

# Invertir en la diversidad de género

*En el sector de inversiones, los dueños y gestores de activos presionan para aumentar la diversidad de género en todos los niveles directivos*

**Rakhi Kumar**



CORTESÍA DE STATE STREET GLOBAL ADVISORS

**EN EL ÚLTIMO DECENIO** ha sido cada vez más evidente que la diversidad de género tiene un enorme impacto en el desempeño de las empresas y el crecimiento económico. En el caso concreto de los inversionistas, MSCI observó que la rentabilidad del patrimonio de empresas con fuerte liderazgo femenino superaba en 36,4% a las empresas sin una masa crítica de mujeres en los altos niveles directivos.

Por razones económicas y sociales, ha aumentado el interés de los inversionistas en cómo incentivar la diversidad de género en los directorios, la alta dirección y otros niveles gerenciales. Para ello, State Street y gestores de activos de todos los tamaños están desarrollando nuevas herramientas que permiten a los inversionistas promover la diversidad de género en las compañías en las que invierten.

En marzo de 2017, erigimos la estatua “Fearless Girl” [La chica sin miedo] en el corazón del distrito financiero de Nueva York: la cara visible de nuestros esfuerzos por crear conciencia sobre la importancia de la diversidad de género entre los líderes de empresas. Sin embargo, esta campaña implica mucho más que crear conciencia.

Como accionistas, votamos en la elección de candidatos a cargos directivos y en otros temas importantes para la empresa. Mediante este proceso, hemos votado en contra de candidatos a directorios integrados solo por hombres que no toman medidas para incrementar la representación femenina. Además, dialogamos directamente con las empresas sobre diversidad y otros temas

ambientales, sociales y de gobernanza e informamos a los directorios sobre formas efectivas de lograr mayor diversidad en todos los niveles de la organización.

Desde marzo de 2017, hemos exhortado a más de 1.200 empresas sin presencia femenina en sus directorios a que tomen medidas. Más de 300 de esas empresas ya han incorporado a una mujer en su directorio y 28 se han comprometido a hacerlo.

Pero sabemos que aún queda trabajo por delante. En septiembre de 2018 anunciamos que reforzaríamos nuestras pautas sobre diversidad de voto en los directorios. A partir de 2020 en los mercados de Australia, Estados Unidos y el Reino Unido, y de 2021 en Canadá, Japón y Europa continental, votaremos en contra de toda la lista de candidatos si la empresa no tiene por lo menos una mujer en su directorio y no ha entablado un diálogo fructífero con nosotros sobre este tema por tres años consecutivos.

¿Por qué le damos a las empresas tres años para incorporar cambios que, en nuestra opinión, tendrían un impacto positivo inmediato para los inversionistas? Nuestro objetivo es garantizar un liderazgo independiente y efectivo en el directorio, lo que implica lograr que haya un conjunto adecuado de habilidades y una diversidad de posiciones. Comprendemos que esto no puede suceder de la noche a la mañana y la incorporación de candidatos calificados debe ser un proceso reflexivo que puede llevar más de un año.

Si bien incluir una única candidata en el directorio no se considera auténtica diversidad, creemos que la inclusión de una perspectiva femenina es un primer paso importante. La campaña de La chica sin miedo busca cambiar la mentalidad de los directorios en materia de diversidad, llevando la conversación de “¿por qué necesitamos diversidad de género?” a “¿por qué no hay diversidad en nuestro directorio?”, y creemos que incorporar al menos una directora ayuda a modificar esta mentalidad.

La diversidad es un tema importante para todas las empresas independientemente del sector, mercado o tamaño. Comprobamos que muchas empresas grandes están haciendo un esfuerzo concertado para incluir mujeres en sus directorios, pero entre las pequeñas empresas, la ausencia de representación femenina sigue siendo significativa.

La mayoría de los directorios sin diversidad de género citan como primer obstáculo el escaso número



FOTO: GETTY/ANADOLU

de candidatas idóneas. Sin embargo, creemos que los principales obstáculos son las prácticas actuales para designar a los postulantes a los cargos directivos y las actitudes sesgadas que siguen subestimando el aporte de las mujeres. Por ejemplo, algunos directorios exigen que todos los candidatos tengan experiencia como directores generales.

Afortunadamente, es posible superar estos obstáculos y sesgos. Una práctica óptima común en empresas con altos niveles de diversidad en el directorio consiste en garantizar que haya diversidad en cada grupo de candidatos. Además, estamos instando a las empresas a hacer un seguimiento de la diversidad de género e informar al respecto, no solo en sus directorios sino en todos los niveles gerenciales. Creemos que esta mayor transparencia contribuirá a generar un conjunto más sólido de candidatas calificadas.

Hace años, State Street tuvo una conversación inspiradora con un cliente sobre cómo propiciar el debate sobre igualdad de género e identificar el potencial de rentabilidad superior de empresas con diversidad de género en sus cargos directivos. Creó entonces un índice que permite a los inversionistas lograr el doble propósito de impacto y rentabilidad.

El Índice de Diversidad de Género SSGA, lanzado en marzo de 2016, está diseñado para promover la diversidad de género y aprovechar el potencial de rentabilidad superior de empresas con diversidad de género en su cúpula directiva. El índice puede incluso incorporar un componente filantrópico para que parte de los ingresos del asesor se destinen a entidades benéficas que promuevan programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para mujeres jóvenes.

Durante décadas, los dueños de activos han procurado un cambio mediante la selección negativa, es decir, evitando invertir en empresas con prácticas alejadas de los valores personales del inversionista o con calificaciones deficientes en cuanto a temas ambientales, sociales

y de gobernanza. Cada vez son más los inversionistas que abandonan este método de exclusión por una inversión centrada en dichos temas como herramienta que les permita mejorar las rentabilidades ajustadas por riesgo de una cartera.

Una de las mayores barreras para la integración de temas ambientales, sociales y de gobernanza es la falta de datos uniformes y confiables sobre las prácticas de una empresa y su impacto en el desempeño financiero. Consideramos que nuestra iniciativa — instar a las empresas a informar mejor sobre la diversidad de género en todos sus niveles directivos— debería ser importante al dar a los inversionistas la información que necesitan para integrar este aspecto en el análisis de una empresa.

Nos complace observar que cada vez hay más conciencia de los beneficios que tiene la diversidad de género en el liderazgo para el ecosistema de inversión: desde los dueños de los activos, hasta los gestores y las propias empresas. Según el *Wall Street Journal*, a marzo de 2018 —el primer aniversario del lanzamiento de La chica sin miedo— un grupo de gestores y dueños de activos que controlan más de USD 13 billones se han unido a nuestra causa dándole prioridad a la diversidad de género.

Pero esto es tan solo el comienzo. En State Street, creemos que las empresas de gestión de activos deben buscar continuamente nuevas formas de usar sus conocimientos para permitir que los inversionistas promuevan aún más la diversidad de género en todos los niveles directivos en el mundo. **FD**

**RAKHI KUMAR** es Directora Ejecutiva Principal y Directora de Inversiones ESG y Administración de Activos en State Street Global Advisors.

*Las opiniones expresadas en este artículo son de Rakhi Kumar; no constituyen asesoramiento sobre inversión y no deben utilizarse como tal.*

*"La chica sin miedo", de State Street, en el corazón del distrito financiero de Nueva York.*