



**Universidad de
Castilla-La Mancha**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES - CAMPUS DE TOLEDO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**MÁSTER IBEROAMERICANO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL**

Inclusión de mujeres en el Directorio de las empresas registradas en la Bolsa de Valores
de Lima: ¿voluntario u obligatorio?

Autora: Katherine Jara Mory

Tutora académica: Belén Ruiz Sánchez

Perfil del TFM: Inicio de investigación de naturaleza teórica.

2019

Resumen:

El objetivo de este trabajo es determinar si la inclusión de mujeres en el Directorio de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima debe ser una práctica obligatoria mediante la regulación de cuotas de género; o debe ser una práctica voluntaria, mediante el establecimiento de lineamientos de género en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. Para ello, es preciso considerar que la desigualdad de género es una problemática actual en el país. En el sector privado, la presencia de las mujeres en los cargos directivos es casi nula o reducida, aun así, ellas representen la mitad de la población peruana.

Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres es una iniciativa promovida a nivel mundial, ya que no solo es un derecho humano que debe ser resguardado por tal condición como justicia social, sino que es un vehículo para lograr el desarrollo sostenible de la sociedad. Desde tiempos inmemorables, la sociedad se ha encontrado estructurada bajo un sistema patriarcal, donde los hombres dominan y oprimen a las mujeres en diversos aspectos de la vida pública y privada.

En ese sentido y considerando que el Perú se encuentra comprometido en promover la igualdad de género, en este trabajo se analizará la realidad del mercado de valores peruano a fin de determinar si resulta necesario la aplicación prácticas voluntarias u obligatorias para incluir mujeres en el directorio de las empresas que registran valores en la Bolsa de Valores de Lima.

Palabras clave: igualdad entre mujeres y hombres, empresas cotizadas, Gobierno Corporativo, cuotas de género.

INDICE

CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Participación laboral femenina	7
1.2.1. En el Perú.....	10
1.3. Participación de mujeres en altos cargos directivos	11
1.3.1. Rol de las Bolsas de Valores en el mundo.....	12
1.3.2. Presencia de mujeres en el Directorio de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima	13
1.4. Justificación, objetivos, aportaciones y estructura del trabajo.....	15
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Medidas que promueven la igualdad de género.....	19
2.2. Situación de Perú frente a las medidas que promueven la igualdad de género ..	19
2.3. Experiencias en otros países sobre aplicación de las medidas que promueven la igualdad de género	22
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	24
3.1. Alcance de la muestra representativa.....	24
3.2. Aspectos de la muestra representativa	26
3.3. Descripción del método de cálculo de los datos analizados	29
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	31
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y LIMITACIONES DEL TRABAJO.....	33
BIBLIOGRAFÍA - Normas APA	35

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. 1. Participación global en la fuerza laboral por sexo.....	9
Gráfico 1. 2. Brechas de género en la participación de la fuerza laboral	10
Gráfico 1. 3. Educación superior universitaria en Perú por sexo	11
Gráfico 1. 4. Porcentaje de posiciones ocupadas por mujeres del total de Directorios de las empresas registradas en la BVL	14
Gráfico 1. 5. Porcentaje de mujeres del total de personas que son directores en empresas registradas en la BVL	14

INDICE DE TABLAS

Tabla 3. 1. Empresas que componen el S&P/BVL Perú General Index	25
Tabla 3. 2. Empresas que componen el S&P/BVL IBGC Index	25
Tabla 3. 3. Muestra representativa para el análisis	26
Tabla 3. 4. Promedio de años de permanencia en el cargo por género.....	27
Tabla 3. 5. Número de directores por cada rango de edad	27
Tabla 3. 6. Profesión u ocupación de los directores por género	28

CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Desde tiempos inmemorables, el hombre ha tenido un status privilegiado y superior al de la mujer en los distintos ámbitos de la vida, tales como la fertilidad y sexualidad, el ejercicio de los derechos políticos (p. ej. el voto), la familia, el trabajo, en el ámbito ideológico, entre otros. Esta situación ha sido considerada como un “sistema patriarcal compuesto por una estructura social y prácticas, en donde los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres” (Mondal, 2018, p. 234).

En este contexto, nace el feminismo como una iniciativa entre hombres y mujeres para transformar este sistema patriarcal a uno donde se respete la igualdad de género. Sobre el particular, el feminismo ha pasado por tres estadios, llamados “las tres olas del feminismo”: la primera ola surge a raíz que las mujeres son marginadas en el ejercicio de sus derechos legales y políticos, así en respuesta a esta protesta, la primera ola culmina con el otorgamiento del derecho al voto a las mujeres, así como el derecho a opinar sobre sus hijos y obtener una propiedad a su nombre; la segunda ola del feminismo - 40 años después de la primera- se centró en un mayor activismo grupal reflejado en acciones positivas relacionadas a pagos equitativos, violencia familiar, pornografía, sexismo en los medios y elección reproductiva; y finalmente, la tercera ola del feminismo surge en 1992 con una visión inclusiva y racialmente diversa, diferenciándose principalmente de la primera y segunda ola al no componerse por un grupo, sino por individualidades que buscan un mismo objetivo, que es la igualdad de género, y que para lograr ello, las mejores herramientas son la educación y el empoderamiento (Dobson, Gorospe & Seung-Yeon, 2017).

Esta tercera ola del feminismo ha cobrado vigencia, ya que concuerda con la nueva visión de desarrollo, redefinido como la riqueza de la vida humana donde se amplían las capacidades y libertades de las personas para llevar una vida que consideren valiosa, en lugar de buscar una riqueza económica, siendo ahora el ser humano el centro del desarrollo (Pajarín, 2015). Esta situación ha favorecido que en la agenda de desarrollo se incorpore la igualdad de género, entendida como:

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Esto supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas. La igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerequisite para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma (UNESCO, 2014, p.12).

De este modo, la ONU, a fin de promover la igualdad de género, incorporó esta cuestión como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Naciones Unidas, 2000,), cuya aplicación culminó en 2015. Posteriormente, para continuar su promoción, la incorporó como uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015), aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas, conformada por todos los países del mundo (estados miembros).

Sobre el particular, en esa ocasión se acordó aprobar 17 ODS y 169 metas correspondientes, las mismas que deberán ser parte de la agenda de los estados miembros, cuya implementación y ejecución culminará en el año 2030. Al respecto, el ODS N° 5 desarrolla la igualdad de género y a efectos del presente trabajo se analizará el cumplimiento de la meta correspondiente a “5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Naciones Unidas, 2015, p.20).

Cabe señalar que posteriormente en una Asamblea General del año 2017, se acordó aprobar indicadores mundiales para dar seguimiento al cumplimiento de los ODS y sus respectivas metas. Así para medir el cumplimiento de la meta 5.5 de igualdad de género, objeto del estudio, se aprobó el indicador: “5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos” (Naciones Unidas, 2017, p.10).

Al respecto, se señala que para poder avanzar con los otros objetivos y lograr así su objetivo central, que es el desarrollo sostenible, resulta necesario que exista una relación de igualdad entre hombres y mujeres (Avolio & Di Laura, 2016).

1.2. Participación laboral femenina

Al 2017, según el Banco Mundial, las mujeres representan casi la mitad (49.55%) de la población mundial, no obstante, su participación en distintas esferas de la vida privada y pública es en algunas ocasiones nula o inferior a la de los hombres.

Al respecto, desde el 2006 hasta la actualidad el Banco Mundial cada año realiza un estudio sobre las brechas de género a nivel global, y para el cierre del 2018 se evidencia que la brecha global de género puede cerrarse en exactamente 108 años (World Economic Forum, 2018). Este resultado parece desalentador, ya que para el cierre de los periodos del 2016 y 2017 se tenía pensado cerrar la brecha en 83 y 100 años, respectivamente, ahora la paridad de género se ve más distante.

Desde una mirada sociológica, la fuerza laboral por muchos años ha sido estructurada bajo un sistema patriarcal, como mencionábamos anteriormente, evidenciándose así que el rol que había determinado la sociedad para las mujeres era uno de los últimos peldaños de dicho sistema. Esta situación principalmente se debe a los estereotipos que se les otorga biológicamente a las mujeres, ello concebido como las generalizaciones preconcebidas en función al sexo (Merma, Ávalos & Martínez, 2015). Así, se les ha atribuido roles a los hombres y a las mujeres simplemente por su condición biológica, por lo que la sociedad espera de cada uno de ellos un comportamiento determinado y en caso se alejen de ello, la sociedad podría no aceptarlos. De este modo, la sociedad ha enmarcado a las mujeres en labores del hogar y en caso de incluirlas en la fuerza laboral, finalmente padecen de un estigma que incide en perjuicio de su retribución, poder, prestigio, liderazgo, etc.

Acontecimientos que influyeron en la transformación del rol de la mujer en la fuerza laboral fueron principalmente la primera y segunda guerra mundial. Las mujeres dejaron sus labores en el hogar para ser enfermeras, escribanas, producir uniformes y municiones, mientras los hombres se dedicaban al servicio militar (Lindsey, 2016). Estos roles fueron bien vistos por la sociedad, ya que entendían el estado de necesidad y que este rol sería transitorio hasta que acabe la guerra y las mujeres vuelvan a sus quehaceres.

