

Igualdad De Género En El Directorio. Cuantas Más, Mejor

Una desigualdad basada en los prejuicios

En 2021 ya no es válido pensar al Día Internacional de la Mujer como una simple celebración. Lejos de eso, el 8 de marzo es “un día de acción en apoyo de la adopción de medidas contra la desigualdad de género en todo el mundo” (National Today, 2021). Sin embargo, aún estamos en una etapa inicial en el camino hacia la igualdad de género y hay mucho trabajo por hacer, tanto para el sector público como para el privado.

El Índice de Normas Sociales de Género -que cuenta con datos de encuestas de 75 países, que abarcan más del 80% de la población mundial- realizó un estudio en el que se examina cómo las creencias sociales pueden obstaculizar la igualdad de género en cuatro dimensiones: política, educación, economía/trabajo e integridad física (IISD, 2020). El estudio reveló que, a pesar de décadas de progreso tratando de cerrar la brecha de género, casi el 90% de la población mundial mantiene algún tipo de prejuicio contra las mujeres (PNUD, 2020). En concreto, aproximadamente la mitad de los encuestados considera que los hombres son mejores líderes políticos; más del 40% cree que los hombres son mejores ejecutivos de empresa y que los hombres tienen más derecho a un puesto de trabajo cuando los puestos de trabajo son escasos; mientras que un inquietante 28% (más de una cuarta parte de las personas) piensa que está justificado que un hombre pegue a su mujer (PNUD, 2020).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo hace un llamamiento a los gobiernos e instituciones para que introduzcan una nueva generación de políticas que cambien estas creencias y prácticas discriminatorias, mediante la concienciación o el “cambio de iniciativas” (PNUD, 2020). En consecuencia, estos actores están tomando medidas que se traducen en la aplicación de *black letter laws* y programas de cumplimiento interno favorables a la paridad de género. Sin embargo, el año pasado se cumplió el 25° aniversario de la Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción para el Empoderamiento de la Mujer y la Igualdad de Género, y es evidente que los líderes mundiales necesitan acelerar su accionar para cumplir con los objetivos globales de género.

Normas de derecho y paridad de género

Mejorar la igualdad de género requiere, sin duda, cambiar ideologías a las que las sociedades todavía se aferran muy fuertemente, sin embargo, “también requiere contar con leyes y marcos jurídicos adecuados para garantizar que las niñas y mujeres puedan participar activamente y en igualdad de condiciones en la sociedad. Y aunque la protección de las niñas y mujeres suele figurar en las Constituciones nacionales, las leyes suelen restringir los derechos y las libertades de las [misma]”. Hina Jilani, defensora de la igualdad de género como abogada del Tribunal Supremo de Pakistán y

miembro de los Ancianos, declaró en una entrevista que “el reconocimiento legal es el primer paso para garantizar efectivamente los derechos y las libertades fundamentales consagrados en las Constituciones nacionales y en los instrumentos internacionales de derechos humanos” (Iversen, 2019).

Las Naciones Unidas y la Unión Europea son fundamentales en la promoción de un sistema basado en el Estado de Derecho a nivel internacional y europeo, exigiendo que los procesos legales, las instituciones y las normas sustantivas sean coherentes con los derechos humanos y, por tanto, con la igualdad de género.

Mientras que la ONU ha incluido en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como Objetivo 5 Lograr la igualdad de género y la autodeterminación de todas las mujeres y niñas, la Unión Europea ha adoptado recientemente la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, a través de la cual se llevarán a cabo acciones específicas, basadas en el principio de interseccionalidad. Entre los primeros objetivos de la estrategia, la Presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, se ha comprometido a presentar proyectos para introducir medidas vinculantes de transparencia salarial (Comisión, 2021). Por ello, la Comisión presentó el 4 de marzo de 2021 una Propuesta de directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y los mecanismos de aplicación.

