

Apple: el papel fundamental de las mujeres en el directorio para su éxito empresarial

Investigación Universidad de Belgrano – Buenos Aires – Argentina

Director Investigación

Prof. Dr. Osvaldo Jorge Castillo¹

osvaldo.castillo@comunidad.ub.edu.ar

Equipo

Juan Ignacio Paez - Carolina Etchehon - Juana Kehoe

Resumen

En este estudio, resaltamos el continuo aumento en la representación de mujeres en el Directorio de Apple, pasando del 21% en 2018 al 30% en 2022. Figuras destacadas como Katherine Adams y Deirdre O'Brien forman parte de este Directorio, que, como veremos, han desempeñado un papel fundamental en el éxito de la empresa.

Este impacto queda reflejado en el alto crecimiento del valor de mercado de Apple, que se multiplicó aproximadamente por 11 durante este periodo. Además, el indicador operativo de Rentabilidad sobre el Patrimonio (ROE) aumentó 3.5 veces desde 2018. Desde una perspectiva cualitativa, también se observa una mejora significativa en áreas clave como el compromiso ambiental, la ética empresarial y gobernanza.

La metodología empleada en esta investigación, así como las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo de primer nivel internacional, consideran al Directorio “como un todo orgánico” y, en consecuencia, sería inapropiado pretender explicar estadísticamente el aporte al desempeño excelente de una parte de este -en nuestro estudio, el porcentaje de mujeres-. Pero, lo que sí podemos afirmar es que la representación creciente de mujeres talentosas en el Directorio de Apple es una fortaleza que a las claras mejora su reputación –reflejada en sus indicadores económico-financieros, en su compromiso de negocio plenamente sostenible-, y en el éxito de la Compañía.

¹ Profesor titular de la cátedra de gobierno corporativo de la Universidad de Belgrano y director de la Investigación “Las mujeres: epicentro de los cambios en los Directorios de las empresas”.

Castillo, O [et al.]. *Apple: el papel fundamental de las mujeres en el directorio para su éxito empresarial*, 57-69.

Palabras clave

Mujeres Directorio, buenas prácticas, mujeres destacadas, Apple

Abstract

In this study, we highlight the continued increase in the representation of women on Apple's Board of Directors, rising from 21% in 2018 to 30% in 2022. Prominent figures such as Katherine Adams and Deirdre O'Brien are part of this Board, who, as we will see, they have played a fundamental role in the success of the company.

This impact is reflected in the high growth of Apple's market value, which increased approximately 11-fold during this period. In addition, the operating indicator of Return on Equity (ROE) increased 3.5 times since 2018. From a qualitative perspective, a significant improvement is also observed in key areas such as environmental commitment, business ethics and governance.

It is important to clarify that the methodology used considers the Board of Directors as a whole and, consequently, it is impossible to statistically explain how much only a part of it - in our study, the percentage of women - contributes to excellent performance. But, what we can affirm is that the growing representation of talented women on Apple's Board of Directors is a strength that clearly improves its reputation - reflected in its economic-financial indicators, in its commitment to a fully sustainable business -, and in the success of the Company.

Keywords

Women Board of Directors, good practices, featured women, Apple

INTRODUCCIÓN

El rol de la mujer en Apple ha evolucionado significativamente a lo largo de los años. En la actualidad, Apple cuenta con un equipo diverso y talentoso de mujeres líderes que ocupan puestos clave en la empresa. Estas mujeres ocupan lugares estratégicos en la dirección de la compañía.

Apple ha implementado iniciativas para fomentar la participación de las mujeres en el Directorio. La compañía ha lanzado programas de becas y mentoría para inspirar y apoyar a las mujeres jóvenes interesadas en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). La inclusión de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo no solo es importante desde una perspectiva de equidad de género, sino que también es fundamental para el éxito empresarial (Apple, 2023).

Las 6 mujeres que actualmente se encuentran en el Directorio de Apple son (Europa Press, 2023):

- Katherine Adams, como vicepresidenta senior y asesora general.
- Deirdre O'Brien como vicepresidenta senior de retail.
- Lisa Jackson como vicepresidenta de medioambiente, políticas e iniciativas sociales.

- Isabel Ge Mahe como vicepresidenta y directora general de Apple en China.
- Kristin Huguet Quayle como vicepresidenta de comunicaciones mundiales.
- Carol Surface como directora de personal de Apple.

La diversidad de pensamiento y experiencia que aportan estas talentosas mujeres en el Directorio de Apple contribuye a una mayor diversidad de pensamiento y a una mayor innovación. Al tener más mujeres en el Directorio de Apple, la empresa puede beneficiarse de diferentes perspectivas y enfoques., además de mejorar la imagen corporativa y la valoración de los inversores de la compañía.

ESTADO ACTUAL DEL TEMA

La sociedad está tomando conciencia cada vez más de los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (más conocido por su acepción en inglés Environmental, Social and Governance – ESG, en adelante–) en el proceso de toma de decisiones. Estos factores, que deberían estar en armonía, son los relativos al cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales, el envejecimiento de la población, la desigualdad y la calidad de gobierno de las empresas y las instituciones.