Seguidamente, la era de la industrialización fue un catalizador positivo para el desarrollo de la mujer dentro de la economía, brindándoles un acceso a la fuerza laboral con mejores

condiciones de trabajo y remuneración, lo cual fue gradualmente aceptado por la sociedad (Lindsey, 2016). En este estadio, las mujeres tuvieron una oportunidad de desarrollo económico, personal y profesional, que contribuyó con su desarrollo humano y simultáneamente rompió paradigmas sobre el rol que se les había atribuido a las mujeres, promoviendo así la igualdad de género.

La igualdad de género reflejado en el acceso a la fuerza laboral no solo permite el ejercicio de un derecho humano, sino que también trae beneficios económicos y sociales. Así según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se ha comprobado en diversos estudios que la igualdad de oportunidades de acceso al empleo contribuye a un aumento de la rentabilidad, asimismo, en sociedades en rápido proceso de envejecimiento se percibe beneficios económicos elevados, ya que la participación de la mujer compensa la reducción de fuerza de trabajo de los hombres (2017). Asimismo, la economía global mejoraría en USD28 trillones para el 2025 en caso de que las brechas de género se eliminen y se incluya su participación en la fuerza de trabajo formal (En SSE, 2016).

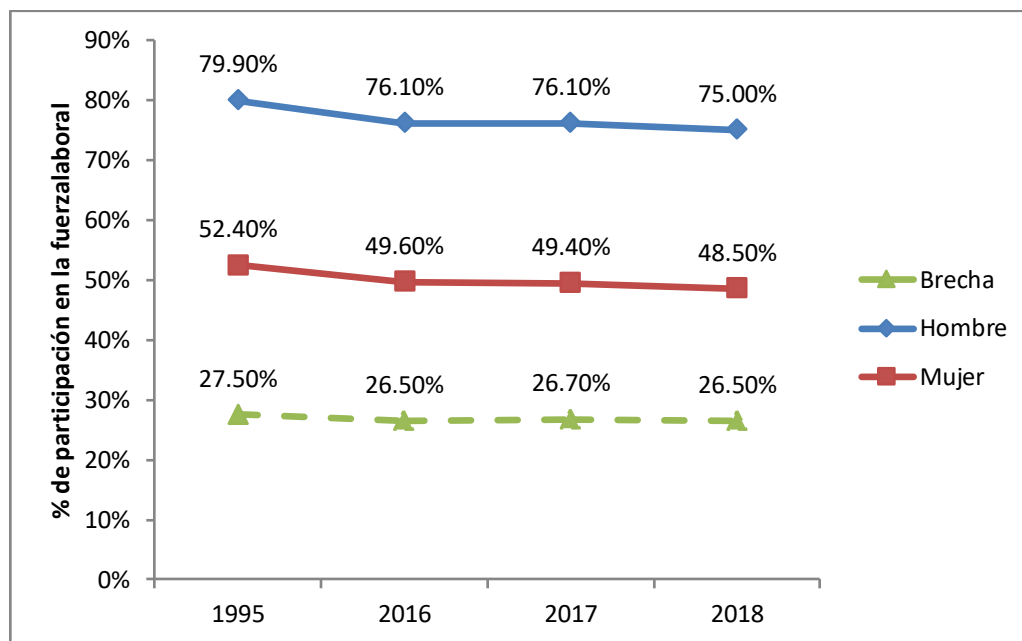
Al cierre del 2018, según el reporte de brechas de género elaborado por el Banco Mundial, el segundo sector en el mundo donde se evidencia una mayor brecha de igualdad entre hombres y mujeres es en la “participación y oportunidad económica”; así, por ejemplo, se evidencia que solo el 34% de los gerentes a nivel mundial es una mujer; y que la disparidad a nivel de ingresos económicos es persistente, hasta el momento, únicamente la brecha se ha cerrado en 0.63 – donde 0 es disparidad y 1 es paridad de género– resaltando así que existe una diferencia en las remuneraciones y que el poder económico en el hogar aún lo tiene en su mayoría de casos los hombres (World Economic Forum, 2018)

Cabe señalar, que en 2018, la tasa de participación de las mujeres en el mundo dentro del mercado laboral fue de 48.5%, mientras que la participación de hombres alcanzó al 75.0%. Asimismo, en América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres fue de 51.5% y de los hombres un 77.1% (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Como se observa en el Gráfico 1.1, a nivel global la tasa de ingreso a la fuerza laboral tanto por los hombres como las mujeres ha disminuido en un pequeño porcentaje en estos

últimos tres años, sin embargo, en la actualidad la brecha de género de participación en la fuerza laboral se ha cerrado en un 1% desde 1995.

Gráfico 1. 1. Participación global en la fuerza laboral por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Organización Internacional del Trabajo (2018, p.6).

Por otro lado, si bien el *World Economic Forum* en estos últimos tres años señala que la brecha de género en el sector de educación es mínima (5% para llegar a la paridad), evidenciándose así que el desempeño de las mujeres ha mejorado, al igual que sus estudios académicos y su crecimiento profesional, en la mayoría de ocasiones las mujeres no pueden alcanzar las posiciones más altas dentro de las organizaciones, como son los directorios (Werhane & Painter-Morland, 2011).

Al respecto, las causas que impiden escalar posiciones superiores son debidas a lo siguiente: a) no están interesadas en escalar en posiciones superior y prefieren el *status quo*; b) no se encuentran o no aparentan ser debidamente capacitadas; c) no tienen la debida visibilidad – *networking*-; d) no pueden adoptar una posición superior, ya que les demandaría mayor tiempo, que interfería con su vida familiar; e) discriminación por parte de los directores; o, f) simplemente el “techo de cristal”, identificado como una barrera invisible que la mujer ha desarrollado y que le impide escalar.

Sin perjuicio de lo expuesto, se considera que las mujeres se han encontrado en desventaja por mucho tiempo respecto al nivel de estudios y experiencia de los hombres, así, hoy en

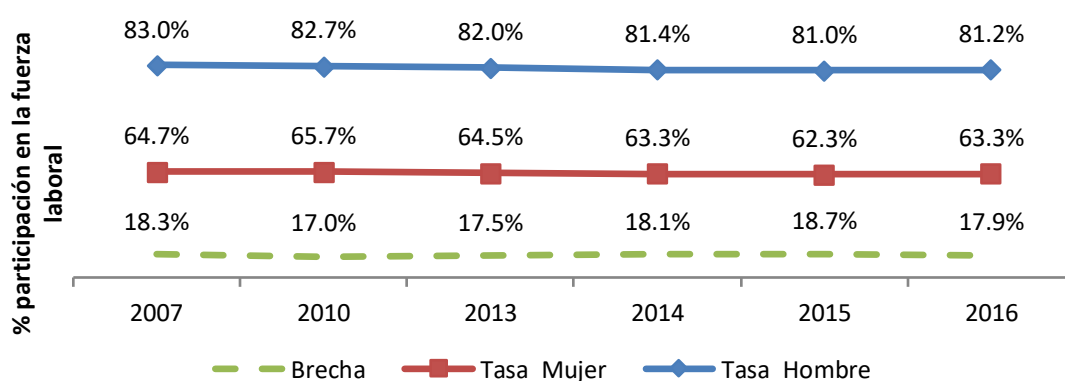
día existen mujeres profesionales de carreras que antes eran juzgadas poco femeninas como ingeniera, tecnología, administración, minería, entre otras, por lo que son más competitivas a nivel de capacidades y pueden ser una opción a candidatas a directorios en sectores que antes eran gobernados únicamente por los hombres.

1.2.1. En el Perú

El Perú se encuentra en el puesto 52 de 149 países en el mundo del Ranking del Índice de Brechas de Género, con un índice de 0.72 de desigualdad entre hombres y mujeres, donde 1 es la paridad y 0 la disparidad. Según este índice, al cierre del 2018, el Perú se encuentra en el puesto 13 de 24 países en la región y su segunda mayor brecha es de 0.63 en el sector de “participación y oportunidad económica” ocupando el puesto 94 en el ranking mundial (World Economic Forum, 2018).

