸ້ມຄອງບໍລິສັດຈະອ່ອນແອ.
G	ຜູ້ອໍານວຍການຜ່າຍຍິງ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງລາຍໄດ້	2011	Srinidhi, Gul & Tsui	ສັງເກດການ 2,480 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	7 (2001-2007)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດສະແດງໃຫ້ເຫັນລາຍໄດ້ທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ. ບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງຫຼາຍກວ່າ, ໂດຍສະເພາະໃນສະພາບບໍລິຫານກວດສອບ, ສະແດງວິທີການລາຍງານທີ່ດີກວ່າໂດຍຜູ້ຈັດການ.
G	ການມີເພດຍິງໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການດັດແກ້ດ້ານການເງິນ	2012	Abbott, Parker & Persley	278	1 (U.S.)	5 (2001-2005)	<ul style="list-style-type: none"> ມີສ່ວນພົວພັນທີ່ສໍາຄັນລະຫວ່າງການມີແມ່ຍິງທ່ອຍໜຶ່ງຄົນຢູ່ໃນສະພາບບໍລິຫານ ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ໜ້ອຍກວ່າຂອງການດັດແກ້ດ້ານການເງິນ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດທີ່ສະພາບບໍລິຫານແມ່ຍິງປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມສາມາດຂອງສະພາ ເພື່ອຮັກສາທັດສະນະຂອງຄວາມເປັນເອກະລາດດ້ານຈິດໃຈ, ຫຼຸດຜ່ອນຂອບເຂດຂອງການຄິດເປັນກຸ່ມ ແລະ ຍົກສູງຄວາມສາມາດຂອງສະພາໃນການເຕີບຕາມການລາຍງານການເງິນ.
G	ພາລະບົດບາດຂອງຄະນະໃນການເຜີຍແຜ່ບົດລາຍງານສັງຄົມວິສາຫະກິດທີ່ປະສົມປະສານ	2013	Frias-Aceituno, Rodriguez-Ariza & Garcia-Sánchez	568	15 ປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ	3 (2008-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແມ່ນ ໜຶ່ງ ໃນປັດໃຈທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດໃນການມີຂໍ້ມູນດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ໄປຽບໃສ່ເຊິ່ງຖືກລວມເຂົ້າໃນບົດລາຍງານລວມ. ຜົນກະທົບນີ້ໄດ້ຖືກສັງເກດເຫັນ ສໍາລັບບໍລິສັດຈາກອັງກິດ, ແບນເຢລະມັນ ແລະ ລາຕິນຂອງການບໍລິຫານບໍລິສັດ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ປີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະໜັບສະໜູນຕົ້ນຕໍ
G	ມີຕົວແທນແພດຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານຂອງຜູ້ອໍານວຍການກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມໂປ່ງໃສເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ພຶດຕິກຳດ້ານຈົນຍາບັນ?	2013	Larkin, Bernardi & Bosco	500	1 (U.S.)	1 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ໃນຂະນະທີ່ຈໍານວນຜູ້ອໍານວຍການຂອງແມ່ຍິງໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງບໍລິສັດທີ່ປະກົດຂຶ້ນໃນວາລະສານວາລະສານ Ethisphere " ປີ 2010 ຂອງບໍລິສັດທີ່ມີຈົນຍາບັນຫຼາຍທີ່ສຸດໃນໂລກາທິວາລະສານຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດ. ມີຫຼັກຖານທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີມະຫາຊົນທີ່ສໍາຄັນຂອງຜູ້ອໍານວຍການແມ່ຍິງມີບົດບາດ ສໍາຄັນ ໃນການບັນລຸລາຍຊື່ ກ່ຽວກັບການຈັດອັນດັບວາລະສານຂອງ Ethisphere ເຖິງແມ່ນວ່ານີ້ແມ່ນກໍລະນີ ສໍາຄັນລາຍຊື່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດ.