En el ámbito de la desigualdad, el género es uno de los aspectos claves. Ya en los Objetivos de Desarrollo del Milenio se planteaba como el tercer objetivo “promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer” (Instituto de la Mujer, 2021). Por su parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un conjunto de 17 objetivos globales que fueron adoptados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015. Los ODS se basan en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que se establecieron en 2000 y expiraron en 2015. El objetivo 5 de la Agenda 2030 es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Este objetivo tiene como meta eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida política, económica y pública, y reducir la mortalidad materna (UN, 2015).

El papel de las mujeres en los Directorios de las empresas no solo se trata de una cuestión de diversidad de género, sino que también tiene implicaciones significativas para la forma en que las empresas gestionan su impacto socioambiental y cómo se refleja esto en sus estados financieros. Una serie de estudios han encontrado que las empresas con una mayor representación femenina en sus directorios son más propensas a adoptar políticas y prácticas de sostenibilidad, a centrarse en los riesgos ambientales y sociales, e informar sobre su impacto socioambiental. La evidencia de los beneficios del empoderamiento de las mujeres asociados con la divulgación corporativa de ESG sugiere que las organizaciones con una junta corporativa y un equipo ejecutivo con mayor diversidad de género tienen más probabilidades de tener niveles más altos de ESG divulgación, ya que la diversidad de género aumenta la probabilidad de transparencia organizacional y responsabilidad, y puede conducir a un mejor valor corporativo. Los gobiernos deberían usar esta evidencia para implementar políticas que promuevan el empoderamiento de las mujeres en el mundo corporativo, lo que en última instancia conduce a una mejor divulgación corporativa de ESG. (Dempere & Shahira, 2023).

Según un informe de la Comisión Nacional de Valores de Argentina, en 2021, la representación femenina en los directorios de empresas bajo el Régimen de Oferta Pública fue del 14,3% (CNV, 2022). Aunque aún persiste una marcada desigualdad entre el porcentaje de directores varones y directoras mujeres en la composición de los

directorios, se destaca un crecimiento sostenido en la participación de las mujeres en los directorios 1. La tendencia de inclusión de mujeres en el directorio que se desarrolla en Argentina no es solo un fenómeno local, sino que está en línea con un comportamiento que se presenta en buena parte del mundo (CNV, 2022). En línea con esto, La Inspección General de Justicia (IGJ) de Argentina ha publicado la Resolución General 34/20, mediante la cual se establece que, a partir de la entrada en vigencia de esta norma, las asociaciones civiles en proceso de constitución; las simples asociaciones que soliciten su inscripción en el registro voluntario; las sociedades anónimas que se constituyan, en cuanto estuvieren o quedaren comprendidas en el artículo 299 de la Ley 19.550 (excepto las abarcadas por los incisos 1°, 2° y 7°), las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva y las Sociedades del Estado (Ley 20.705), deberán incluir en su órgano de administración, y en su caso en el órgano de fiscalización, una composición que respete la diversidad de género, estableciendo una composición de los órganos referidos que esté integrado por la misma cantidad de miembros femeninos que de miembros masculinos. Cuando la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de los miembros femeninos (IGJ Resolución GENERAL 34, 2020).

Los Principios de Gobierno Corporativo establecidos por la OCDE y el G20 reconocen la importancia de contar con cierta diversidad de pensamiento en los debates que se generan en los directorios y en la alta dirección de las compañías. El Principio VI.E.4 fomenta la diversidad de estos órganos, ya que "...recomienda a los países que estudien medidas tales como objetivos voluntarios, obligaciones de información, cuotas de representación en el Consejo e iniciativas privadas que mejoren la diversidad de género en el Consejo y la alta dirección" (CNV, 2022). La evidencia sugiere que la diversidad de género en los directorios acarrea efectos secundarios positivos en la dinámica y la gobernanza (CNV, 2022). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo resalta que existe evidencia de que la implementación de políticas empresariales que fomentan la diversidad de género produce mejores resultados que en las empresas que no lo hacen. Este tipo de políticas permiten que "...las empresas accedan a talento, mejoren su reputación, aprovechen la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones e innovación, y tengan una mayor penetración en mercados donde la gestión femenina es cada vez mayor" (CNV, 2022).

METODOLOGÍA

En este estudio, aplicaremos la metodología empleada en 2005 por el Círculo de Empresas Latinoamericanas, con la adaptación para evaluar la participación de mujeres en los directorios de empresas, centrándonos en el caso de Apple.