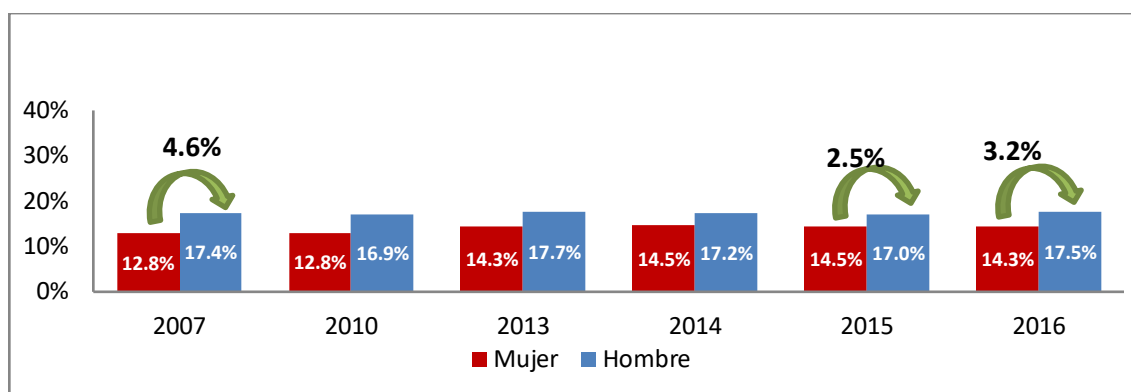
Como se observa en el Gráfico 1.2, la brecha de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres en el país no tiene una variación significativa. No obstante, de acuerdo al Gráfico 1.3 se evidencia que las mujeres están alcanzando un nivel superior de educación en una mayor proporción mayor cada año y que la brecha educativa entre hombres y mujeres en niveles universitarios superiores es cada vez más bajo, por lo que existe mayor competitividad.

Gráfico 1. 2. Brechas de género en la participación de la fuerza laboral



Fuente: Elaboración propia en base a INEI (2018)

Gráfico 1. 3. Educación superior universitaria en Perú por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a INEI (2018)

1.3. Participación de mujeres en altos cargos directivos

La globalización ha jugado un papel importante para lograr la transformación de la concepción de empresa y que ésta se adapte a nuevos mercados y nuevas exigencias de la sociedad, favoreciendo a la igualdad de género, como más adelante desarrollaremos.

Si bien en un principio se concebía a la empresa desde una posición autosuficiente o egoísta, cuyo único objetivo era maximizar beneficios para sus accionistas; con el pasar de los años y tras grandes acontecimientos, tales como el término de la segunda guerra mundial y la caída del muro de Berlín, hemos comprendido que existe una interdependencia entre la empresa y sus grupos de interés, pues éstos últimos la impactan o son impactados por aquella (Velerdas, 2010). De tal modo, se ha dado un giro al propósito de hacer empresa, desde un ánimo netamente lucrativo a priorizar el beneficio de la sociedad en su conjunto.

Este nuevo concepto de hacer empresa ha generado que sus directorios, los cuales usualmente adoptaban decisiones basados netamente en aspectos financieros, incluyan a los no financieros, como son los referidos aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo - ASG, y que finalmente éstos se encuentren aplicándose de forma transversal en la empresa como parte de su estrategia corporativa (Whalen, 2017).

Los directorios de las empresas han tomado consciencia de que al incluir los aspectos ASG en su toma de decisiones podrán mitigar o evitar los impactos producidos producto

de sus operaciones y podrán satisfacer las expectativas de sus diversos grupos de interés, contribuyendo así al desarrollo sostenible.

De este modo, los directorios actualmente se encuentran interesados en desarrollar diversas iniciativas para promover la igualdad de género, tales como la identificación de mujeres y hombres en la compañía; establecer *Key Performance Indicator* (KPI) respecto a la remuneración, ascensos, capacitaciones, entre otros, que eviten sesgos inconscientes y promuevan la existencia de paridad de trato con los colaboradores; así como mejorar la diversidad de género en la composición del directorio, entre otros.

Aunado a ello, la tendencia actual de los inversionistas institucionales es incluir en sus políticas de inversión aspectos que contribuyan con la igualdad de género. Así, en este último año, inversionistas institucionales, tales como *Legal & General Investment Management* - uno de los más grandes fondos británicos- y *Standard Life Aberdeen Plc.*, exigían que el directorio de la empresa donde se invierte su capital cuente al menos con un 25% de mujeres y que los hombres no superen el 80% de su composición, respectivamente. En caso contrario, su voto sería en contra de la moción (Bloomberg, 2018).

1.3.1. Rol de las Bolsas de Valores en el mundo

Las bolsas de valores juegan un papel importante en la promoción de la igualdad de género en los directorios, ya que se encuentran en una posición especial al tener la capacidad de influir en el comportamiento de los participantes del mercado, en concreto, en los inversionistas y en las empresas emisoras de valores; y por ende, son propulsores del desarrollo sostenible en el mercado de valores.

En ese sentido la Iniciativa de las Bolsas de Valores Sostenibles (*Sustainable Stock Exchanges SSE – siglas en inglés*) - promovida por las Naciones Unidas, tiene como objetivo ser una plataforma para el dialogo entre las bolsas de valores del mundo para que, de la mano de inversores, reguladores y empresas emisoras, promuevan la transparencia corporativa a través de la divulgación de los impactos ASG y fomenten la inversión responsable a largo plazo. La SSE ha identificado 5 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que las bolsas de valores pueden tener incidencia al respecto, entre ellos, se encuentra el ODS5- igualdad de género, cuya meta identificada

es “5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (SSE, 2017).

Al respecto, la SSE alienta a las bolsas de valores del mundo a promover la igualdad de género a través de acciones concretas como destacar a un segmento de listado de valores que divulgue métricas de género, realizar o patrocinar estudios de género dentro de su mercado, promover estándares de igualdad de género y apoyar a los productos de inversión que tengan como prioridad la igualdad de género (SSE, 2017).

1.3.2. Presencia de mujeres en el Directorio de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima

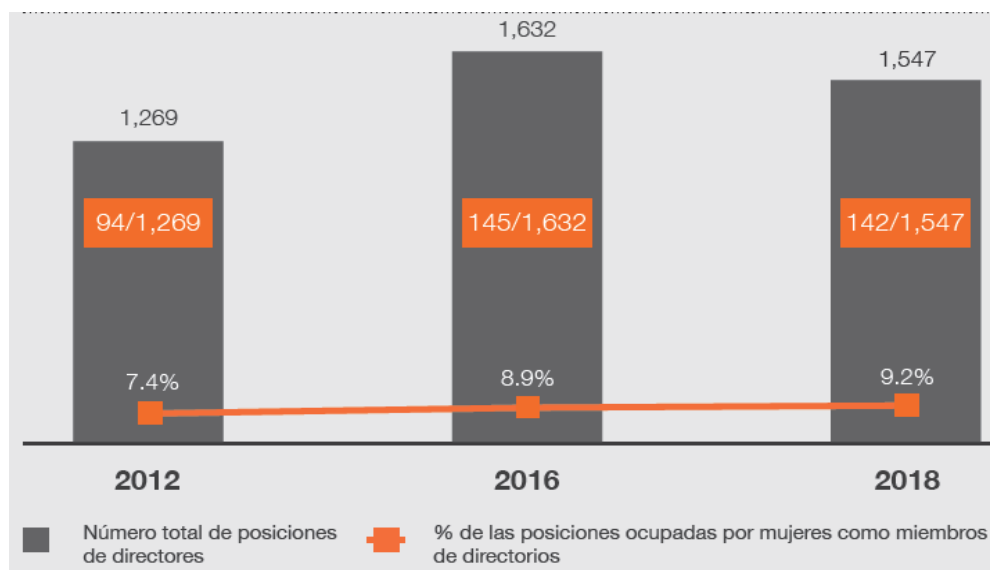
La Bolsa de Valores de Lima S.A.A. (BVL) no es ajeno a este contexto y desde el 2014 se encuentra adherido voluntariamente a la iniciativa SSE y desde ese momento, la BVL viene integrando a su estrategia corporativa el desarrollo sostenible y promueve iniciativas relacionadas al cumplimiento de los 5 ODS identificados dentro del marco de los impactos ASG- ambiental, social y de gobierno corporativo.

En el 2015, de los directorios de 4,218 compañías en el mundo, las mujeres solo ocupaban el 15% de los asientos de los directorios, incrementándose en un 4.8% desde el 2009 (MSCI Inc., 2015). En Latinoamérica solo 6.4% de los directores de las 100 más grandes compañías en la región se encuentran representadas por mujeres (CWDI, 2015).

En el Perú la situación no es distinta, según un reciente estudio realizado por CENTRUM PUCP junto a WOMEN CEO Perú y PWC Perú solo el 9.2% del total de los asientos o posiciones como director son mujeres, tomando en consideración que a la fecha son 236 empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) (2018).