G	ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ 20 ອາຊະຍາກໍາບໍລິສັດໃນສະຕະວັດທໍາອິດ: ການມີສ່ວນຮ່ວມແພດຍິງ ແລະ ບົດບາດຍິງ ຊາຍຊ່ອງຫວ່າງໃນການສໍ້ໂກງວິສາຫະກິດ Enron-Era	2013	Steffensmeier, Schwartz & Roche	83	1 (U.S.)	8 (2002-2009)	<ul style="list-style-type: none"> ຜູ້ຂຽນໄດ້ວິເຄາະ 83 ການສໍ້ໂກງບໍລິສັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈໍາເລີຍ 436 ຄົນ. ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວ, ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນກຸ່ມສົມຮູ້ສ່ວນຄິດ. ໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ, ພວກກ່ຽວມີບົດບາດທີ່ບໍ່ສໍາຄັນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນກໍາໄລຈາກການສໍ້ໂກງໜ້ອຍກ່ວາຜູ້ທີ່ເປັນແມ່ຍິງ.
G	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ການສໍ້ໂກງຫຼັກຊັບ	2015	Cumming, Leung & Rui	742	1 (China)	10 (2001-2010)	<ul style="list-style-type: none"> ມີຫຼັກຖານທີ່ໜ້າແທ້ໝ້ວ່າ ມີແມ່ຍິງຢູ່ສະພາບໍລິຫານຫຼຸດຜ່ອນການສໍ້ໂກງຫຼັກຊັບ. ອັດຕາສ່ວນຮ່ວມທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາບໍລິຫານເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການສໍ້ໂກງຫຼັກຊັບແມ່ນ 50 ສ່ວນຮ່ວມ. ແມ່ຍິງມີປະສິດທິຜົນສູງກວ່າໃນການຫຼຸດຜ່ອນການມີ ແລະ ການສໍ້ໂກງໃນອຸດສາຫະກຳ ທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ.
G	ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນດ້ານການເງິນການລາຍງານການຕີນຫຼາຍກ່ວາ ຫຼັກຖານທີ່ມາຈາກການອະນຸລິກໍາໃນຢ່າງບັນຊີ	2015	Francis, Hasan, Park & Wu	ສັງເກດການ 974 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	10 (1998-2007)	<ul style="list-style-type: none"> CFOs ທີ່ເປັນຜູ້ຍິງ ແມ່ນມີການອະນຸລິກໍາໃນການລາຍງານການເງິນຫຼາຍກ່ວາ CFOs ແພດຊາຍ. ຜົນກະທົບນີ້ຈະແຈ້ງຂຶ້ນເມື່ອບໍລິສັດປະເຊີນກັບຄວາມສ່ຽງສູງໃນການດໍາເນີນຄະດີ, ຄວາມສ່ຽງເລີ່ມຕົ້ນ, ຄວາມສ່ຽງດ້ານລະບົບ, ຫລື ຄວາມສ່ຽງດ້ານການຄຸ້ມຄອງ. ພາຍຫຼັງການຈ້າງ CFO ແພດຍິງ, ມີການເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນລະດັບຂອງການອະນຸລິກໍາບັນຊີເມື່ອທຽບກັບວິທີການທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ຜູ້ຊາຍກ່ອນ. ຫຼັງຈາກບໍລິສັດຈ້າງຜູ້ຊາຍ CFO ໃຫ້ເຮັດຕາມ CFO ແພດຍິງ, ການຮັກສາບັນຊີຫຼຸດລົງ.
G	ສະພາບໍລິຫານ ແລະ ກິດດ້ານຈົນຍາບັນໃນລະບົບການບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ	2015	Garcia-Sanchez, Rodriguez-Dominguez & Frias-Aceituno	ສັງເກດການ 5,380 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	12 ປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ	7 (2003-2009)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫລາກຫລາຍໃນການປະຕິບັດກິດດ້ານຈົນຍາບັນທີ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາດີທີ່ສຸດ. ຜູ້ອໍານວຍການຝ່າຍຍິງມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການດ້ານຈົນຍາບັນ, ມີຄວາມກັງວົນໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດຕາມລະບຽບການ, ແລະ ສຸມໃສ່ການເຕຍສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີກຖານມິຕິ ESG, ຍີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຈໍານວນປີທີ່ໄດ້ອີເຄາະ	ຜົນສະທຸຍດັ່ງຕໍ່