El Círculo de Empresas Latinoamericanas, que implementó la metodología original utilizada en este estudio y publicado en el trabajo "Guía Práctica de Gobierno Corporativo - Experiencias del Círculo de Empresas de la Mesa Redonda Latinoamericana" (Corporación Financiera Internacional, 2010), es una entidad creada por la Corporación Financiera Internacional (IFC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2010. Esta metodología original demostró que las buenas prácticas de gobierno corporativo tienen un impacto positivo en los indicadores operativos y en los costos de capital (Corporación Financiera Internacional, 2010). Esta metodología implica la comparación de varios indicadores y muestra que las empresas latinoamericanas líderes en gobierno corporativo, comprometidas en mejorarlo como parte fundamental de su estrategia empresarial, han logrado un

desempeño financiero y operativo sobresaliente en comparación con las empresas latinoamericanas típicas.

La metodología adaptada por el Prof. Dr. Osvaldo Jorge Castillo -incorpora las mujeres en el directorio-, se encuentra detallada en su artículo científico titulado "Directorio de Amazon: Una representación de mujeres por encima del promedio y un compromiso empresarial completamente sostenible" (Castillo, 2023).

Las limitaciones metodológicas relacionadas con la Teoría General de Sistemas (TGS) en el contexto de la evaluación del desempeño de un Directorio en una organización.

La Teoría General de Sistemas (TGS) es un enfoque interdisciplinario que se utiliza para comprender y analizar sistemas complejos. Afirma que un sistema no puede entenderse completamente al examinar solo sus partes individuales, ya que las partes están interconectadas y afectan mutuamente el comportamiento del sistema en su conjunto.

La imposibilidad de comprender el todo desde una parte significa que, para entender completamente un sistema, se debe considerar cómo sus componentes interactúan entre sí en lugar de simplemente observar el comportamiento de las partes por separado.

Es importante visualizar al Directorio de una organización como un todo u órgano colegiado que toma decisiones en forma conjunta (OCDE G20, 2016) y principio 9 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de España (CNMV CBGSC, 2020) entre otros.

Dado que el todo surge de la influencia mutua de los elementos del sistema – en este estudio el Directorio, calcular estadísticamente la contribución de una parte individual al todo general es conceptualmente un error-, por lo tanto, la metodología aplicada es coherente con la Teoría General de Sistemas y las recomendaciones internacionales de Buen Gobierno Corporativo.

PRESENCIA DE MUJERES EN EL DIRECTORIO DE APPLE

La presencia de mujeres en el directorio de Apple ha sido significativa, la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones es un paso importante hacia la equidad de género en el mundo corporativo.

Tabla 1: Composición del gobierno corporativo de Apple en el período 2018-2022					
	2022	2021	2020	2019	2018
TOTAL	20	16	15	15	14
Cantidad de Hombres	14	11	11	11	11
Cantidad de Mujeres	6	5	4	4	3
% de Hombres	70%	69%	73%	73%	79%
% de Mujeres	30%	31%	27%	27%	21%

Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.apple.com/la/leadership/>

La presencia de mujeres en el Directorio de Apple ha aumentado de manera prácticamente constante en los últimos años, pasando de un 21% en 2018 a un 30% en 2022. Este aumento es significativo, ya que representa una mayor diversidad de género alineándola con las expectativas actuales. Actualmente, según el sitio web corporativo de la empresa, las mujeres representan el 30% del total del directorio.

A continuación, se analizarán las dos categorías de indicadores cuantitativos aplicados para Apple: los operativos y los de costo de capital

INDICADORES OPERATIVOS

La idea es analizar si Apple, con mayor cantidad de mujeres, obtuvo mejores indicadores operativos de forma sostenida. Los indicadores operativos empleados son:

Dos indicadores de rentabilidad:

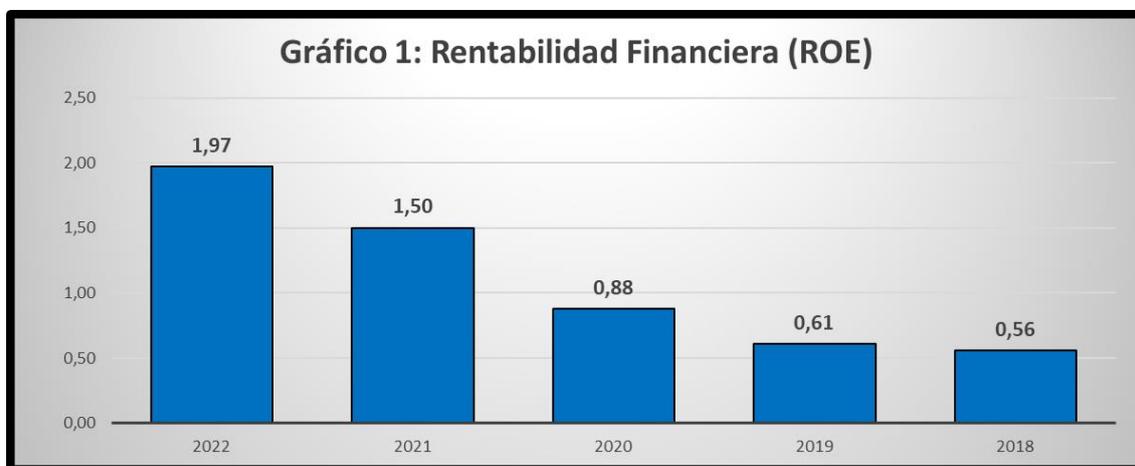
- 1) Rentabilidad Financiera ROE: (utilidad neta / valor contable del patrimonio)
- 2) Margen EBITDA: (EBITDA / ganancias operativas)