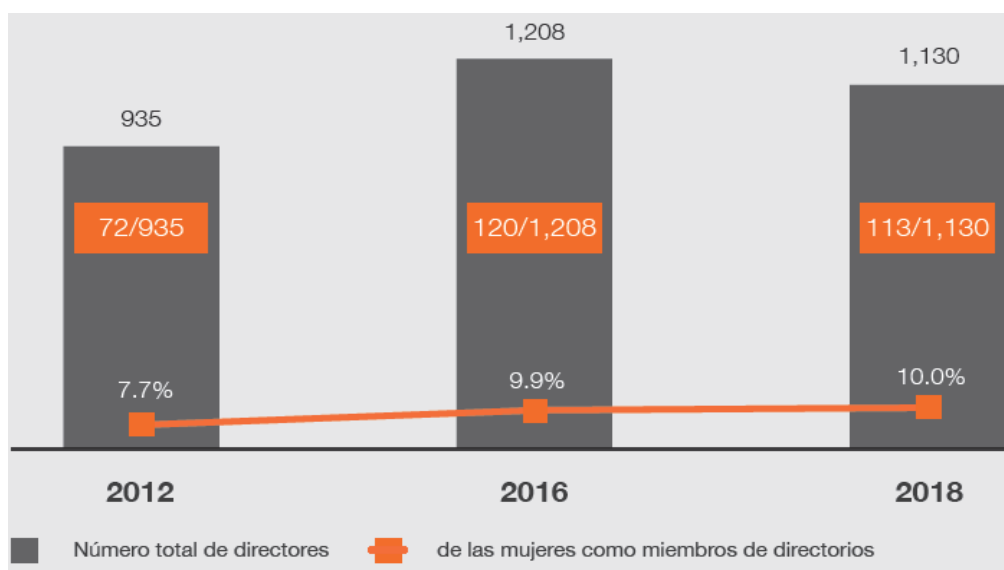
Como se observa en los Gráficos 1.4 y 1.5, tanto el número de mujeres como los asientos o posiciones que ocupan las mujeres en directorios de empresas ha ido aumentando desde el 2012, y si bien no hay igualdad de representación de género, es prometedor el avance logrado a lo largo de estos años.

Gráfico 1. 4. Porcentaje de posiciones ocupadas por mujeres del total de Directorios de las empresas registradas en la BVL



Fuente: CENTRUM PUCP, Women CEO Perú & PWC Perú (2018, p.19)

Gráfico 1. 5. Porcentaje de mujeres del total de personas que son directores en empresas registradas en la BVL



Fuente: CENTRUM PUCP, Women CEO (Perú & PWC Perú (2018, p.19)

1.4. Justificación, objetivos, aportaciones y estructura del trabajo

Tradicionalmente, en el Perú, a las empresas familiares más influyentes se les conoce como grupos de poder económico (GPE) y se particularizan por estar principalmente dirigidas por “jefes” hombres de familia, a los cuales les suceden, en su gran mayoría, sus hijos hombres (Durand, 2017). De igual forma esta cultura patriarcalista se encuentra adherida en la composición del Directorio de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima.

El Directorio es un órgano de la empresa que tiene como principal responsabilidad establecer la estrategia de la empresa, es decir, el futuro y la viabilidad de sus operaciones, por tanto, su composición debe ser un elemento prioritario a tomar en cuenta. Asimismo, el Directorio es un órgano importante en la sociedad, ya que equilibra los intereses entre los dueños y la plana gerencial que ejecuta o implementa la estrategia corporativa.

Como hemos dicho anteriormente, los directorios se encuentran en su gran mayoría conformados por solo hombres o con una participación menor de mujeres, no obstante, es imprescindible señalar que incluir a mujeres en el directorio aportaría ese conocimiento distinto de ver la realidad, ya que existiría una diversidad de conocimientos, pluralidad de opiniones y distintas estrategias para enfrentar problemas (Reyes & Medina, 2016). De este modo, se adoptarían mejores acuerdos como órgano de la sociedad y se mitigaría cualquier riesgo que pueda ocasionarse, resguardando la reputación de la empresa.

De acuerdo a diversos estudios, la presencia de mujeres directoras en las empresas genera un impacto positivo en su desempeño organizacional. Según un estudio realizado por Catalyst, “las compañías con mayor número de mujeres en los directorios superaron el rendimiento financiero obtenido de aquellas con el menor número, en rendimiento de ventas (ROS) en un 16% y en rendimiento del capital invertido (ROIC) en un 26%” (2013, p.2).

Por otro lado, en cuanto a los impactos en aspectos no financieros, el MSCI señala que al tener mujeres en los directorios se evidencia lo siguiente: “menor riesgo de presentar controversias relacionadas a su gobernabilidad” (2015, p.4) y “mayor productividad de

sus trabajadores” (2018, p.3); asimismo, otro estudio señala que “el gobierno corporativo y comportamiento ético es alto” (Citado en Franco, 2016, p.16).

Al respecto en el mundo se han desarrollado políticas públicas que permiten la participación de la mujer en los directorios de las empresas, mediante la regulación de cuotas de género en los directorios de empresas que listan en bolsa o de la inclusión de recomendaciones voluntarias en los Códigos de Gobierno Corporativo, a fin de que la composición de los directorios sea diversa en género, proveyendo así de posibilidades a las mujeres para tener puestos de liderazgo y, al mismo tiempo, contribuir con el desempeño organizacional de las empresas, ya que su presencia agrega valor.

Por su lado, el Perú no es ajeno a este contexto y dentro de su agenda tiene como objetivo ingresar a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, así como cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de su plan estratégico de desarrollo nacional actualizado- Perú hacia el 2021. Este plan contiene los lineamientos, prioridades, objetivos y metas que el país debe realizar dentro de sus políticas públicas para lograr el desarrollo sostenible al bicentenario de la independencia del país, así, dentro del eje de derechos humanos e inclusión del plan se encuentra la promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (CEPLAN, 2016).

Así, la Comisión de Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República Peruana se encuentra revisando un proyecto de ley que propone establecer que los directorios de las empresas que coticen en Bolsa deban contar por lo menos con el 30% de mujeres (2017), regulando así de forma indirecta el principio 15 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, respecto a que el directorio debe estar conformado “por personas con diferentes especialidades y competencias (...) de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones” (SMV, 2013, p. 11).

Actualmente, el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas no recomienda de forma explícita en sus 31 principios que el criterio de género debe estar presente cuando se selecciona a los miembros que ocuparán el Directorio de la empresa, esto en aras de tener un equipo multidisciplinario con distintos conocimientos, habilidades, experiencias y visiones que genere un mejor debate de los temas y acuerdos con una visión general, creando valor para la empresa y sus *stakeholders*.

Asimismo, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) dispuso mediante Resolución N°012-2014-SMV, que las sociedades cuyos valores se encuentren inscritos en el Registro Público del Mercado de Valores (Rpmv) divulguen junto a su memoria anual información no financiera establecida en el “Reporte de Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo” bajo la metodología “cumple y/o explica”.

Por todo lo expuesto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general (i) brindar información actual sobre determinados aspectos de la composición de los Directorios de una muestra representativa de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima y (ii) con la información obtenida en el objetivo general (i) se analizará si corresponde aplicar en el Perú una iniciativa regulatoria de cuotas de género o una iniciativa voluntaria de género incluida de forma explícita en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, tomando en cuenta las experiencias en otros países, a fin de promover un desarrollo sostenible, a través de la igualdad de género en los directorios.

De este modo para lograr los dos objetivos generales planteados, es preciso desarrollar los siguientes objetivos específicos: (a) determinar la muestra representativa de empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima, a efectos de recolectar información sobre su composición de sus directorios; (b) determinar los años promedio de permanencia de los miembros del directorio por género de la muestra representativa; (b) determinar la edad promedio de los miembros del directorio de la muestra representativa; (c) determinar los títulos profesionales u ocupación de los miembros del directorio de la muestra representativa; (d) analizar los datos obtenidos en los objetivos específicos anteriores y reflexionar sobre la aplicación de las medidas obligatorias o voluntarias de género.

Cabe señalar que las investigaciones sobre la diversidad de género en la composición de directorios en el Perú son reducidas, por lo que este trabajo aportará información actual y objetiva sobre aspectos de permanencia en el cargo, edad promedio y conocimiento de los directores que componen los directorios de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima, cuya composición se encuentra en su mayoría representada por hombres.

El motivo de selección del presente tema fue a raíz de la presente cultura patriarcal adherida en los directorios de sociedades registradas en la Bolsa de Valores de Lima y la necesidad de reformar la composición de los mismos, a fin brindar al mercado de valores peruano razones objetivas sobre la obligatoriedad o voluntariedad de una medida que promueva la igualdad de género en los directorios, considerando que ésta medida es un vehículo para lograr el desarrollo sostenible de la sociedad.

El trabajo final de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera: (i) el segundo capítulo contiene el marco teórico, se desarrollarán las medidas voluntarias y obligatorias que promueven la igualdad de género, se determinará la situación de la composición de los directorios de empresas registradas en la BVL enmarcada en las medidas desarrolladas, y se analizará las experiencias sobre la aplicación de estas medidas en otros países; (ii) en el tercer capítulo se expone la metodología del trabajo, se determinará el alcance del estudio (muestra representativa de directorios) , se detallarán los aspectos de la composición de los directorios a recolectar y los documentos o bases de datos a los cuales se recurrirá para obtener dicha información; (iii) el cuarto capítulo presenta los resultados, se presentarán los resultados obtenidos respecto a los aspectos de la composición de la muestra representativa y, a partir de ello, se discutirá sobre la aplicación de la medida obligatoria o voluntaria de género; y (iv) el quinto capítulo contiene las conclusiones y las limitaciones que se encontraron para realizar el presente estudio.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Medidas que promueven la igualdad de género

Para promover la igualdad de género dentro de los directorios de las empresas, se identifican tres medidas que contribuyen al cumplimiento de este objetivo:

La Ley de cuota de género es una medida de cumplimiento obligatorio y, por tanto, la más condicionante para las empresas que se encuentran obligadas a cumplir dicha obligación. En la actualidad, existen cuotas aplicables en un tiempo indefinido y otras que son de forma temporal. La idea de esta medida es acelerar la igualdad de género, garantizando la presencia de las mujeres en los directorios. Se considera que esta medida debe ser aplicable hasta que la sociedad tenga interiorizados los beneficios de la diversidad de género en los directorios. De este modo, los distintos actores del mercado de valores de forma natural exigirán la igualdad de género sin tomar en cuenta que sea una obligación regulatoria.