La estrategia también contemplará: i) la ampliación de la gama de delitos en los que se puede introducir la armonización en toda Europa, ampliándola a formas específicas de violencia contra las mujeres, incluidos el acoso sexual, el abuso de las mujeres y la mutilación genital femenina; ii) una Ley de Servicios Digitales para hacer frente a las actividades ilegales en línea, incluida la violencia contra las mujeres; iii) el fortalecimiento de la presencia de las mujeres en los sectores con escasez de competencias, en particular los sectores de la tecnología y la inteligencia artificial; y, iv) la intensificación de los esfuerzos para aplicar las normas de la UE sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Comisión, 2021).

Además, el 25 de noviembre de 2020, la Comisión Europea y la Alta Representante de la UE para la Política Exterior y de Seguridad Común presentaron el Plan de Acción de Género de la UE (GAP III), que prevé iniciativas, para el período 2021-2025, para aumentar el compromiso de la UE con la igualdad de género, así como para promover el compromiso estratégico de la UE a nivel multilateral, regional y nacional (Comisión, 2020).

Las mujeres en los Directorios

Contar con un Directorio eficaz es crucial para cualquier organización (Hersh, 2016). Entre otras cosas, los directores “proporcionan acceso a recursos y oportunidades de

establecer redes externas, lo que permite a las empresas crecer y prosperar” (Mutter, 2019). Por lo tanto, “aportar una variedad de perspectivas, antecedentes y experiencias puede ser clave para el éxito de una organización” (Hersh, 2016) y una forma de hacerlo es a través de la diversidad de género. Países de todo el mundo han tratado de imponer esta tendencia dando lugar a campañas como “2020 Women on Boards” en Estados Unidos, o el “Women on the Board Pledge for Europe” en la UE.

A pesar de que se ha demostrado que la igualdad y la inclusión de las mujeres en los puestos de dirección repercute positivamente en los resultados financieros de una empresa (Schipani, 2019), existe una evidente infrarrepresentación de las mujeres en la alta dirección de las mismas. Las causas de esta infrarrepresentación son “múltiples y complejas”. En opinión de la Comisión Europea, “[l]as principales razones son los roles y estereotipos tradicionales de género, la falta de apoyo a las mujeres y los hombres para equilibrar las responsabilidades de cuidado con el trabajo, y las culturas políticas y empresariales predominantes” (Comisión Europea). En consecuencia, la Comisión Europea mantiene el tema en su agenda; coopera con los grupos interesados y los apoya para diseñar y poner en práctica actividades a escala de la UE sobre el equilibrio de género en los puestos de liderazgo; analiza y difunde datos, tendencias e información; y aumenta la concienciación (Comisión Europea).

Sin embargo, desde noviembre de 2012, la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa sigue pendiente (la “Propuesta”). La Propuesta se ha incluido ahora en la lista de asuntos inconclusos que se llevarán a la Comisión actual (R. Kratsa-Tsagaropoulou, 2021). Ursula von der Leyen declaró en sus Orientaciones Políticas que tratará de conseguir una mayoría para desbloquear la Propuesta, que es una de las prioridades de la nueva Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, adoptada el pasado mes de marzo (R. Kratsa-Tsagaropoulou, 2021).

La Propuesta aborda la actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y los criterios de cualificación para los puestos de los Directorios, que en muchos países hace más difícil que las mujeres compitan a pesar de sus cualificaciones para dichos puestos. De hecho, la falta de transparencia en los criterios de cualificación de los directores de empresas puede tener un impacto negativo en la confianza de los inversores en una empresa, en particular en situaciones transfronterizas. La Propuesta tiene como objetivo la mencionada transparencia, y explica que la divulgación de información relevante sobre la composición de los Directorios en función del género se traduciría en una mejor rendición de cuentas de las empresas, en procesos de toma de decisiones mejor informados y más sólidos, en una mejor asignación del capital y, en definitiva, en un crecimiento y un empleo mayores y más sostenibles en la UE (Propuesta, 2012).