Dos indicadores de solvencia a corto plazo:

- 3) Ratio corriente: (Activo corriente / Pasivo corriente)
- 4) Ratio de solvencia: (EBIT / cargos por intereses)

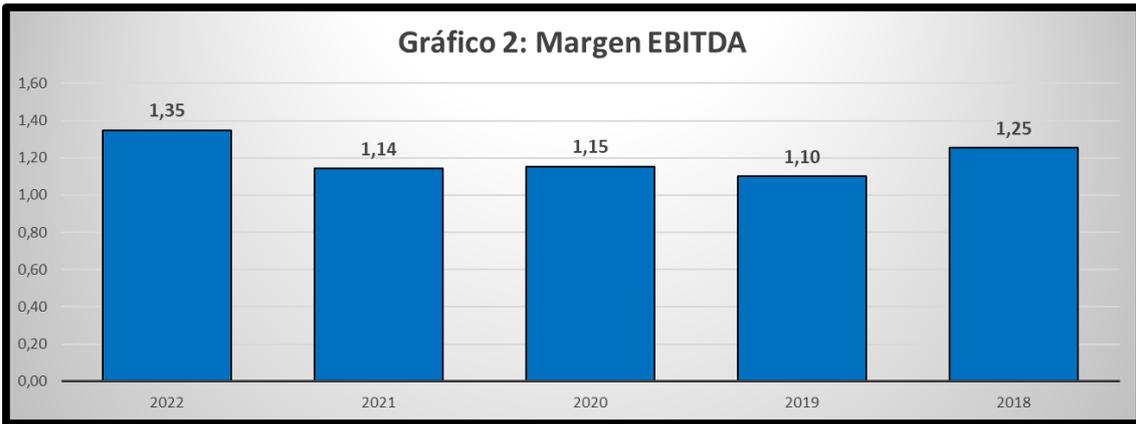
Un indicador de apalancamiento financiero:

- 5) Ratio de deuda: (Deuda financiera corriente + a largo plazo / total de activos)



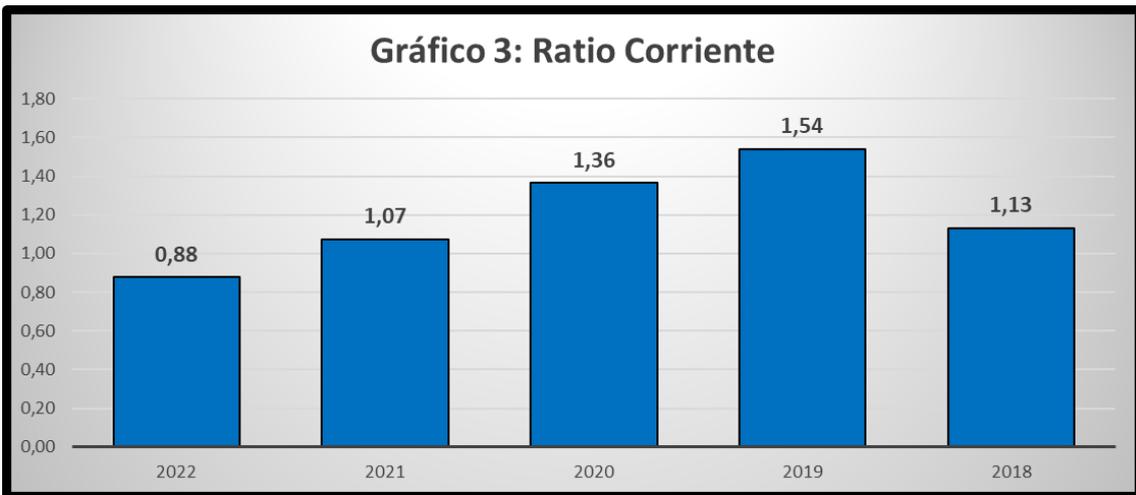
Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.sec.gov/edgar/search-and-access>

En el gráfico 1, el ROE de Apple ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años. En 2018, el ROE fue de 0.56, lo que representa un aumento del 5% respecto al año anterior. En 2019, el ROE se redujo al 0.61. En 2020, el ROE se recuperó hasta el 0.88. En 2021, el ROE volvió a aumentar, alcanzando un máximo de 1.50. En 2022, el ROE volvió a aumentar, alcanzando un máximo histórico de 1.97.



