

HERRAMIENTA 1.13

Lista de verificación para crear un directorio con diversidad de género

- » **OBJETIVO:** Aumentar la diversidad de género en el directorio.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Directorio ejecutivo.

La siguiente lista de verificación puede ayudar a mejorar la diversidad de género en los directorios mediante la modificación de la manera en que se identifica y selecciona a los candidatos, y se los hace responsables de su desempeño. En función de los hallazgos de la evaluación de la diversidad de género en el directorio (**HERRAMIENTA 1.7**), puede personalizar esta lista según sus necesidades⁹⁸.

- **Desarrollar una estrategia para mejorar la diversidad de género en el directorio:** Las actividades pueden incluir cualquiera de las medidas que se mencionan aquí, descritas con plazos claros y responsabilidades precisas. Dichas actividades deben alinearse con las políticas de diversidad de género de la empresa.
 - Formalizar un compromiso para alcanzar la diversidad de género en el directorio. Si bien no es necesario estipular un cupo, se debe alentar al presidente del directorio a asumir un compromiso público o interno con la diversidad de género y responsabilizar a los integrantes del directorio.
 - Comprometerse con metas mínimas de diversidad de género en las reservas de candidatos.
 - Exigir a las empresas de reclutamiento que cumplan con las metas mínimas de diversidad de género en sus grupos de candidatos propuestos.
 - Solicitar al comité de candidaturas que informe sobre las medidas adoptadas para abordar la diversidad de género en el proceso de contratación.
 - Adoptar estrategias a largo plazo para respaldar la conformación de una reserva de candidatos con diversidad de género. Esto puede incluir la identificación de mecanismos a través de los cuales el directorio pueda apoyar de manera proactiva el desarrollo de futuras candidatas para puestos en el directorio; por ejemplo, mediante el desarrollo de mentorías, capacitación y oportunidades de creación de redes que lleguen a las candidatas.
 - Designar a un promotor a nivel del directorio para esta tarea.
- **Supervisar y modificar las prácticas del directorio en apoyo a la diversidad de género:**
 - Mantener una matriz actualizada de las competencias necesarias para ser integrantes del directorio, mantener un registro actualizado del modo en que las competencias actuales del directorio complementan la matriz y utilizar este registro para orientar la contratación de nuevos integrantes del directorio.
 - Considerar la posibilidad de limitar los mandatos de los integrantes del directorio a fin de fomentar la rotación y generar un potencial impacto en las redes sociales que, a menudo, favorecen a los hombres en detrimento de las mujeres en los puestos de la alta gerencia y el gobierno corporativo.

⁹⁸ Esta lista de verificación se basa en las orientaciones de la Red Internacional de Gobernanza Corporativa (ICGN) (2013), [ICGN Guidance on Gender Diversity on Boards](#), Londres, ICGN.

- Impartir capacitación a los integrantes del directorio para aumentar la conciencia sobre la importancia de la diversidad de género y los beneficios para la empresa en todos los niveles.
- Incluir la diversidad de género como un punto clave de la agenda y en los ICD del directorio en general y de cada uno de sus integrantes.
- **Promover la diversidad de género en toda la empresa:** Tal como se señaló anteriormente, la estrategia de diversidad de género del directorio debe alinearse con la estrategia de equidad de género de toda la empresa. El directorio también debe asumir la responsabilidad de evaluar la diversidad de género en la alta gerencia, así como examinar las medidas de diversidad de género en todas las operaciones.
- **Colaborar para mejorar:** Establecer redes con otras empresas para analizar los éxitos y los desafíos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género.
- **Elaborar indicadores del desempeño del directorio:**
 - Identificar indicadores para supervisar el desempeño del directorio en su conjunto, así como de cada uno de sus integrantes. Pueden incluir la asistencia, la probabilidad de sanción por incumplimiento y el desempeño de la empresa. Se deben informar los indicadores y comunicar los resultados a los accionistas.
 - Demostrar de forma pública la rendición de cuentas por la diversidad de género en el directorio y comprometerse con la transparencia.
- **Asumir un compromiso público:**
 - Desarrollar una base de talentos e identificar a los candidatos adecuados para integrar un directorio con diversidad de género puede llevar tiempo. Aun así, los directorios pueden iniciar el proceso de inmediato a través de la adopción de un compromiso con la diversidad de género y la comunicación de ese compromiso en sus documentos y otros formatos de informes corporativos clave.
 - Divulgar la situación actual en materia de diversidad de género y los planes de acción para mejorarla a nivel del directorio y en los informes anuales para los accionistas, así como en toda la organización.