

Mujeres en los consejos de administración para 2021

La diversidad suma



CLAUDIA HARDY

Co-Presidenta de 2020 Women on Boards¹ México
Socia Ezentia Group – Executive Search and Leadership Solutions
chardy@ezentiagroup.com

Síntesis

La diversidad y la inclusión de género en las empresas posibilita que haya mayor rendimiento y mejores decisiones para afrontar las problemáticas corporativas, enfrentar la incertidumbre, buscar alternativas y soluciones, así como tener una fuerza laboral innovadora comprometida con estas organizaciones.

En un año tan complicado como el que hemos vivido, con retos de salud pública complejos y un entorno económico retador para las empresas, ¿por qué valdría la pena enfocarse en un tema aparentemente de nicho como la diversidad de género en los consejos de administración? ¿Por qué es importante en estas circunstancias? ¿Y por qué es relevante para todas las empresas?

En un año de reinención y redefinición como el 2021, la estrategia de inclusión y diversidad de género podría agregar mucho valor a las empresas. Según el estudio de McKinsey, *La diversidad gana: Por qué la inclusión es importante*, “[...] Algunas de las

empresas [...] consideran que la Diversidad e Inclusión es un “lujo que no se pueden dar” durante la crisis [...] Estas empresas están arriesgando su viabilidad de operar en el largo plazo y podrían estar dejando pasar oportunidades importantes de innovar su modelo de negocio y fortalecer su recuperación”.² Asimismo, hay una vasta evidencia de que las empresas diversas e inclusivas tienen una mayor probabilidad de tomar mejores y más audaces decisiones –una habilidad crítica en la crisis–. Por ejemplo, se ha demostrado que es más probable que los equipos diversos innoven radicalmente y anticipen cambios en las necesidades del consumidor y patrones de consumo ayudando a las compañías a generar una ventaja competitiva.³

A pesar de los beneficios de la diversidad de género, en México, las mujeres siguen sin tener una representación importante en los consejos de administración de las empresas listadas. De acuerdo con la investigación publicada recientemente por *2020 Women on Boards*, en colaboración con el CIMAD del IPADE, de 2,574 asientos de consejo de 130 empresas que reportaron a la BMV a diciembre 2019, solo había 41 mujeres con asientos independientes (propietarios, no suplentes), un incipiente 2.2% comparado con 1.5% en 2018.⁴

Si se incluyen a todas las mujeres que ocupan asientos de consejo, incluyendo suplentes, así como patrimoniales (dueñas), directoras relevantes y miembros relacionados, el porcentaje es 8.7%, comparado con 8.3% en 2019. Este nivel está muy por debajo de comparativos internacionales: 22.6% en Estados Unidos,⁵ 25.8% en promedio en Europa (i.e. 41% Noruega, 37% Francia, 29% Italia, 19% España) y 16.9% en promedio globalmente.⁶

En México, 28% de las empresas listadas no tiene mujeres en sus consejos, comparado con 7% de las 3,000 empresas listadas con mayor capitalización de mercado en Estados Unidos. Y solo 7% de las empresas listadas en México tienen 20% o más mujeres en sus consejos, comparado con 61% de las 3,000 empresas listadas con mayor capitalización de mercado en Estados Unidos. Cabe resaltar que, de las empresas listadas en México, 60% tienen ninguna o solo una mujer en sus consejos.

Existen estudios a escala internacional y nacional que señalan que las empresas que logran una mayor diversidad de género en los consejos generan mayor rendimiento. Contar con un consejo de administración que refleja la diversidad de la sociedad misma genera mayor innovación y transparencia, así como mejor retorno sobre inversión y entendimiento de los consumidores.

Asimismo, se ha demostrado que los equipos diversos llegan a mejores decisiones debido a la variedad de perspectivas de sus miembros, pueden comprender mejor a sus clientes y a sus colaboradores, y generar alternativas para problemáticas corporativas. Un equipo diverso puede preparar mejor una estrategia exitosa e innovadora de cara a la incertidumbre y volatilidad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en lo que se refiere a los consejos de administración, “[...] a medida que aumenta la proporción de mujeres en el consejo de administración, más probabilidades tiene la empresa de mejorar sus resultados comerciales. Cuando el consejo cuenta con una representación femenina entre 30 y 39%, las empresas tienen 18.5% más de probabilidades de obtener mejores resultados empresariales”.⁷

Asimismo, de acuerdo con el reporte más reciente de Credit Suisse, Gender Index 3000, que evalúa el rendimiento de un grupo de más de 3,000 empresas globales en relación con la diversidad de género en sus consejos y en sus equipos directivos, “[...] Las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos han generado rendimientos, ajustados por sector, superiores en casi 4% anual comparados con las empresas con menor diversidad de género que el promedio”.⁸

Melinda Gates, en su libro *No hay vuelta atrás: El poder de las mujeres para cambiar el mundo*, escribe lo siguiente: “Un estudio académico de 2010 sobre inteligencia de grupos concluyó que la inteligencia colectiva de un grupo de trabajo se correlaciona con 3 factores: la sensibilidad social promedio de los miembros del grupo, la habilidad del grupo para tomar turnos, y la proporción de mujeres en el grupo”.⁹