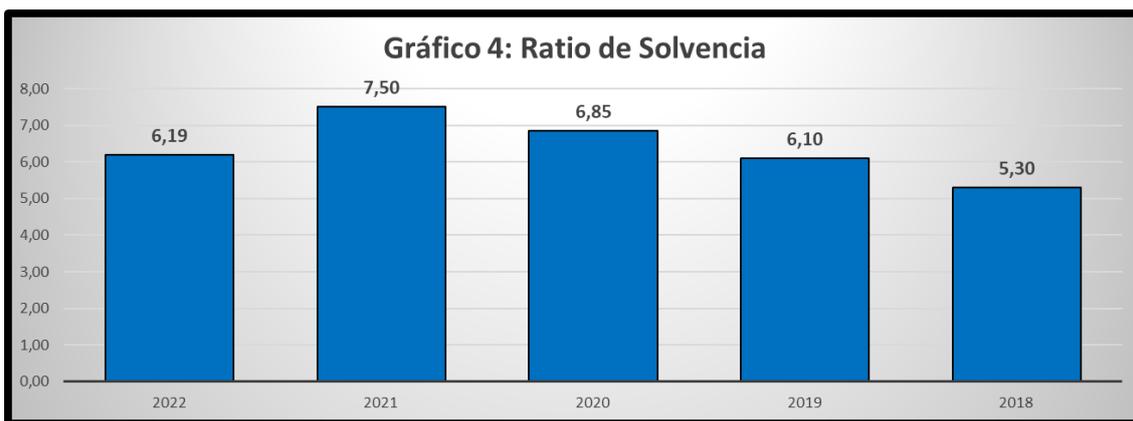
Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.sec.gov/edgar/search-and-access>

En el gráfico 2, se puede observar un incremento del margen EBITDA (EBITDA/EBIT) desde el 2021 a 2022, teniendo un coeficiente de 1,35. En general, el margen EBITDA de Apple ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años. En 2018, el margen EBITDA fue de 1.25, lo que representa un aumento del 10% respecto al año anterior. En 2019, el margen EBITDA se redujo a 1.10. En 2020, el margen EBITDA se recuperó hasta el 1.15. En 2021, el margen EBITDA se mantuvo estable en el 1.14. En 2022, el margen EBITDA volvió a aumentar, alcanzando un máximo de 1.35.



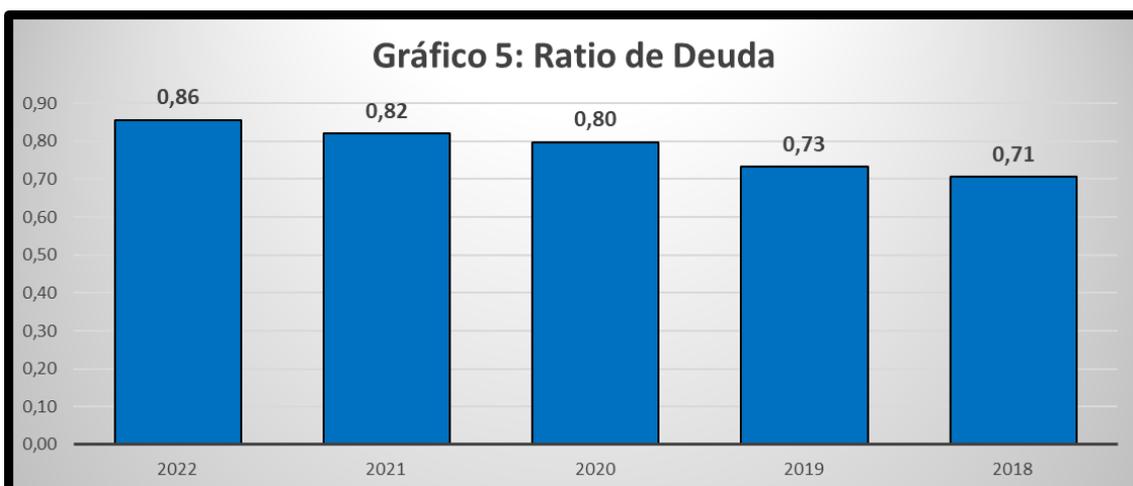
Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.sec.gov/edgar/search-and-access>

En general, el Ratio Corriente de Apple ha mostrado una tendencia a la baja en los últimos años. En 2018, el Ratio Corriente fue de 1.13, lo que representa un aumento del 10% respecto al año anterior. En 2019, el Ratio Corriente se redujo a 1.54. En 2020, el Ratio Corriente se recuperó hasta el 1.36. En 2021, el Ratio Corriente volvió a disminuir, alcanzando un valor de 1.07. En 2022, el Ratio Corriente volvió a disminuir, alcanzando un mínimo histórico de 0.88.



Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.sec.gov/edgar/search-and-access>

En el gráfico 4, el Ratio de Solvencia de Apple ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años, con la excepción de 2022. En 2018, el Ratio de Solvencia fue de 5.30, lo que representa un aumento del 10% respecto al año anterior. En 2019, el Ratio de Solvencia se redujo al 6.10. En 2020, el Ratio de Solvencia se recuperó hasta el 6.85. En 2021, el Ratio de Solvencia volvió a aumentar, alcanzando un máximo de 7.50. En 2022, el Ratio de Solvencia volvió a disminuir, alcanzando un valor de 6.19.



Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.sec.gov/edgar/search-and-access>

En el gráfico 5, el Ratio de Deuda de Apple ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años. En 2018, el Ratio de Deuda fue de 0.71, lo que representa un aumento del 2% respecto al año anterior. En 2019, el Ratio de Deuda se redujo a 0.73. En 2020, el Ratio de Deuda se recuperó hasta el 0.80. En 2021, el Ratio de Deuda volvió a aumentar, alcanzando un valor de 0.82. En 2022, el Ratio de Deuda volvió a aumentar, alcanzando un valor de 0.86.

INDICADORES DE COSTO DE CAPITAL

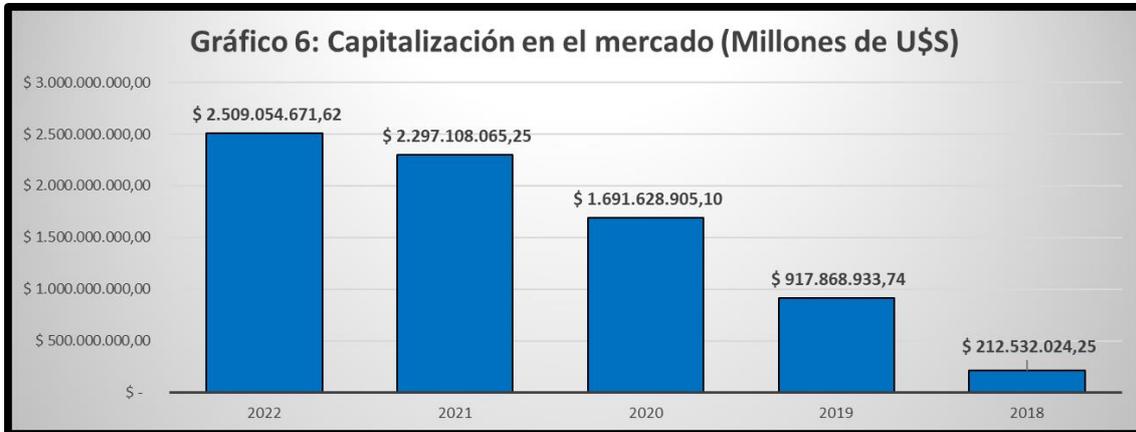
El segundo análisis se va a enfocar en el componente esencial para la competitividad de toda empresa: el costo de capital. Los indicadores de costo de capital empleados son:

Un indicador del valor absoluto:

- 1) Capitalización en el mercado: (número de acciones en circulación * precio de la acción)

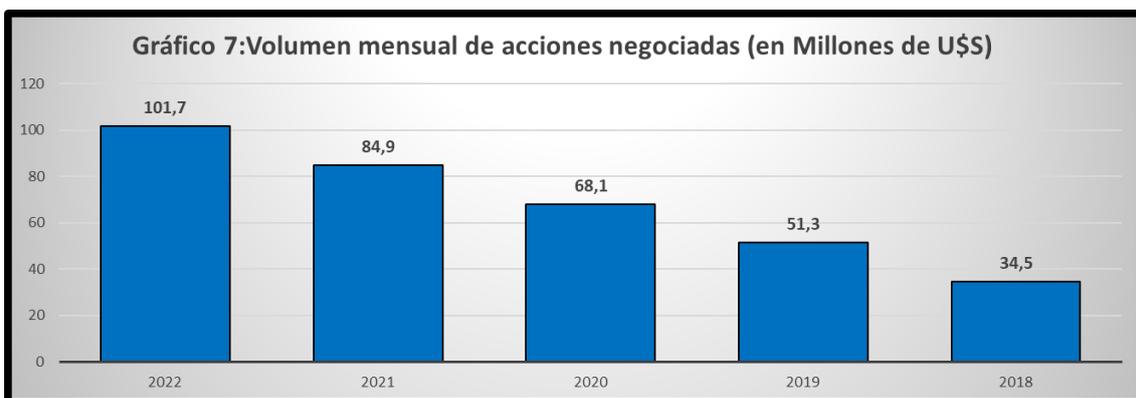
Un valor de la liquidez de las acciones:

- 2) Volumen mensual de acciones negociadas



Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.yahoo.finance>

En el gráfico 6, se puede observar que en general, la capitalización de Apple ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años. En 2018, la capitalización de Apple fue de 212532024 millones de dólares, lo que representa un aumento del 10% respecto al año anterior. En 2019, la capitalización de Apple se redujo a 917868933 millones de dólares. En 2020, la capitalización de Apple se recuperó hasta 1691628905 millones de dólares. En 2021, la capitalización de Apple volvió a aumentar, alcanzando un máximo de 2297108065 millones de dólares. En 2022, la capitalización de Apple volvió a aumentar, alcanzando un nuevo máximo de 2509054671 millones de dólares.



