

GENDER DISCLOSURE: THE IMPACT OF PEER BEHAVIOR AND THE FIRM'S EQUALITY POLICIES

Isabel-María García-Sánchez^a

Universidad de Salamanca

Valentina Minutiello^b

Carlo Cattaneo University LIUC

Patrizia Tettamanzi^b

Carlo Cattaneo University LIUC

^aIME-Instituto Multidisciplinar de Empresa. Campus Miguel de Unamuno. Edificio FES. 37007. Salamanca. Spain. E-mail address: lajefa@usal.es.

^bSchool of Economics, Cattaneo University (LIUC), 21053 Castellanza, Italy. Emails: vminutiello@liuc.it & ptettamanzi@liuc.it

OBJETIVOS

La igualdad de género es el futuro hacia donde la sociedad y las empresas tienen que caminar, siendo esencial conocer los esfuerzos que estas últimas organizaciones están realizando. En este trabajo analizamos la transparencia de las principales multinacionales en materia de género, de acuerdo con las exigencias determinadas por the Global Reporting Initiative (GRI) and United Nations (UN).

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Población y muestra

La población objetivo seleccionada para contrastar las hipótesis de trabajo se corresponde con las multinacionales cuya información está disponible en Thompson Reuters EIKON. La selección de las mayores compañías a nivel mundial es consecuencia del liderazgo que estas compañías están asumiendo en materia de sostenibilidad en general y en temas de diversidad de género, en particular. Estas empresas presentan una mayor visibilidad, estando sujetas a un mayor escrutinio y regulación en igualdad laboral.

Posteriormente, para aquellas compañías de las que se disponía de información para todas las variables necesarias para el análisis, se identificaron las empresas que informaban de la sostenibilidad de su actividad en un estado de información no financiera - memoria de sostenibilidad, informe integrado u otro formato informativo -.

Tras el acceso a la web de las compañías y el análisis de la información disponible en materia de género, la muestra final quedó configurada por 1.115 empresas para el periodo

2013-2018, si bien, el panel de datos es no balanceado y está formado por 6.252 observaciones.

Modelos empíricos y variables

Los modelos diseñados para testar las hipótesis de trabajo aparecen especificados en las ecuaciones 1 y 2. La primera de estas ecuaciones está orientada a analizar el impacto que el performance en temas de género y las prácticas divulgativas de los peer tiene sobre la decisión de divulgar o no la totalidad de indicadores sobre igualdad de género GRI+UN. La segunda ecuación se ha diseñado para determinar el impacto que todos estos factores tienen en la reputación empresarial.

$$\begin{aligned} \text{GenderDiscl}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{GenderPerf}_{i,t} + \beta_2 \text{PeerDiscl}_{i,t} + \beta_3 \text{GenderPerf} * \\ & \text{PeerDiscl}_{i,t} + \sum_{n=4}^{18} \beta_n \text{Control} + \beta_{19} \text{Country}_i + \beta_{20} \text{Industry}_i + \beta_{21} \text{Year}_t + \varepsilon_{it} + \\ & \eta_i \text{ [Equation 1]} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Reputation}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{GenderDiscl}_{i,t} + \beta_2 \text{GenderPerf}_{i,t} + \beta_3 \text{PeerDiscl}_{i,t} + \\ & \beta_4 \text{GenderDiscl} * \text{GenderPerf}_{i,t} + \beta_5 \text{GenderDiscl} * \text{PeerDiscl}_{i,t} + \beta_6 \text{GenderPerf} * \\ & \text{PeerDiscl}_{i,t} + \beta_7 \text{GenderDiscl} * \text{GenderPerf} * \text{PeerDiscl}_{i,t} + \sum_{n=8}^{22} \beta_n \text{Control} + \\ & \beta_{23} \text{Country}_i + \beta_{24} \text{Industry}_i + \beta_{25} \text{Year}_t + \varepsilon_{it} + \eta_i \text{ [Equation 2]} \end{aligned}$$

El término GenderDiscl hace referencia a dos variables: dGRI+UN y OrdinalGRI+UN. La variable dGRI+UN ha sido construida siguiente a García-Sánchez et al. (2020), y se trata de una variable dicotómica que toma valor 1 si la compañía divulga la totalidad de los indicadores en materia de género propuestos el GRI+UN, tomando valor 0 en caso contrario. Complementariamente, OrdinalGRI+UN es una variable ordinal creada siguiente a Parsa et al., (2018). Esta variable toma valores 0, 1 y 2, si la compañía no divulga los indicadores GRI+UN, divulga parcialmente o reporta la totalidad de los indicadores recomendados, respectivamente.

La variable Reputation es una variable dicotómica que toma valor 1 para aquellas compañías que forman parte de alguno de los siguientes rankings: Global RepTrack Most Reputables Companies Worldwide, Forbes World's Best Regarded Companies and Fortune World's Admired Companies, 0 otherwise.