G	CEO ທາງເພດ, ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາດ້ານຈັນຍາບັນ, ແລະ ການຮັກສາບັນຊີ	2015	Ho, Li, Tam & Zhang	ສັງເກດການ 13,206 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	13 (1996-2008)	<ul style="list-style-type: none"> ບໍລິສັດທີ່ມີ CEO ບໍລິສັດເພດຍິງລາຍການວ່າມີລາຍໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ສະມາຄົມນີ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ ໃນບັນດາບໍລິສັດທີ່ປະເຊີນກັບການດໍາເນີນຄະດີສູງ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຕ່າງໆ. ຜົນໄດ້ຮັບຊື່ໃຫ້ເຫັນຜົນປະໂຫຍດຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນການຮັກສາຄວາມສົມບູນຂອງການລາຍງານເງິນ.
G	ຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງຕໍ່ຄະນະທຸລະກິດຕ່າງໆກັບຄຸນຄ່າຂອງບໍລິສັດ, ການເງິນການປະຕິບັດ, ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນ ແລະ ສັງຄົມ.	2015	Isidro & Sobral	922	16 European countries	3 (2010-2012)	<ul style="list-style-type: none"> ການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບຜົນກໍາໄລ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນ ແລະ ສັງຄົມເຊິ່ງໃນທາງກັບກັນ, ມັນພົວພັນໃນທາງບວກກັບມູນຄ່າທີ່ໜັກແໜ້ນ. ຜົນການວິໄຈຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າຜົນກະທົບທາງອ້ອມຂອງການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຄຸນຄ່າສູງຂຶ້ນມາຈາກການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ບາງສິ່ງບາງຢ່າງບໍ່ໄດ້ຄຶກຈັບໂດຍຜົນກະທົບດ້ານການເງິນທີ່ອີງໃສ່ບັນຊີ.
G	ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາ ແລະ ເງິນເດືອນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ: ຫຼັກຖານຈາກປະເທດສະເປນ	2015	Lucas-Pérez, Mínguez-Vera & Sánchez	ສັງເກດການ 714 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (Spain)	6 (2004-2009)	<ul style="list-style-type: none"> ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານເພດມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງສະພາບໍລິຫານ- ໃນຜູ້ຂອງອົງປະກອບ, ໂຄງສ້າງ, ຂະໜາດ ແລະ ການເຮັດວຽກ. ນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ຮັບປະກັນການອອກແບບທີ່ໝາະສົມຂອງການຊົດເຊີຍຂອງຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງເພື່ອ ໃຫ້ມີບັນດາພັນກັບການເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ. ຜົນໄດ້ຮັບຍັງເຖິງຄວາມສໍາພັນ ໃນທາງບວກລະຫວ່າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຊັດເຈນຂອງຜູ້ຈັດການສູງສຸດຕິດພັນກັບການປະຕິບັດ, ພຽງແຕ່ໃຫ້ມູນຄ່າທຸລະກິດໃນກົດໝາຍ ເພື່ອແນໃສ່ພ້ອມຈໍານວນແມ່ຍິງໃນສະພາ.
G	CEO ແລະ CFO Gender, ວັດທະນະທໍາ ຂອງບໍລິສັດ ແລະ ການຄ້າທີ່ໃຊ້ຂໍ້ມູນພາຍໃນ	2015	Scarlatt, Shields & Clacher	86 ບໍລິສັດທີ່ມີການປ່ຽນຜ່ານຈາກເພດຊາຍຫາເພດຍິງໃນຕໍາແໜ່ງ CEO ແລະ CFO ແລະ 1,276 ບໍລິສັດ ທີ່ມີການປ່ຽນຜ່ານຈາກເພດຊາຍຫາເພດຍິງ	1 (U.S.)	8 (2003-2011)	<ul style="list-style-type: none"> ມີກໍາໄລການຄ້າຂາຍພາຍໃນບໍລິສັດທີ່ຫລຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍພາຍຫຼັງການຫັນປ່ຽນຈາກຜູ້ຊາຍໄປເປັນ CEO ແລະ ແມ່ຍິງ CFO. ຫຼັກຖານນີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງປ່ຽນແປງວັດທະນະທໍາຂອງອົງກອນຂອງພວກກ່ຽວ ໂດຍການມີສຽງທີ່ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນເຊັ່ນເທິງສຸດຊິງຈັກກັດການຄ້າແບບສວຍໂອກາດຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ອົງໃນ.