Por otro lado, existen otras medidas de cumplimiento voluntario, como la inclusión de recomendaciones dentro de los Códigos de Gobierno Corporativo, y una tercera medida intermedia que obliga a las empresas a la divulgación de información en un reporte basado en la metodología de “cumple y explica” respecto a políticas de igualdad de género, que doten a hombres y mujeres las mismas oportunidades para ser miembros del Directorio.

Se considera que la aplicación de estas medidas debe ser de forma escalonada, a fin de que no sea percibida como una medida bruscamente aplicada. Asimismo, también se considera preferente complementar la aplicación de cada medida con iniciativas de sensibilización sobre la igualdad de género y sus beneficios para el desarrollo sostenible.

2.2. Situación de Perú frente a las medidas que promueven la igualdad de género

Actualmente, en el Perú se encuentra vigente el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, que detalla lo siguiente en su principio 15 referente a la conformación del Directorio:

La sociedad cuenta con un Directorio compuesto por un número de miembros que sea suficiente para un desempeño eficaz y participativo, y que posibilite la conformación de los comités especiales que resulten necesarios. Está conformado por personas con diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para la sociedad, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones. (SMV, 2013, p. 11)

Al respecto, si bien no existe una recomendación explícita sobre diversidad de género en los directorios, indirectamente se puede evidenciar que una forma de tener una pluralidad de enfoques y visiones es incluyendo a la otra mitad de la población, que está siendo excluida de la toma de decisiones, dentro de los directorios de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima.

Aunado a ello, se mantiene un Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno corporativo para las Sociedades Peruanas, el mismo que debe ser completado y divulgado por las empresas que registren valores en el Registro Público del Mercado de Valores y, por ende, en la Bolsa de Valores de Lima. Las empresas se encuentran obligadas de divulgar anualmente al mercado el mencionado reporte junto a su memoria anual, pero no se encuentran obligadas a cumplir su contenido.

Así, dentro de este reporte se encuentra una pregunta referente al principio 15 de la conformación del Directorio, donde se deberá señalar si se cumple o no con dicha recomendación, y en caso no se cumpla, se deberá explicar si la empresa se encuentra en proceso de implementarlo o no se encuentra interesado en cumplirlo. Asimismo, este principio requiere información adicional sobre la composición de los directorios, tales como el nombre completo de los directores, su experiencia, fecha de inicio y finalización de sus servicios como director y edad de los directores en rangos específicos (Gráfico 1.6). Si bien no se especifica el género del director, éste dato se puede obtener de acuerdo a los nombres de los directores.

Gráfico 2. 1. Información que las sociedades revelan al mercado sobre la composición de su directorio

PILAR III: EL DIRECTORIO Y LA ALTA GERENCIA

Principio 15: Conformación del Directorio

Pregunta III.1	SI	NO	Explicación:
¿El Directorio está conformado por personas con diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para la sociedad, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones?			

a) Indique la siguiente información correspondiente a los miembros del Directorio de la sociedad durante el ejercicio.

Nombre y Apellido	Formación Profesional (*)	Fecha		Part. Accionaria (****)	
		Inicio (**)	Término (***)	Nº de acciones	Part. (%)
Directores (sin incluir a los independientes)					
Directores Independientes					

Indique el número de Directores de la sociedad que se encuentran en cada uno de los rangos de edades siguientes:

Menor a 35	Entre 35 a 55	Entre 55 a 65	Mayor a 65

Fuente: SMV (2014, p.16-17)

De igual forma, la empresa se encuentra obligada a divulgar al mercado los nombres de los miembros del directorio elegidos y de su correspondiente vacancia, el mismo día de la adopción del acuerdo. Esta información se divulga al mercado para el conocimiento de los *stakeholders* bajo el denominativo de “hecho de importancia” (SMV, 2014).

En ese sentido, se evidencia que el mercado de valores peruano viene aplicando de forma implícita la medida intermedia de promoción de la igualdad de género, ya que si bien no existe una obligatoriedad de cumplir con una cuota de género, ni se encuentra establecida en los lineamientos del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, existe regulación aplicable que obliga a las empresas a divulgar al mercado de forma anual sobre la composición de sus directores en los Reportes de información de

Gobierno Corporativo, dando a conocer la cantidad de miembros y sus nombres; y de forma inmediata, el día del nombramiento o cese de algún director.

2.3. Experiencias en otros países sobre aplicación de las medidas que promueven la igualdad de género

Noruega ha sido el primer país en el mundo en implementar en su legislación la cuota de un mínimo de 40% de representación por cada género en los directorios de las empresas. El objetivo de la legislación no era predominantemente una iniciativa de igualdad de género, sino una de gobierno corporativo, logró indirectamente brindar mayores oportunidades a las mujeres. La razón de gobierno corporativo se encontraba basada en que no siempre se obtenían los mejores miembros calificados para el Directorio, ya que se restringía su selección a la mitad de la población que era masculina (Sjafjell & Kjelland, 2013).

En el caso de Italia, la cuota de género es temporal, pues es aplicable únicamente para tres elecciones consecutivas de directorio; y es de forma gradual, ya que en la primera elección se exige una cuota de un 1/5 hasta agosto del 2012, considerando que para la segunda y tercera elecciones se requerirán un 1/3 de mujeres en el directorio (Ferrari, Ferraro, Profeta, & Pronzato, 2018). Sobre el particular, si la empresa no cumple la superintendencia requiere cumplir en 4 meses, si no se cumple después de ese plazo existe una sanción entre 100,000 y 1, 000,000 euros. En caso de que la empresa siga incumpliendo sin responder a la segunda advertencia dentro de los siguientes tres meses siguientes, la ley establece que la designación de cada miembro del directorio es inválida.

Según el estudio realizado en el IZA Institute of Labor Economics en Alemania, tras la implementación de la cuota de género se evidenció lo siguiente: el nivel de educación de los directores entrantes es superior a la de los directores retenidos y de los salientes; hay una sólida mejora de representación de las mujeres en los directorios; los miembros mujeres entrantes son de menor edad a la del promedio del directorio; se activa un mejor proceso de selección de candidatos al directorio; se reduce el riesgo de influencia y vinculación al ser outsiders; se reduce la inclusión de familiares de los dueños de la empresa como directores; ayuda a la diversidad de los directorios y, con ello, el nivel de gobierno corporativo se incrementa y existe un menor riesgo de variación del precio de la acción (Ferrari et al, 2018).

Otro caso similar es en Francia, donde también se ha establecido una cuota de género más radical, pues debe haber igual número de hombres como de mujeres dentro del Directorio. La sanción aplicable ante el cumplimiento también es controversial, pues consiste en suspender la dieta de los directores, situación pensada únicamente ante ausentismo o exigible ante una mala conducta, pero se considera que no es adecuado para una ley de cuotas (Magnier & Rosenblum, 2014).

Se realizó un estudio sobre la aplicación de la cuota de género en Francia y se evidenció lo siguiente: tener una mujer en el directorio transmite a las trabajadoras en los niveles inferiores de jerarquía esperanza y representatividad laboral; las mujeres directoras son más susceptibles a atender las necesidades de las poblaciones vulnerables, no solo a las mujeres sino a otros también; se reduce la red exclusiva de directores, que influenciaba de forma negativa en el gobierno corporativo, ya que existe tanta vinculación entre los mismos (misma universidad, frecuentan el mismo club, etc.) que podrían tomar atajos para tomar decisiones por confianza mutua; se reducen los mandatos acumulativos favoreciendo la variedad de puntos de vista, renovación de los miembros del directorio; las mujeres tienen distintas habilidades y experiencias profesionales distintas, aversión al riesgo y mayor acercamiento a sus *stakeholders* ((Magnier & Rosenblum, 2014).

Por otro lado, Australia apostó por la medida voluntaria, por lo que se modificó el Código de Gobierno Corporativo para mejorar la diversidad de género en el Directorio y en toda la organización. En ese sentido, bajo la metodología de cumple y/o explica se requiere que las empresas divulguen el número de mujeres tanto en el Directorio como en puestos inferiores jerárquicamente. Se señala que lo interesante de esta medida es que involucra a toda la organización y se es coherente con la igualdad de género no solo en los altos cargos, sino de forma transversal. De esta forma, se logra mejorar el liderazgo y el cambio de cultura de la organización es más efectivo (Klettner, Clarke & Boersma, 2014)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

Para conocer la representación de las mujeres en los directorios de las empresas cotizadas en el mercado de valores peruano se determinó analizar una muestra representativa conformada por los índices más usados en el país referentes a su liquidez y capitalización, así como de su desempeño en cuanto al gobierno corporativo. Posteriormente, determinada la muestra representativa se procedió a obtener la información respecto a su composición de miembros, la permanencia en el cargo, edad promedio, así como las profesiones u ocupaciones de los mismos segregándolos por género. Esta información de cada directorio de la muestra representativa fue obtenida de los reportes sobre el cumplimiento del código de buen gobierno corporativo que toda empresa que cotiza valores en el mercado de valores peruano se encuentra obligada a difundir junto a su memoria anual.