En relación con las variables independientes, GenderPerf representa el performance de la compañía en temas de igualdad de género, medido mediante el score sobre diversidad de género e igualdad de oportunidades disponible en la base de datos EIKON. PeerDiscl representa el nivel medio de transparencia GRI+UN que caracteriza a cada sector de actividad en un año específico, excluyendo la empresa analizada (Cao et al., 2015; Lin and Chih, 2017). En su calcula se ha utilizado dGRI+UN y OrdinalGRI+UN, incluyéndose cada estimación según la variable utilizada en la ecuación.

La interacción entre las diferentes variables nos permite observar las relaciones de moderación que pueden existir entre ellas.

Adicionalmente, con el fin de corregir sesgos, se han incluido quince variables de control de acuerdo con la literatura previa (i.e., García-Sánchez et al., 2019). Estas variables permiten controlar determinadas características empresariales asociadas al tamaño de la compañía (logaritmo de los activos- Size), el nivel de rentabilidad económica (ROA), su apalancamiento (endeudamiento respecto al total del activo- Leverage), el grado de internacionalización (porcentaje de inversiones en activos localizados en otros países- Internacionalization). El efectivo (Cash), el resultado del ejercicio (Accruals) y la identificación de que la empresa ha obtenido pérdidas en el ejercicio (variable dummy que toma valor 1 en esa situación- dLoss). Adicionalmente, se controla el número de analistas que siguen a la compañía (N_Analysts) y determinados parámetros de la eficacia del consejo de administración relativos a la independencia de sus miembros (porcentaje de consejeros independientes- Indep_Direc), diversidad de género (porcentaje de consejeros mujeres- Fema_Direc) y la existencia de un comité especializado en temas de RSC (dummy con valor 1 si existe este subcomité- CSR_Committe).

Por otra parte, se incluyen un conjunto de variables de control representativas de fuerzas institucionales: Lawsuits, variable dicotómica que toma valor 1 para las compañías que opera en lawsuit prone industries - hospitality, technology and oil & gas -, tomando valor 0 en caso contrario (Dadanlar and Abebe, 2020) y GII, variable que se corresponde con the Gender Inequality Index of UN that measures gender inequalities at country level. Adicionalmente, a nivel sector y país se controlan las presiones institucionales mediante los indicadores NCSRPI y ICSRPI (Amor-Esteban et al., 2018, 2019). Finalmente, controlamos el efecto sector, país y periodo temporal mediante las variables Industry, Country y Year.

Dada la naturaleza dicotómica de las variables dGRI+UN y Reputation, en la estimación de las ecuaciones 1 y 2 se utilizará una regresión logística para datos de panel. La

naturaleza categórica ordenada de OrdinalGRI+UN requiere el uso de una regresión ordinal para datos de panel. La heterogeneidad inobservable se controla con el parámetro η y ε representa la perturbación. Los potenciales problemas de causalidad se controlan mediante el uso de un retardo en las variables explicativas.

REFERENCIAS

- Amor-Esteban, V., Galindo-Villardón, M. P. & García-Sánchez, I.M. (2018). Useful information for stakeholder engagement: A multivariate proposal of an Industrial Corporate Social Responsibility Practices Index. *Sustainable Development*, 26(6):620-637.
- Amor-Esteban, V., García-Sánchez, I.M. and Galindo-Vicente, P. (2019). A Multivariate Proposal for a National Corporate Social Responsibility Practices Index (NCSRPI) for International Settings. *Social Indicators Research*, 143 (2):525–560.
- Cao, J., Liang, H., & Zhan, X. (2015). Peer effects of corporate social responsibility. *SSRN Electronic*
- Dadanlar, H.H.; Abebe, M. A. (2020). Female CEO leadership and the likelihood of corporate diversity misconduct: Evidence from S&P 500 firms. *Journal of Business Research* 118: 398–405.
- García-Sánchez, I-M, Oliveira, MC, Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. *Corp Soc Resp Env Ma.*, 27: 369– 382. <https://doi.org/10.1002/csr.1811>
- García-Sánchez, I.M., Gómez-Miranda, M.-E., David, F. and Rodríguez-Ariza, L. (2019), "The explanatory effect of CSR committee and assurance services on the adoption of the IFC performance standards, as a means of enhancing corporate transparency", *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 10 No. 5, pp. 773-797. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2018-0261>
- Lin, M. C., & Chih, H. L. (2017). Do peer firms affect corporate social responsibility policies? *Portland International Conference on Management of Engineering & Technology*. IEEE.
- Parsa, S., Roper, I., Muller-Camen, M., Szigetvari, E. (2018). Have labour practices and human rights disclosures enhanced corporate accountability? The case of the GRI framework. *Accounting Forum*, 42 (1): 47-64. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2018.01.001>.