Beneficios de tener más mujeres en los Directorios

Tener un Consejo de Administración más diverso (en cuanto a género) tiene muchas ventajas. Algunas de ellas son

1. Mejor para la empresa. “Las empresas con mujeres [] en su directorio obtienen mejores resultados que las que no tienen mujeres según métricas específicas” (Hersh, 2016). Las empresas con un mayor número de mujeres directoras reportaron un 42% más de retorno sobre las ventas y un 53% más de retorno sobre el capital que el resto. Y esto tiene sentido, ya que los Directorios diversificados suelen reflejar mejor las bases de clientes y consumidores (Hersh, 2016).
2. Una reserva de talento más amplia en todos los niveles. Al diversificar, aumentan las posibilidades de acabar con un miembro del Directorio que tenga las habilidades, la experiencia y la inteligencia necesarias para tomar decisiones mejor informadas. Especialmente si tenemos en cuenta que las mujeres obtienen el 57% de los títulos de grado, más del 62% de los títulos de máster y el 53% de títulos como doctorados, títulos de medicina y títulos de derecho en Estados Unidos. Esto significa que hay una gran reserva de talento de mujeres que pueden aportar mucho a su fuerza de trabajo (Hersh, 2016).
3. Voces diversas equivalen a nuevas ideas. La diversidad no es solo una cuestión de números y las contribuciones y opiniones de las mujeres deben ser escuchadas, ya que pueden aportar una nueva perspectiva y nuevas ideas para ayudar a una organización a tener éxito (Hersh, 2016).

Políticas de Diversidad y “Cuotas”

En virtud del mencionado proyecto de directiva de 2012, la UE estableció que “las empresas que cotizan en bolsa en Europa se enfrentarían a multas si no garantizan que al menos el 40% de los puestos de sus directorios no ejecutivos estén ocupados por mujeres” (Rankin, 2020). En la UE, el ritmo de aumento de mujeres como directoras no ejecutivas se ha ralentizado desde 2015, y “solo el 7,5% de los presidentes de los directorios y el 7,7% de los directores ejecutivos son mujeres” (Rankin, 2020). Incluso en este sombrío escenario, las mujeres de la UE parecen estar en mejor posición que en otras partes del mundo. “Esto puede atribuirse a las cuotas legalmente obligatorias o recomendadas para las mujeres en los consejos de supervisión y en la dirección” (Schipani, 2019). En los países que han adoptado cuotas vinculantes (Francia, Alemania, Italia y Bélgica), el número de mujeres en los consejos de administración ha aumentado rápidamente. Por otro lado, en lo que respecta a los salarios, las mujeres ganan un 16% menos que los hombres por hora, con las mayores diferencias en la

República Checa, Estonia, Alemania y el antiguo Estado miembro, el Reino Unido (Rankin, 2020).

Los inconvenientes

La falta de armonía en la regulación entre países en materia de cuotas “plantea obstáculos al mercado interior al imponer a las empresas [...] requisitos divergentes en materia de gobierno corporativo” (Propuesta, 2012), lo que se traduce en “obligaciones jurídicas incoherentes de difícil comparabilidad, confusión y mayores costes para las empresas, los inversores y otras partes interesadas” (Propuesta, 2012). En particular, esto puede “dar lugar a complicaciones prácticas para las empresas cotizadas que operan a nivel transfronterizo, sobre todo cuando establecen filiales o en las fusiones y adquisiciones, así como para los candidatos a los puestos del consejo” (Propuesta, 2012).

Conclusión

“La diversidad de género, como consideración financiera para los inversores, se está acelerando” (Morgan Stanley, 2016), y es evidente cómo la “G” de ESG (*Environmental, Social, and Governance*) se ha convertido en un elemento crítico en el análisis de los inversores con conciencia social y cómo las empresas que cumplen con ESG se han convertido en los campeones en el liderazgo del proceso de transformación en curso.

“La infrautilización de las habilidades de las mujeres altamente cualificadas constituye una pérdida de potencial de crecimiento económico” (Proposal, 2012) y “la presión para seguir diversificando la sala de juntas probablemente seguirá aumentando”. Sin embargo, “no existe una solución única para aumentar la diversidad de género” (Institutional Shareholder Services, Inc., et al., 2017) y las entidades privadas y públicas deben estar constantemente atentas a los cambios hacia una normativa que favorezca la paridad de género.