A continuación se detallan las variables antes mencionadas para el presente análisis:

3.1. Alcance de la muestra representativa

A la fecha existen 236 empresas que registran valores en la Bolsa de Valores de Lima (BVL), no obstante, para la elaboración del presente trabajo se ha determinado realizar el análisis sobre aspectos de la composición de los directorios de las empresas que conforman los índices más representativos de la BVL, denominados el S&P /BVL Perú Select Index y el S&P/BVL IBGC Index.

Sobre el particular, el S&P/BVL Perú Select es un “índice con requerimientos de liquidez y de tamaño de capitalización del *free float* (...) para ser incluidas, las acciones deberán tener una frecuencia de haber negociado en el 80% del periodo previo a la evaluación y una capitalización de *free float* no menos a US\$45 millones” (BVL, 2018) y a la fecha se encuentra compuesto por las empresas de la Tabla 3.1:

Tabla 3. 1. Empresas que componen el S&P/BVL Perú General Index

Empresa Emisora	Nemónico	Sector
Credicorp Limited	BAP	Financiero
Southern Copper Corp.	SCCO	Materiales
Alicorp S.A.A.	ALICORC1	Consumo
Compania de Minas Buenaventura S.A.A.	BVN	Materiales
InRetail Peru Corp.	INRETC1	Consumo
Intercorp Financial Services Inc	IFS	Financiero
Ferreycorp S.A.A.	FERREYC1	Industrial
BBVA Banco Continental	CONTINC1	Financiero
Volcan Compania Minera S.A.A. B	VOLCABC1	Materiales
Sociedad Minera Cerro Verde SA	CVERDEC1	Materiales
Cementos Pacasmayo S.A.A.	CPACASC1	Materiales
Graña y Montero S.A.A.	GRAMONC1	Industrial
Union Andina de Cementos S.A.A.	UNACEMC1	Materiales
Trevali Mining Corporation	TV	Materiales
Nexa Resources Peru S.A.A.	NEXAPEC1	Materiales

Fuente: BVL (2018)

El S&P/BVL IBGC Index “es un índice de capitalización, (...) ajustado por el nivel de buen gobierno corporativo (BGC) obtenido” (BVL, 2018) y a la fecha se encuentra conformado por las empresas de la Tabla 3.2:

Tabla 3. 2. Empresas que componen el S&P/BVL IBGC Index

Empresa Emisora	Nemónico	Pesos*
Credicorp Limited	BAP	20.29%
Compania de Minas Buenaventura S.A.A.	BVN	20.22%
Alicorp SA	ALICORC1	16.01%
Ferreycorp S.A.A.	FERREYC1	10.24%
InRetail Peru Corp.	INRETC1	8.26%
Banco Continental	CONTINC1	7.46%
Cementos Pacasmayo S.A.A.	CPACASC1	6.60%
Intercorp Financial Services Inc	IFS	6.40%
Engie Energia Peru S.A.	ENGIEC1	3.39%
RIMAC Seguros y Reaseguros	RIMSEGC1	1.13%

Fuente: BVL (2018)

En ese sentido, y tomando en cuenta que algunas empresas se encuentran presente en ambos índices, se elaboró la Tabla 3.3 que refleja a las empresas a ser analizadas, es decir la muestra representativa, así como la cantidad de personas que conforman su directorio y el género que mantienen. Al respecto, la información fue recopilada del último reporte anual sobre el cumplimiento del código de buen gobierno corporativo:

Tabla 3.3. Muestra representativa para el análisis

Empresa		Cantidad de miembros del Directorio		
		Hombre	Mujer	Total
1	Credicorp Limited	7	1	8
2	Alicorp S.A.	9	0	9
3	Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.	7	0	7
4	InRetail Perú Corp.	4	0	4
5	Intercorp Financial Services	5	0	5
6	Ferreycorp S.A.A.	9	0	9
7	BBVA Continental	9	0	9
8	Sociedad Minera Cerro Verde S.A.	5	0	5
9	Volcan Compañía Minera S.A.A	6	2	8
10	Cementos Pacasmayo S.A.	7	1	8
11	Graña y Montero S.A.A.	9	0	9
12	Unión Andina de Cementos S.A.A.	12	0	12
13	Nexa Resources Perú S.A.A.	9	0	9
14	Engie Energía Perú S.A.	7	0	7
15	Rimac Seguros y Reaseguros	10	0	10
		115	4	119

Nota: Las empresas Southern Cooper Corp y Trevali Mining Corp si bien pertenecen al S&P/BVL Perú General Index no formarán parte de la muestra representativa, ya que al tener un doble listado en bolsas extranjeras se encuentran exceptuadas de reportar anualmente sobre el cumplimiento al Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas de donde se obtuvo la data.

Fuente: Elaboración propia – (SMV, 2018)

3.2. Aspectos de la muestra representativa

Los aspectos analizados a continuación han sido obtenidos de la información que las quince (15) empresas de la muestra representativa divulgan al mercado anualmente en su Reporte del Cumplimiento al Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas:

a) Permanencia en el cargo: se determinará la cantidad de tiempo que un director o directora mantiene ocupando dicho cargo en la empresa (Tabla 3.4).

Tabla 3. 4. Promedio de años de permanencia en el cargo por género

Empresa		Tiempo en años promedio		
		Hombre	Mujer	Total
1	Credicorp Limited	10.7	1	5.9
2	Alicorp S.A.	11.3	0	11.3
3	Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.	7.9	0	7.9
4	InRetail Perú Corp.	6.5	0	6.5
5	Intercorp Financial Services	10.8	0	10.8
6	Ferreycorp S.A.A.	15.3	0	15.3
7	BBVA Continental	8.1	0	8.1
8	Sociedad Minera Cerro Verde S.A.	4	0	4
9	Volcan Compañía Minera S.A.A	13.4	7	10.6
10	Cementos Pacasmayo S.A.	9	7	8.75
11	Graña y Montero S.A.A.	3.3	0	3.3
12	Unión Andina de Cementos S.A.A.	15	0	15
13	Nexa Resources Perú S.A.A.	9.6	0	9.6
14	Engie Energía Perú S.A.	7	0	4.4
15	Rimac Seguros y Reaseguros	17	0	17
Promedios Generales		9.8	5	9.2

Fuente: Elaboración propia en base a SMV (2018)

b) Edad promedio: se determinará la edad promedio de los miembros del directorio de acuerdo a tres rangos entre 35-55, 55- 65, y 65 a más (Tabla 3.5).

Tabla 3. 5. Número de directores por cada rango de edad

Empresa		N° de directores por rangos de edad		
		35-55	55-65	65 a más
1	Credicorp Limited	4	1	3
2	Alicorp S.A.	3	4	2
3	Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.	1	3	3
4	InRetail Perú Corp.	2	1	1
5	Intercorp Financial Services	0	2	3
6	Ferreycorp S.A.A.	3	2	4
7	BBVA Continental	3	6	0
8	Sociedad Minera Cerro Verde S.A.	3	2	0
9	Volcan Compañía Minera S.A.A	5	2	1
10	Cementos Pacasmayo S.A.	3	1	4
11	Graña y Montero S.A.A.	2	4	3
12	Unión Andina de Cementos S.A.A.	2	5	5
13	Nexa Resources Perú S.A.A.	2	5	2
14	Engie Energía Perú S.A.	2	4	1
15	Rimac Seguros y Reaseguros	4	3	3
Promedios Generales		39	45	35

Fuente: Elaboración propia en base a SMV (2018)

c) Título profesional u ocupación: se determinará el promedio de profesiones u ocupaciones de los miembros del directorio (Tabla 3.6).

Tabla 3. 6. Profesión u ocupación de los directores por género

Empresa		N° de directores por profesión u ocupación							
		Abog.	Econo.	Admin.	Emp.	Ing.	Cont.	Geo.	Arq.
1	Credicorp Limited	1H	4H Y 1 M	1H	1H				
2	Alicorp S.A.	1H	4	3	1H				
3	Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.	1H	1H			5H			
4	InRetail Perú Corp.			2H		2H			
5	Intercorp Financial Services	1H	1H	1H		2H			
6	Ferreycorp S.A.	1H	2H	3		3			
7	BBVA Continental	1H	2H	5		1H			
8	Sociedad Minera Cerro Verde S.A.			1H		4			
9	Volcan Compañía Minera S.A.A		2H	1 H Y 1 M	1H Y 1M		1		
10	Cementos Pacasmayo S.A.	1H	3H Y 1M			2H	1		
11	Graña y Montero S.A.A.	1H	2H	1H		5H			
12	Unión Andina de Cementos S.A.A.	1H	4H	1H		6H			
13	Nexa Resources Perú S.A.A.		4H	2	1H	1H		1H	
14	Engie Energía Perú S.A.		2H	1		4H			
15	Rimac Seguros y Reaseguros	1H	3H	2H		3H			1H
Promedios generales		10	36	25	5	38	2	1	1

Fuente: Elaboración propia en base a SMV (2018)

3.3. Descripción del método de cálculo de los datos analizados

(i) Para obtener una muestra representativa se ingresó a la página de la Bolsa de Valores de Lima (BVL), a fin de conocer las empresas que conforman el S&P /BVL Perú Select *Index* y el S&P/BVL IBGC *Index*.