Fuente: Elaboración propia. Datos <https://www.yahoo.finance>

En el gráfico 7, se puede observar la evolución del Volumen mensual de Apple. Dicho indicador ha mostrado una tendencia al alza en los últimos años, con un aumento significativo en 2022. En 2018, el Volumen mensual de Apple fue de 34.50, lo que representa un aumento del 52% respecto al año anterior. En 2019, el Volumen mensual de Apple se redujo al 51.30. En 2020, el Volumen mensual de Apple se recuperó hasta el 68.10. En 2021, el Volumen mensual de Apple volvió a aumentar, alcanzando un valor de 84.90. En 2022, el Volumen mensual de Apple volvió a aumentar, alcanzando un valor de 101.70 millones de dólares.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Apple es una empresa líder en la reducción de su impacto ambiental. “Estamos comprometidos a hacer que nuestros productos sean más eficientes y utilizar materiales más sostenibles”, dijo Tim Cook, CEO de Apple (Apple, 2023)

Apple es la empresa tecnológica más grande del mundo que utiliza energía 100% renovable, según Lisa Jackson, vicepresidenta de Medio Ambiente, Política y Sostenibilidad de Apple (Applesfera, 2023)

Apple ha reciclado más de 190 millones de kilogramos de desechos electrónicos y ha liderado la industria en la eliminación de varias sustancias tóxicas, como PVC, retardantes de llama bromados y ftalatos, de sus productos (Interempresas, 2023)

Apple ha hecho esfuerzos considerables para abordar el cambio climático y reducir su impacto ambiental. La empresa se esfuerza por utilizar materiales más ecológicos y conservar recursos valiosos. Por ejemplo, desde 2008, Apple ha reducido en un promedio de 57% la energía total consumida por sus productos. Además, todos sus productos superan con creces las estrictas normas de eficiencia energética establecidas por ENERGY STAR (Interempresas, 2023).

Apple ha obtenido el sello Energy Star que acredita que todos sus equipos cumplen con estrictos protocolos de eficiencia energética y respeto medioambiental (Apple, 2023).

Apple ha liderado la industria en el uso de energías renovables. Cada uno de sus centros de datos es alimentado por fuentes limpias, como la energía solar, eólica y geotérmica (Applesfera, 2023).

Apple ha liderado la industria en la eliminación de varias sustancias tóxicas, como PVC, retardantes de llama bromados y ftalatos, de sus productos. Además, la empresa ha reciclado más de 190 millones de kilogramos de desechos electrónicos (Apple, 2023).

A principios de 2021, Apple presentó su sitio web sobre ética empresarial y de negocios, que ha denominado “Ética y Cumplimiento”. Este es un ejemplo concreto de cómo Apple está integrando la RSE en su estrategia empresarial (Apple, 2023).

Con el lanzamiento del iPhone 12, Apple decidió no incluir más cargadores de pared y auriculares en sus cajas. Esta decisión reduce la minería, el embalaje y las emisiones de dióxido de carbono asociadas con la fabricación de estos productos (Applesfera, 2023).

A mediados de 2021, Apple anunció un sistema de escaneo de archivos para combatir el abuso infantil, el “neuralMatch”. Este es otro ejemplo de cómo Apple está utilizando su tecnología para abordar problemas sociales importantes (Serresponsable, 2023).

Estas acciones demuestran que Apple está tomando medidas significativas para integrar la RSE en su estrategia empresarial y operaciones diarias. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que la RSE es un compromiso a largo plazo que requiere un esfuerzo constante para mantener y mejorar.

CONCLUSIONES

En esta investigación, hemos constatado un aumento sostenido en la presencia de mujeres en el Directorio de Apple desde 2018 hasta 2022, pasando del 21% al 30%, respectivamente. Este Directorio, que incluye a figuras de renombre como Katherine

Adams, Deirdre O'Brien, Isabel Ge Mahe, Lisa Jackson y Carol Surface, ha desempeñado un papel innegablemente significativo en el desarrollo y éxito de Apple.

Por ejemplo, Katherine Adams, en su rol de vicepresidenta Senior y consejera General de Apple, ejerce como la principal asesora jurídica de la empresa, reportando directamente al CEO. Deirdre O'Brien, como vicepresidenta Senior de Retail, desempeña una función crucial en la estrategia de ventas y marketing de Apple. Asimismo, Isabel Ge Mahe, en calidad de vicepresidenta y directora general de Greater China, supervisa las operaciones de Apple en una región de gran importancia para la compañía. Lisa Jackson lidera las iniciativas medioambientales de Apple, mientras que Carol Surface se encarga de las políticas de recursos humanos (Apple, 2023).

