



**DESAFÍOS DE LA EQUIDAD
EMPRESARIAL EN EL BUEN
GOBIERNO CORPORATIVO**

Fadua Gajardo

Profesional con más de 18 años de experiencia en el área de Gobierno Corporativo, actualmente es miembro del Directorio del Chapter Zero, Directora en CADEM, Olimpiadas especiales, entre otras empresas familiares.

En la actualidad, es Directora Ejecutiva del Instituto de Directores de Chile (IdDC) el cual ofrece formación y networking para dueños, presidentes, directores y gerentes de empresas.

Psicóloga, MBA Universidad de los Andes. Diplomada en Marketing de la Universidad Católica de Chile y en Innovación en la Universidad Autónoma de Barcelona. Egresada del Programa formación ejecutiva del IE España y del Programa de formación en FamilyOffice & Wealth Management del ESE.

Certificada

CharteredDirector Stage 1 SCQF level, programa del Iod de Londres en Gobiernos Corporativos.

Graduada del Rol del Directos , programa del Instituto de Directores (IoD) de Reino Unido (UK).

Certificate in FamilyBusiness FFI USA





La **relación entre gobierno corporativo y diversidad** se refiere a cómo las **prácticas y estructuras** de gobierno en una empresa **pueden influir y ser influenciadas por la diversidad** en diversos aspectos, como género, etnia, edad, habilidades, experiencia y trasfondos culturales. La **incorporación de la diversidad** en el ámbito empresarial se considera cada vez más crucial y se ha convertido en un componente importante de las **estrategias de las compañías** y finalmente forman parte en el establecimiento de **indicadores claves del desempeño** de una compañía

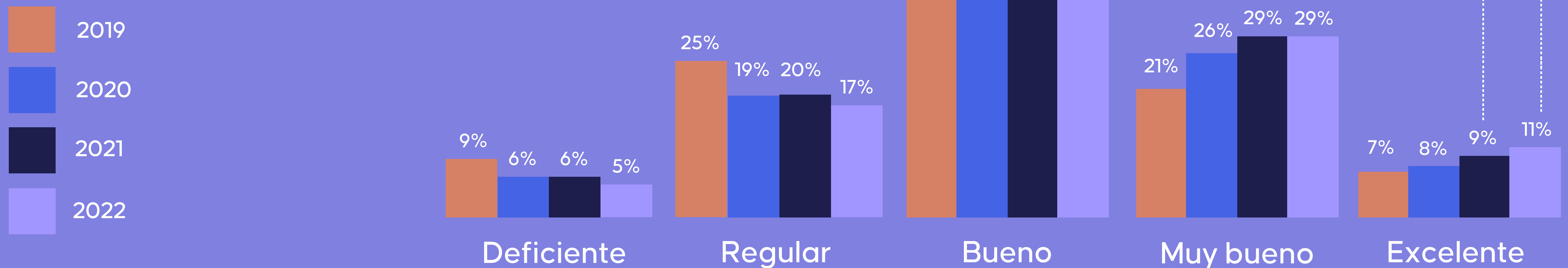
La relación entre gobierno corporativo y diversidad subraya la importancia de **adoptar enfoques inclusivos y equitativos** en la gestión de las empresas, reconociendo que la diversidad no solo es una cuestión ética, sino también una estrategia empresarial que puede **contribuir al éxito a largo plazo de la organización.**

Calidad de Gobierno corporativo

De acuerdo a su conocimiento, ¿cómo calificaría Ud. el **Gobierno Corporativo, en general**, de las empresas?

...“Falta un **mayor número de mujeres** en los directorios y plana gerencial.”

...“Varias de estas compañías se preocupan poco de sus **Gobiernos Corporativos en el largo plazo**”.