ຕາຕະລາງ 1. ຫຼັກຖານທີ່ມີຕົວຕົນກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນໍາດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ມາດຕະຖານ ESG (ອີງຕາມມິຕິ ESG, ວີ, ຜູ້ຂຽນ) - ຕໍ່

ມິຕິ ESG	ຫົວຂໍ້	ປີ	ຜູ້ຂຽນ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນປະເທດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຈໍານວນບໍລິສັດທີ່ໄດ້ວິເຄາະ	ຜົນສະທຸບຕົ້ນຕໍ
G	ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຈຸດອ່ອນຂອງການຄວບຄຸມພາຍໃນ	2016	Chen, Eshelman & Soilleau	ສັງເກດການ 4,267 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (U.S.)	10 (2004-2013)	<ul style="list-style-type: none"> ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີຕົວແທນແທນຍິງຫຼາຍຂຶ້ນຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານຂອງພວກກ່ຽວແມ່ນມີຄວາມອ່ອນໄຫວໃນການຄວບຄຸມພາຍໃນ (ICWs). ຜົນໄດ້ຮັບບໍ່ໄດ້ຖືກກະຕຸ້ນໂດຍການມີແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານສ່ວນ ICWs, ແທນທີ່ຈະ, ມັນປະກົດວ່າແມ່ຍິງຢູ່ເທິງສະພາບໍລິຫານສ່ວນ ICWs, ບໍ່ວ່າພວກກ່ຽວຈະນັ່ງຢູ່ໃນສະພາບໍລິຫານສ່ວນສອບ ຫລື ບໍ່. ຫຼັກຖານດັ່ງກ່າວ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບແນວໂນ້ມລັກສະນະຂອງຜູ້ອໍານວຍການຍິງທີ່ສະແດງອອກໃນວັນນະຄະດີກ່ອນໜ້ານີ້ - ພວກກ່ຽວມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເວົ້າເຖິງປະເດັນທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ, ນະໂຍບາຍການເງິນແບບອະນຸລັກ, ການເກີດຕາມກວດກາທີ່ດີກວ່າ, ແລະ ການອະນຸໂລມຕໍ່ການປະພຶດທີ່ສອບໂອກາດ. ເມື່ອປຽບທຽບກັບຜູ້ຈັດການຝ່າຍຍິງ, ຜູ້ຈັດການຊາຍມີຄວາມຕັ້ງໃຈຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະແກ້ໄຂພຶດຕິກຳ ທີ່ບໍ່ມີເຫດຜົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກິດເຊັ່ນ: <ul style="list-style-type: none"> ໃນບັນດາປະເທດທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດສູງ, ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຈິນຍາບັນລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍແມ່ນຍິ່ງໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ.
G	ຈິນຍາບັນຂອງຜູ້ບໍລິຫານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່? ການວິເຄາະດ້ານວັດທະນະທຳ	2016	Chen, Tulliao, Cullen & Chang	ສໍາພາດ 2,754 ຄັ້ງກັບບັນດາຜູ້ຈັດການ	27 ປະເທດ	4 (2005-2008)	<ul style="list-style-type: none"> ອັດຕາສ່ວນຂອງເພດຍິງໃນສະພາບໍລິຫານສ່ວນສອບເຮັດໃຫ້ມີຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງຄຸນນະວຸດທິການກວດສອບ ຍ້ອນຄວາມຜິດພາດ, ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມ, ຫຼື ການຍົກເລີກຂໍ້ມູນ. ການມີສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ອໍານວຍການເພດຍິງໃນ ACs ຫຼື ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ອໍານວຍການຍິງເອກະລາດໃນ ACs - ພ້ອມທັງມີ ACs ເປັນປະທານໂດຍເພດຍິງ - ເພີ່ມໂອກາດຄວາມໄປໄກໃສ່ຕື່ມອີກ ໂດຍການເປີດເຜີຍບົດລາຍງານການກວດສອບທີ່ມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ແລະ ເງື່ອນໄຂຈໍາກັດຂອບເຂດການລາຍງານ.
G	ມີຜູ້ຊາຍທີ່ດີຈໍານວນໜ້ອຍທີ່ງົງ (Wo)? ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນສະພາບໍລິຫານອິດສະຕາລີ	2016	Pucheta-Martinez, Bel-Oms & Oicina-Sempere	ສັງເກດການ 920 ບໍລິສັດຕໍ່ປີ	1 (ສະເປນ)	8 (2004-2011)	<ul style="list-style-type: none"> ສະພາບໍລິຫານທີ່ເປັນເພດຊາຍທີ່ໜີດ ແລະ ທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນມີຄຸນນະພາບລາຍໄດ້ຕໍ່າກວ່າເມື່ອທຽບໃສ່ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມສົມດຸນດ້ານເພດ. ສອດຄ່ອງກັບບົດສະດີມວນຊົນເຊີງວິພາກ, ໃນເວລາທີ່ມີພຽງຜູ້ຕາງໜ້າທີ່ເປັນພຽງສິບຍາລັກ (ຕໍ່າກວ່າ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ) ຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາ, ຄຸນນະພາບຂອງລາຍໄດ້ຈະຕໍ່າກວ່າ. ໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງປະກອບເປັນສະມາຊິກໃນລະຫວ່າງ 20 ເຖິງ 40 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງສະມາຊິກສະພາ, ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນໃນທາງບວກກັບຄຸນນະພາບຂອງລາຍໄດ້.
G	ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄະນະ: ບົດບາດຂອງມະຫາຊົນທີ່ສໍາຄັນ	2017	Schwartz-Ziv	11	1 (ອິສຣາເອລ)	3 (2007-2009)	<ul style="list-style-type: none"> ສະພາບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມສົມດຸນທາງເພດມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະປ່ຽນແທນ CEO ທີ່ຂາດຄວາມສາມາດ ແລະ ຈະມີການເຄື່ອນໄຫວທີ່ກວ້າງຂວາງເປັນພິເສດໃນຊ່ວງເວລາທີ່ມີການປ່ຽນແທນ CEO .