La creciente participación de estas mujeres talentosas en el Directorio ha repercutido de manera positiva no solo en la gestión interna de la empresa, sino también en su imagen pública. Esto se refleja de manera notoria en el crecimiento del valor de mercado de la empresa, que ha aumentado aproximadamente 11 veces entre 2018 y 2022, como se muestra en la Gráfica 6. Además, es relevante destacar el incremento continuo en el indicador operativo ROE, que ha aumentado 3.5 veces desde 2018.

No obstante, es importante señalar que durante este período algunos indicadores experimentaron disminuciones, como la ratio de solvencia y actividad, así como la ratio corriente. Estos descensos podrían estar relacionados con diversos factores, como la guerra comercial entre Estados Unidos y China y la consiguiente desaceleración del crecimiento económico global. Es esencial mencionar que a partir de 2020 varios indicadores se vieron impulsados por el aumento de las ventas de productos Apple durante la pandemia de COVID-19.

Desde una perspectiva cualitativa, también podemos observar una mejora innegable en su compromiso ambiental, ética empresarial transparente y gobierno corporativo, todo ello con consonancia con el aumento de la participación de mujeres en el Directorio.

La metodología empleada en esta investigación, así como las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo de primer nivel internacional, consideran al Directorio “como un todo orgánico” y, en consecuencia, sería inapropiado pretender explicar estadísticamente el aporte al desempeño excelente de una parte de este -en nuestro estudio, el porcentaje de mujeres-. Pero, lo que sí podemos afirmar es que la representación creciente de mujeres talentosas en el Directorio de Apple es una fortaleza que a las claras mejora su reputación –reflejada en sus indicadores económico-financieros, en su compromiso de negocio plenamente sostenible-, y en el éxito de la Compañía.

BIBLIOGRAFÍA

Apple. (2023). Apple. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Medio ambiente: <https://www.apple.com/mx/environment/>

Apple. (2023). Medio ambiente. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Un gran paso hacia 2030.: <https://www.apple.com/es/environment/>

Applesfera. (2023). Applesfera. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Applesfera: <https://www.applesfera.com/apple-1/apple-anuncia-medidas-para-ser-compania-cero-impacto-medioambiente-2030>

Castillo, O. J. (25 de 4 de 2023). Revistas Administrativas UNLP. Recuperado el 31 de 07 de 2023, de Revistas Administrativas UNLP: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/13828/14051>

CNMV CBGSC. (06 de 2020). CNMV. Obtenido de CNMV: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf#:~:text=Confirme%20a%20lo%20dispuesto%20en%20la%20Orden%20ECC%2F461%2F2013%2C,informaci%C3%B3n%20para%20valorar%20el%20proceder%20de%20la%20sociedad.

CNV. (2022). CNV. Obtenido de CNV: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_composicion_de_directorios_2022_sw.pdf

Corporación Financiera Internacional. (2010). Corporación Financiera Internacional. Recuperado el 31 de 07 de 2023, de IFC: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d1419a4c-60f4-4a77-81a0-c6386bf90f09/Spanish_Practical_Guide_Full.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jtCwEI9&attachment=true&id=1335808817502

Dempere, J., & Shahira, A. (18 de 05 de 2023). The Impact of Women's Empowerment on the Corporate Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure. Obtenido de MDPI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/10/8173>

Europa Press. (2023). Europa Press. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Mujeres en la toma de decisiones: la necesidad de cambiar el ritmo: <https://www.europapress.es/internacional/noticia-mujeres-toma-decisiones-necesidad-cambiar-ritmo-20210308085633.html>

IGJ Resolución GENERAL 34. (03 de 08 de 2020). IGJ. Obtenido de IGJ: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-34-2020-340720>

Instituto de la Mujer. (05 de 2021). Instituto de la Mujer. Obtenido de Instituto de la Mujer: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0322.pdf>

Interempresas. (2023). Interempresas. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de interempresas.net: <https://www.interempresas.net/Energia/Articulos/461086-Apple-utiliza-ya-energia-100-por-ciento-renovable-en-todo-el-mundo.html>

Naturgy. (s.f.). Naturgy. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Apple y la responsabilidad social corporativa: https://www.naturgy.es/blog/negocios_y_autonomos/apple_y_la_responsabilidad_social_corporativa

OCDE G20. (2016). OCDE G20. Obtenido de OCDE G20: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>

Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad. (s.f.). Apple avanza en su Responsabilidad Social Ambiental. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad: <https://responsabilidadsocial.net/apple-avanza-en-su-responsabilidad-social-ambiental/>

Revista Haz. (s.f.). Revista Haz. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de Apple y sus proveedores. Cuando gestionar con responsabilidad no es suficiente:

<https://hazrevista.org/rsc/2012/05/apple-y-sus-proveedores-cuando-gestionar-con-responsabilidad-no-es-suficiente/>

Seresponsible. (2023). Seresponsible. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de APPLE responsabilidad social HACIA UN 2030 ZERO WASTE: <https://seresponsible.com/apple-responsabilidad-social/>

UN. (25 de 09 de 2015). UN. Obtenido de UN: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>