Diversidad de la fuerza laboral y desempeño financiero

Ahora más que nunca
la diversidad importa



+70%

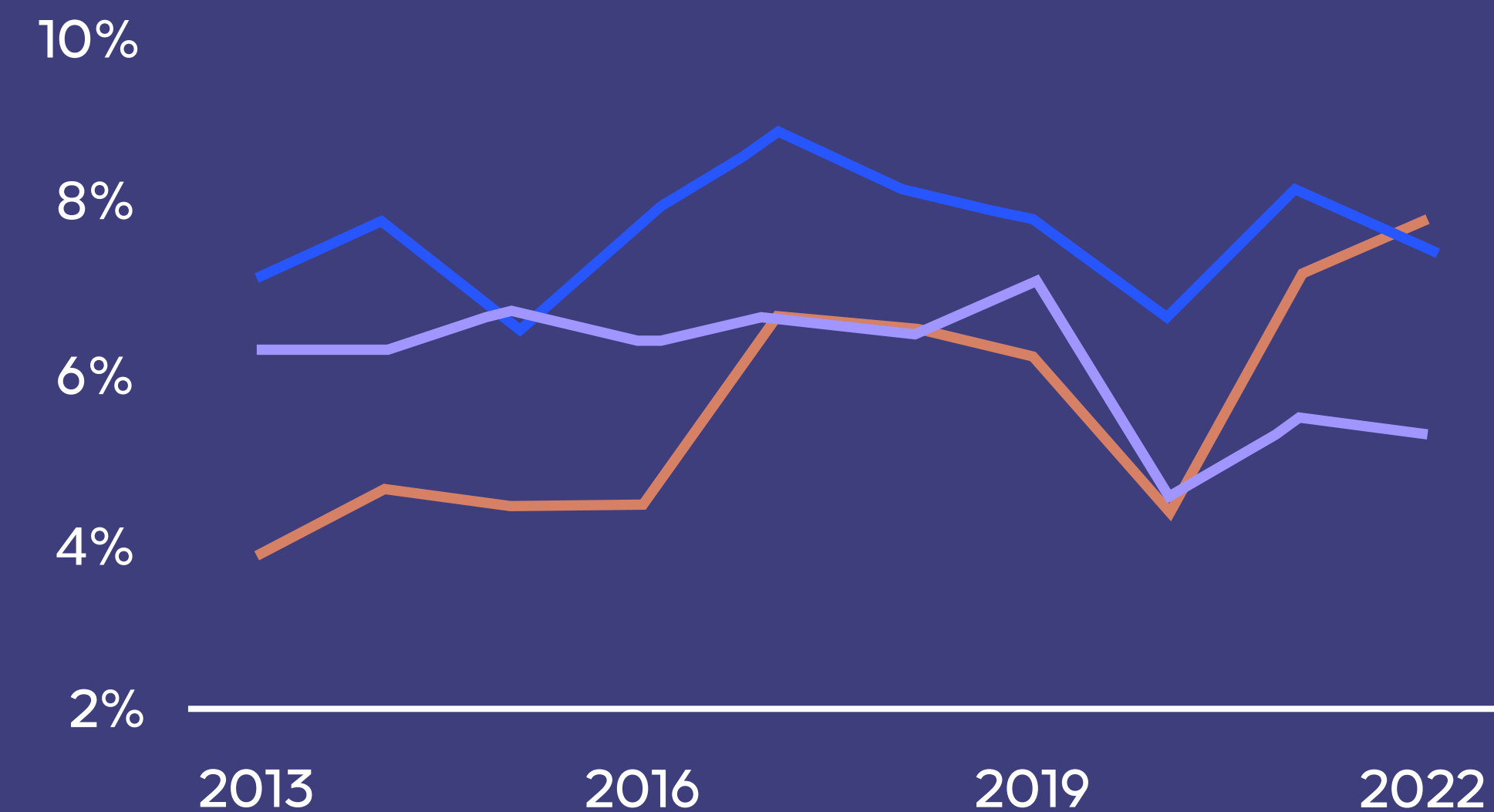
Más probabilidades de tener éxito en nuevos mercados.