ບັນດາເອກະສານອ້າງອີງທີ່ຄັດຈ້ອນມາ

- Ben-Amar, W., Chang, M., and McIlkenny, P. 2017. Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383.
- Byron, K., and Post, C. (2016). “Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis.” *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442.
- Chen, Y., Eshleman, J. D., and Soileau, J. S. 2016. Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Advances in Accounting*, 33, 11-19
- Frias-Aceituno, J. V., Rodriguez-Ariza, L., and Garcia-Sánchez, I. M. 2013. The Role of the Board in the Dissemination of Integrated Corporate Social Reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20: 219–33.
- Garcia-Sánchez, I., Rodriguez-Dominguez, L., and Frias-Aceituno, J. 2015. Board of Directors and Ethics Codes in Different Corporate Governance Systems. *Journal of Business Ethics*. 131: 681-698.
- Glass, C., and Cook, A. 2017. Do Women Leaders Promote Positive Change? Analyzing the Effect of Gender on Business Practices and Diversity Initiatives. *Human Resource Management*.
- Isidro, H., and Sobral, M. (2015). “The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance.” *Journal of Business Ethics*. 132: 1-19.
- Sundaraen, S., Je-Yen, T., and Rajangam, N. 2016. Board Composition and Corporate Social Responsibility in an Emerging Market. *Corporate Governance*. 16(1): 35-53.
- Tate, G., and Yang, L. 2015. Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 77-97.
- Wei, F., Ding, B., and Kong, Y. 2017. Female Directors and Corporate Social Responsibility: Evidence from the Environmental Investment of Chinese Listed Companies. *Sustainability*, 9(12), 2292.
- Zou, Z., Wu, Y., Zhu, Q., and Yang, S. 2018. Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? *Emerging Markets Finance and Trade*, (publication pending).

ສຳລັບລາມການເອກະສານອ້າງອີງທັງໝົດ, ກະລຸນາເບິ່ງທີ່: <https://bit.ly/2QevAcj>

© Copyright 2018. All rights reserved.
International Finance Corporation
2121 Pennsylvania Avenue, NW,
Washington, DC 20433

ການຕີລາຄາ, ການຕີຄວາມໝາຍ ແລະ ຂໍສະຫຼຸບທີ່ສະແດງອອກໃນ
ການພິມ ເຜີຍແຜ່ ຜ່ານບໍ່ຄວນຖືວ່າເປັນຂອງອົງການການເງິນສາກົນ,
ຂອງ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ໃນກຸ່ມ, ຫຼື ຂອງສະມາຊິກໃນສະພາ ຫຼື ຂອງ
ບັນດາປະເທດທີ່ອົງການດັ່ງກ່າວເປັນຕົວແທນ. ອົງການການເງິນສາ
ກົນບໍ່ຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຂໍ້ມູນທີ່ລວມຢູ່ໃນການພິມເຜີຍ
ແຜ່ນີ້ ແລະ ບໍ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນສະທ້ອນໃດໆຂອງການນໍາໃຊ້ບົດ
ດັ່ງກ່າວ.

ເອກະສານນີ້ ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງດ້ານລິຂະສິດ. ການສໍາເນົາ
ແລະ / ຫຼື ການຖ່າຍທອດບາງສ່ວນ ຫຼື ທັງໝົດຂອງບົດນີ້ອາດຈະ
ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ອົງການການເງິນສາກົນຊຸກ
ຍູ້ການເຜີຍແຜ່ເອກະສານນີ້ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ສໍາເນົາສ່ວນຕ່າງໆ
ເພື່ອໃຊ້ສ່ວນຕົວ, ບໍ່ແມ່ນການຄ້າ, ໂດຍບໍ່ມີສິດໃນການຂາຍ, ແຈກຕໍ່
ຫລື ສ້າງບົດຢ່ອຍຈາກເອກະສານນີ້. ການສໍາເນົາ ຫຼື ການນໍາໃຊ້ອື່ນ
ຂອງເອກະສານນີ້ຕ້ອງໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດເປັນລາຍລັກອັກສອນ
ໂດຍກົງຈາກອົງການການເງິນສາກົນ.

ທຸກຄໍາຖາມກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດລວມທັງສິດຢ່ອຍໃຫ້
ຕິດຕໍ່:

International Finance Corporation
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433

www.ifc.org/corporategovernance

ສະໜັບສະໜູນໂດຍ



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Finances

Canada 