En vista que algunas empresas formaban parte de ambos índices se elaboró una sola lista de empresas que integren los dos índices seleccionados y se exceptuó a dos empresas que tenían doble listado en bolsas extranjeras, ya que no tenían la obligación de divulgar al mercado el Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. De esta forma, se determinó finalmente que la muestra representativa estaba conformada por quince empresas (Tabla 3.3.).

A continuación, se ingresó en la página de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) a fin de descargar los reportes sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo (en adelante Reporte) para las Sociedades Peruanas que las empresas de la muestra representativa habían divulgado al mercado hasta marzo del 2018, respecto a su información al cierre de diciembre 2017. Una vez en el Reporte se recolectó la información sobre la cantidad de miembros del directorio por cada empresa y se segmentó por género.

(ii) La información referente a los aspectos de permanencia en el cargo, edad promedio y título profesional u ocupación fueron obtenidos del Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo que cada empresa de la muestra representativa divulgó.

En ese sentido, para determinar la permanencia en el cargo se restó del año actual, la fecha del reporte que indica el “inicio del nombramiento”; para determinar la edad promedio de los directores se tomaron las edades de los rangos del reporte (35-55, 55-65, y 65 a más) y se obtuvo el promedio de la muestra en dichos rangos; y finalmente, se tomó del reporte

el dato “formación profesional” para elaborar un listado de las profesiones u ocupaciones más populares en los directorios de la muestra representativa.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

De acuerdo a la información obtenida en el Capítulo 3, se presentan los siguientes resultados:

(i) Respecto a la composición de los directorios de la muestra representativa se evidenció que, del total de 15 empresas analizadas, solo 3 empresas mantenían al menos de una mujer en su directorio (dos empresas contaban con 1 mujer en su directorio y una empresa con 2 mujeres en su directorio). De este modo, se evidencia una desigualdad de género en la composición de los directorios de la muestra, ya que las mujeres ocupan únicamente el 3.4% del total de asientos o posiciones en los directorios evaluados.

(ii) Respecto a los aspectos evaluados de la muestra representativa se evidencia lo siguiente:

- Los directores de la muestra (119 hombres y mujer) ocupan dicho cargo un promedio de 9.2 años, siendo el máximo para los hombres de 47 años y para las mujeres de 6 años. Por tanto se evidencia la latente reelección de directores hombres en su mayoría de veces.
- El 38% de los directores de la muestra (119 hombres y mujer) tienen entre 55 y 65 años de edad, luego el 33% mantiene la edad entre 35 y 55 años de edad y finalmente el 29% mantiene más de 65 años de edad. Si bien de acuerdo a los resultados no existe una brecha significativa entre cada rango, es preciso conocer la edad exacta de cada uno de los directores para corroborar cuántos directores están en el borde del rango y próximos entrar al siguiente.
- El 32% de los directores de la muestra (119 hombres y mujer) tienen la profesión de ingeniero, luego le sigue con 30% la profesión de Economía y en tercer lugar con 21% le sigue la profesión de Administración. Se evidencia que de las 4 mujeres del total de directores, 2 son economistas, 1 ingeniera y 1 administradora.

De acuerdo a los resultados presentados, se extrae que actualmente existe una gran brecha de género dentro de la composición de los directorios, siendo el caso que más del 95% de directorios se encuentran conformados únicamente por hombres. En ese sentido, resulta

necesario incluir diversidad de género dentro de los directorios a fin de generar mayor valor para la empresa y los *stakeholders*.

Asimismo, se evidencia contundentemente que los directores, en su gran mayoría hombres, son reelectos en dicho cargo de forma consecutiva por periodos tan largos que se presume que existe vinculación entre los mismos miembros reelectos, siendo un riesgo inminente en cuanto a la toma de decisiones dentro del Directorio.

Por otro lado, respecto al promedio de edad de los directores, la información obtenida no es precisa, ya que no se detalla la edad de cada uno de ellos, sino por rangos establecidos, no siendo posible afirmar que es necesaria una diversidad en cuanto a edad de los directores. En cuanto a la profesión u ocupación, la información resulta insuficiente, debido a que no se precisa sobre las especializaciones, experiencias anteriores y reciente actualización de temas de interés del mercado para un mejor aporte del director.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y LIMITACIONES DEL TRABAJO

Actualmente se está avanzado a nivel global en la promoción de la igualdad de género, con la finalidad de lograr el desarrollo sostenible en el que ninguna persona sin importar su género puede quedarse atrás. Así, pese a su reconocimiento por diversos países como una prioridad en sus agendas, las iniciativas que se plantean finalmente no cumplen su cometido, es decir no generan igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos sectores de la vida pública y privada. Esto seguirá siendo así mientras la sociedad no sea consciente de la existencia de esta problemática y la necesidad de una reforma.

En ese sentido, consideramos relevante para el mercado de valores peruano la aplicación de una regulación de cuota de género dentro de los directorios de las empresas registradas en la Bolsa de Valores de Lima, a fin de acelerar el proceso hacia la igualdad de género en la economía y promover el empoderamiento de las mujeres en cargos altos en las empresas como es el Directorio.

Es preciso señalar que esta iniciativa regulatoria no solo es fomentada para cerrar brechas de género y lograr un escenario de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los directorios, sino que también es imprescindible evidenciar que con esta medida se permite romper con los paradigmas impuestos a las mujeres para que éstas también contribuyan con el desarrollo sostenible.

Por consiguiente, en el contexto actual peruano donde existe una cultura patriarcalista y una evidente desigualdad de género en los directorios. Se puede concluir que la mejor manera de incluir mujeres en los directorios es utilizando la medida obligatoria (mediante una Ley de cuotas de género), temporal y con sanciones en escalonadas, al igual que la experiencia de Italia, acompañado de un análisis de indicadores después de su aplicación. Esta medida no solo tiene como finalidad beneficiar a las mujeres, acelerando el cierre de brechas de género, sino que su presencia beneficiará al Directorio como órgano en su totalidad. De acuerdo a la experiencia de Italia, cuya cultura patriarcalista es similar a la nuestra, la diversidad de visiones entre los miembros se complementarán entre sí, esto no solo por cuestión de género, sino que se evidenciará una mejora significativa en la calidad profesional y competitiva en cuanto a conocimientos y experiencias, asimismo aliviará los conflictos de interés entre los miembros perennes. Asimismo, de manera indirecta, esta medida promoverá el desarrollo sostenible del resto de *stakeholders*, los cuales

incluyen a las poblaciones vulnerables, que en muchas ocasiones son olvidados por los que manejan actualmente las empresas.

En ese sentido, el gobierno corporativo entendido como los “procedimientos y procesos para dirigir y controlar una compañía, así como la estructura de gobierno, de derechos y responsabilidad entre los distintos órganos de la sociedad como de sus *stakeholders*” (Al-Rahahleh, 2017, p. 88), se ha convertido en un vehículo para promover la igualdad de género, mediante la diversidad en la composición de sus directorios.

Las limitaciones encontradas en el presente trabajo son derivadas de la inexistente base de datos que recopile características de todos los directores, por lo que para obtener información de ellos se descargó por cada empresa el reporte que contiene información no financiera, por ello, la información manejada en este trabajo ha sido tabulada manualmente. Finalmente, los datos que se hallaron relacionados a la edad y conocimiento de cada uno de directores no es suficiente para realizar una evaluación profunda y encontrar variables significativas.