Bibliografía

IISD. (2020). *UNDP Gender Social Norms Index Finds Massive Bias Against Women*. Disponible en SDG Knowledge Hub: <https://sdg.iisd.org/news/undp-gender-social-norms-index-finds-massive-bias-against-women/>

R. Kratsa-Tsagaropoulou, E. R. (2021). *Legislative Train Schedule - Area of Justice and Fundamental Rights*. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>

R. Kratsa-Tsagaropoulou, E. R. (2021). *Legislative Train Schedule - Area of Justice and Fundamental Rights*. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>

UNDP. (2020). *2020 Human Development Perspectives - Tackling Social Norms: a game changer for gender inequalities*. Disponible en Human Development Reports: <http://hdr.undp.org/en/GSNI>

World Conferences on Women. (2021). Disponible en UN-Women: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Rankin, Jennifer (2020). *EU revives plans for mandatory quotas of women on company boards*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/05/eu-revives-plans-for-mandatory-quotas-of-women-on-company-boards>

Schipani, Cindy (2019). *The Plight of Women in Positions of Corporate Leadership in the United States, the European Union, and Japan: Differing Laws and Cultures, Similar Issues*. Disponible en: <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/12/31/the-plight-of-women-in-positions-of-corporate-leadership-in-the-united-states-the-european-union-and-japan-differing-laws-and-cultures-similar-issues/>

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1441109473231&uri=CELEX%3A52012PC0614>

Institutional Shareholder Services, Inc., et al. (2017). *Gender Parity on Boards Around the World*. Disponible en: <https://corpgov.law.harvard.edu/2017/01/05/gender-parity-on-boards-around-the-world/>

Hersh, Erica (2016). *Why Diversity Matters: Women on Boards of Directors*. Disponible en: <https://www.hsph.harvard.edu/ecpe/why-diversity-matters-women-on-boards-of-directors/>

European Commission. *Gender balance in decision-making*. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-balance-decision-making-positions_en

Mutter, D. (2019). *Crashing the boards: comparative analysis of the boxing out of women on boards in the United States and Canada*. *Journal of Business, Entrepreneurship and the Law*, 12(2), 285-328.

National Today (2021). *International Women's Day – March 8, 2021*. Disponible en: <https://nationaltoday.com/international-womens-day/>

Morgan Stanley (2016). *The Gender Advantage: Integrating Gender Diversity Into Investment Decisions*. Disponible en: <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf>

Sobre Curtis

Curtis, Mallet-Prevost, Colt & Mosle LLP es una firma de abogados líder a nivel internacional. Con sede en Nueva York, Curtis tiene 17 oficinas en Estados Unidos, América Latina, Europa, Oriente Medio y Asia. Curtis representa a una amplia gama de clientes, incluyendo corporaciones multinacionales e instituciones financieras, gobiernos y empresas estatales, administradores de dinero, fondos soberanos, empresas familiares, individuos y empresarios.

Para mayor información, por favor visite www.curtis.com.

Publicidad para abogados. El material contenido en esta Alerta al Cliente es sólo una revisión general de los temas tratados y no constituye asesoramiento jurídico. Ninguna decisión legal o comercial debe basarse en su contenido/Attorney advertising. The material contained in this Client Alert is only a general review of the subjects covered and does not constitute legal advice. No legal or business decision should be based on its contents.

No dude en ponerse en contacto con cualquiera de las personas indicadas a continuación si tiene alguna pregunta sobre este importante acontecimiento:

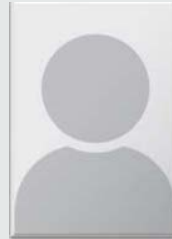


Daniela Della Rosa

Socia

ddellarosa@curtis.com

Milan: +39 02 7623 2057



María H. De La Peña

Asociada

mdelapena@curtis.com

Buenos Aires: +54 11 5196
8300