Un consejo con mayor diversidad de género incentiva a que haya mayor diversidad de género en los equipos directivos de las empresas, lo cual genera un mayor “pipeline” de talento. De acuerdo con un estudio publicado por *Catalyst*, “[...] un mayor porcentaje de mujeres en los consejos se asocia con mayores porcentajes de mujeres en puestos ejecutivos y directivos [...] En el largo plazo, un incremento de 10% en la representación de mujeres en consejos resulta en un 21% de incremento en posiciones ejecutivas ocupadas por mujeres”.¹⁰ En el mismo tenor, Credit Suisse afirma que las “empresas con por lo menos 5% de mujeres en los consejos tienen un promedio de 18% de mujeres en posiciones ejecutivas. Esta proporción aumenta en línea con la proporción de mujeres en consejos [...] sugiriendo que el impacto de la mayor diversidad en el consejo resulta en un mayor balance de género en las funciones directivas. Al nivel de 50% de representación de mujeres en consejos, encontramos casi 30% de mujeres en puestos directivos”.¹¹

La diversificación de los consejos de administración manda un mensaje a toda la organización, a sus colaboradores y al mercado, de que se premia el talento, independientemente de su género, y que se están haciendo esfuerzos para eliminar las barreras a la oportunidad para todos los colaboradores de la organización.

La vía para la inclusión de mujeres en consejos, en distintos países, ha sido tanto por medio de cuotas mandatorias de diversidad en los consejos, que van desde 30%-40%, como es el caso de Francia, Alemania, Noruega, Italia y Bélgica, entre otros; así como mediante regulación que exige que las empresas reporten metas de diversidad y cumplimiento, como es el caso de Canadá y Reino Unido. En el caso de

Estados Unidos, el estado de California ha sido pionero en este tema al pasar legislación en 2018, la cual exige que, en todos los consejos de las empresas registradas en el estado, hubiera por lo menos una mujer en el consejo al final de 2019 y dos o tres más, dependiendo del tamaño del consejo, en 2021. Todas estas iniciativas han resultado en una mayor representación de mujeres en los consejos desde que fueron implementadas. No cabe duda de que dar visibilidad a este tema, ya sea por la vía de cuotas o regulación de reporte, ha generado resultados importantes en este sentido a escala global.

En México, hasta la fecha no hay legislación ni regulación sobre la diversidad de género en los consejos. Actualmente, hay dos iniciativas de ley en comisiones cuyo propósito sería establecer cuotas de género para los consejos de empresas listadas.

Uno de los argumentos de las empresas para no tener mujeres en sus consejos es que no hay suficientes mujeres en México capacitadas para ocupar estos asientos. Para 2021, esperamos que este argumento no sea la norma, ya que se están haciendo esfuerzos importantes por organizaciones en nuestro país como 2020 Women on Boards, WomenCorporateDirectors, Dalia Empower y el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE, que están dando visibilidad a mujeres directivas y consejeras. Inclusive el CIMAD ha lanzado una Red de Consejeras y Expertas para ofrecer al mercado listados de mujeres con amplia experiencia en diversos sectores productivos.

La diversidad y la inclusión de género hacen sentido de negocio, por lo cual es imperativo no dejarlos en el tintero. Es recomendable utilizar el poder de la diversidad y la inclusión para enfrentar la incertidumbre, buscar las mejores alternativas y soluciones, al mismo tiempo que tener una fuerza laboral comprometida con la empresa. Una empresa que elimina las barreras de oportunidad para una parte significativa de su fuerza laboral verá los resultados en un mayor compromiso de sus colaboradores y, por ende, una mayor rentabilidad.

Como conclusión, lo que esperamos para 2021 en términos de diversidad de género en consejos de administración en México es que mejoren las métricas por medio de la concientización de que este tema no es solo de mujeres, no es solo de nicho, sino que es un tema que atañe a hombres y mujeres comprometidos con la rentabilidad de las empresas y el desarrollo del país, porque elevar a las mujeres tiene un efecto multiplicador en el bienestar de la sociedad. La diversidad suma. 

1 2020 Women on Boards es una campaña internacional sin fines de lucro fundada en 2010 en EUA, la cual se ha expandido a varios países a escala global y cuya meta es promover la diversidad de género en los consejos de administración.

2 McKinsey & Company (2020, mayo). *Diversity wins: How Inclusion Matters*.

3 McKinsey & Company (2019). *Women in the Workplace 2019*.

4 2020 Women on Boards (2020, diciembre). *Índice de Diversidad de Género 2020*.

5 2020 Women on Boards (2020). *Gender Diversity Index 2020*. Disponible en: <www.2020wob.com>.

6 Deloitte (2019). *Data Driven Change, Women in the Boardroom: A Global Perspective*. 6th edition.

7 Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial*.

8 Credit Suisse (2019, octubre). *The CS Gender Index 3000 in 2019: The changing face of companies*.

9 Gates, M. (2019). *No hay vuelta atrás: El poder de las mujeres para cambiar el mundo*.

10 Catalyst (2013). "Tool: First Step-Gender Diversity at the Top Pays Off from the Boardroom to the C-Suite". *Catalyst*. Disponible en: <<https://www.catalyst.org/research/first-step-gender-diversity-at-the-top-pays-off-from-the-boardroom-to-the-c-suite/>>.

11 Credit Suisse, *op. cit.*