BIBLIOGRAFÍA - Normas APA

- Al-Rahahleh, A. S. (2017). Corporate Governance Quality, Board Gender Diversity and Corporate Dividend Policy: *Evidence from Jordan*. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 11(2), 86-104.
- Autenne, A. (2013). Belgium: the legal system of corporate governance. En Andreas, Fleckner y Hopt, Klaus (Ed). *Comparative Corporate Governance. A functional an international Analysis*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Avolio, B. y Di Laura, G. (2016). Igualdad de género en el ámbito laboral: análisis y perspectivas. En Percy Marquina. (Ed), *Empresas Responsables y Competitivas*. Primera edición. Lima: Pearson Educación de Perú S.A.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Documento de Enfoque: Evaluación del Apoyo del Banco a los Temas de Género y Diversidad*. URL recuperado de: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8515/Evaluacion-del-Apoyo-del-Banco-a-los-Temas-de-Genero-y-Diversidad.PDF?sequence=2&isAllowed=y>
- Banco Mundial (2017). *Población, mujeres (% Total)*. URL recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?end=2017&start=1960&view=chart>
- Bloomberg (2018). *Big Investors Push Harder for more women directors*. URL Recuperado de: <https://www.bloombergm/news/article.cos/2018-04-19/investors-prepare-to-flex-muscle-in-support-of-women-on-boards>
- Bolsa de Valores de Lima – BVL (2018). *Sección Mercado al día - índices en bolsa*. URL recuperado de: <https://www.bvl.com.pe/estadist/mercindicesmercado.html>
- Catalyst (2013). *Why diversity Matters*. URL Recuperado de: <https://www.catalyst.org/knowledge/why-diversity-matters>

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2016). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado. Perú hacia el 2021*. Lima: CEPLAN. URL Recuperado de: <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Certificacion/PEDN21.pdf>
- Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú –CENTRUM PERU, Women CEO Perú & PWC Perú. (2018) Primer estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano 2018. Primera edición. Lima: CENTRUM PUCP. URL Recuperado de: <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/estudio-sobre-mujeres-miembros-de-directorios.html>
- Corporate Woman Directors International (CWDI) (2015). *Report: women board directors of 100 largest latin american companies*. URL Recuperado de: <https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2015/05/2015-CWDI-Latin-America-Key-Findings.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2017). *Proyecto de Ley N°1024/2016-CR*. En *Acta 15 de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera*, (pp.4-14) URL Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/644E04E006C4600E052580F90058D490/\\$FILE/ECONOMIA_51-2016-PE_Archivo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/comision2011.nsf/644E04E006C4600E052580F90058D490/$FILE/ECONOMIA_51-2016-PE_Archivo.pdf)
- Deloitte (2017). *Women in the boardroom. A global perspective. Fifth edition*. URL Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/Women%20in%20the%20boardroom%20a%20global%20perspective%20fifth%20edition.pdf>
- Dobson, J., Gorospe, N., & Jeon, S. S. (2017). Third wave feminism, ethics of care and corporate governance: the case of gender quotas on corporate board. En: *Handbook of virtue ethics in business and management*. Springer, pp. 283- 296.

- Durand, F. (2017). *Los doce apóstoles de la economía peruana. Una mirada social a los grupos de poder limeños y provincianos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Franco, P. (2016). *¿Dónde están las mujeres en las juntas directivas?* En *Revista de Derecho Privado*, (5). DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepriv.55.2016.05>
URL Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/3600/360046467009/>
- Ferrari, G., Ferraro, V., Profeta, P., & Pronzato, C. (2018). *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series N° 11462. URL Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Información (2018). *Población y Vivienda*. URL recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/poblacion-y-vivienda/>
- Instituto Nacional de Estadística e Información (2018). *Nivel de educación alcanzado*. URL recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/nivel-de-educacion-alcanzado-10022/>
- International Labour Organization- ILO (2016). *Women at Work*. URL recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- International Labour Organization- ILO (2017). *World Employment Social Outlook*. URL recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
- Klettner, A., Clarke, T., & Boersma, M. (2014). *Strategic and Regulatory Approaches to Increasing Women in Leadership: Multilevel Targets and Mandatory Quotas as Levers for Cultural Change*. En: *Journal of Business Ethics*. Febrero 2016, Vol. 3, pp.395-419. DOI 10.1007/s10551-014-2069-z URL

Recuperado de:
<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=7dae191f-d93b-4748-baf4-1bde5d3f9480%40sessionmgr4009>

- Lindsey, L. (2015). *Gender Roles. A Sociological Perspective*. Sexta Edición. Nueva York: Routledge. URL Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=e943c933-4e32-4d2d-90b8-be2ab38c23f7%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=1089809&db=edsebk>
- Magnier, V., & Rosenblum, D. (2014). Quotas and the Transatlantic Divergence of Corporate Governance. En: *Northwestern Journal of International Law & Business*. Spring 2014, Vol. 34 Issue2, p. 249-298. URL Recuperado de : <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=e943c933-4e32-4d2d-90b8-be2ab38c23f7%40sessionmgr4007>
- Merma, G., Ávalos, M., & Martínez, M. (2015). La relevancia encubierta de género: las percepciones de los futuros maestros sobre la igualdad y las desigualdades contextuales. En: Universidad del Valle. *La Manzana de la Discordia*. DOI: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v10i2.1586 URL Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=e943c933-4e32-4d2d-90b8-be2ab38c23f7%40sessionmgr4007>
- Mahonen, J. (2013). Finland: corporate governance: Nordic tradition with American spices. En Andreas, F., & Hopt, K. (Ed). *Comparative Corporate Governance. A functional an international Analysis*. Nueva York: Cambridge University Press. URL
- MSCI (2015). *Women on Boards. Global Trends in gender diversity on corporate boards*. URL Recuperado de: <https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b>

- MSCI (2018). *Women on Board and the human capital connection*. URL Recuperado de: <https://www.msci.com/www/research-paper/women-on-boards-and-the-human/0876228691>
- Mondal, S. (2018). Feminism and Humanism – Issues and concerns. En: *Language in India*, 18(6), pp.234-238. URL Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=e943c933-4e32-4d2d-90b8-be2ab38c23f7%40sessionmgr4007>
- Naciones Unidas (2000). Asamblea General. Declaración del Milenio. Quincuagésimo quinto periodo de sesiones. Resolución 55/2. URL recuperado de: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>
- Naciones Unidas (2015). *Asamblea General. Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para Desarrollo Sostenible. Septuagésimo periodo de sesiones. Resolución 70/1*. URL recuperado de: <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>
- Naciones Unidas (2017). *Labor de la Comisión de Estadística en relación con Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Septuagésimo primer periodo de sesiones. Resolución 71/313*. URL recuperado de: http://ggim.un.org/documents/A_Res_71_313_s.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. URL recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
- Pajarín , M. (2015). Género y desarrollo: ¿es la agenda post -2015 una oportunidad en el avance hacia la igualdad de género como objetivo de desarrollo? En: Grupo de Estudios de Relaciones Internacionales (GERI)- UAM. *Relaciones Internacionales*, 28, 61-80.

- Reyes, B., & Medina, A. (2016). La participación de mujeres y hombres en los directorios de las empresas más exitosas de Estados Unidos: ¿tiene alguna relación con el rendimiento de la compañía? *Universidad del Bío-Bío, Chile. Contabilidad y Negocios, 11* (22). DOI: 10.18800/contabilidad.201602.007. URL Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=26&sid=e943c933-4e32-4d2d-90b8-be2ab38c23f7%40sessionmgr4007>
- Sjaafjell, B., & Kjelland, C. (2013) Norway: Corporate governance on the outskirts of the EU. En Andreas, F. y Hopt, K. (Ed). *Comparative Corporate Governance. A functional an international Analysis*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Superintendencia del Mercado de Valores – SMV. (2013). *Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas*. URL Recuperado de: http://www.smv.gob.pe/Uploads/CodBGC2013%20_2_.pdf
- Superintendencia del Mercado de Valores (2014). *Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas*. URL recuperado de: http://www.smv.gob.pe/Frm_VerPublicacion.aspx?Data=593B627D6B79C8ADCAAB596401FF91B8857D0CAA7D2CADC856B8B29A06
- Superintendencia del Mercado de Valores (2018). *Sección Memorias*. URL Recuperado de : http://www.smv.gob.pe/Frm_Memorias?data=520FE826006982B0E5EA28C44836DFD5D328C975B7
- Superintendencia del Mercado de Valores (2014). *Reglamento de Hechos de Importancia e Información Reservada*. URL Recuperado de: https://www.smv.gob.pe/Frm_SIL_Detalle.aspx?CNORMA=RSP0005201400000&CTEXTO=
- Sustainable Stock Exchanges – SSSE (2016). *How stock exchanges can advance gender equality*. URL Recuperado de: http://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/SSE_Gender_Equality_2017_Report.pdf

- Sustainable Stock Exchanges Initiative -SSE (2017). *How Stock Exchanges can advance gender equality*. URL recuperado de: <http://www.sseinitiative.org/wp-content/uploads/2018/10/How-stock-exchanges-can-advance-gender-equality.pdf>
- Sustainable Stock Exchanges – SSSE (2017). *2016 Report on Progress*. URL Recuperado de: <http://www.sseinitiative.org/wp-content/uploads/2012/03/SSE-Report-on-Progress-2016.pdf>
- UNESCO (2014). *Plan de acción de la UNESCO para la prioridad “igualdad de género” (2014-2021)*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002272/227222s.pdf>
- Velerdas, A (2010). Capítulo I: Aproximación Jurídica a la Responsabilidad Social Corporativa. En *Responsabilidad social de la empresa y Derecho mercantil* (pp. 3-29), Granada: Editorial Comares.
- Werhane, P., & Painter-Morland, M. (2011). *Leadership, Gender, and Organization*. Nueva York: Springer Dordrecht Heidelberg London.
- Whalen, D. (2017). ESG, Strategy and the Long View. En NACD Directorship. *Director Advisory*, 43(6), 94.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. URL recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>