+29%

Fuerzas laborales más diversas aumento retorno sobre los activos (ROE).

Ni la representación insuficiente ni excesiva de las mujeres en la fuerza laboral es óptimo



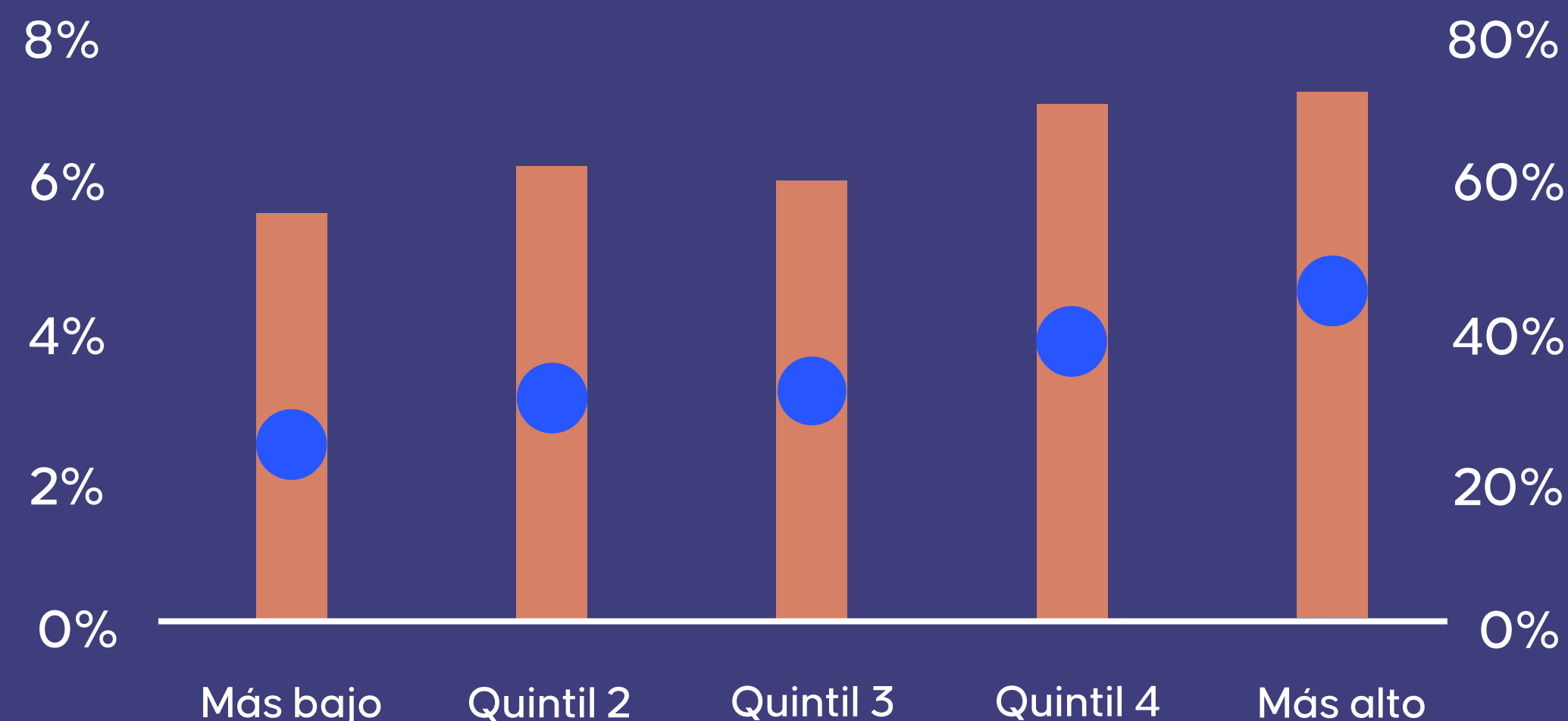
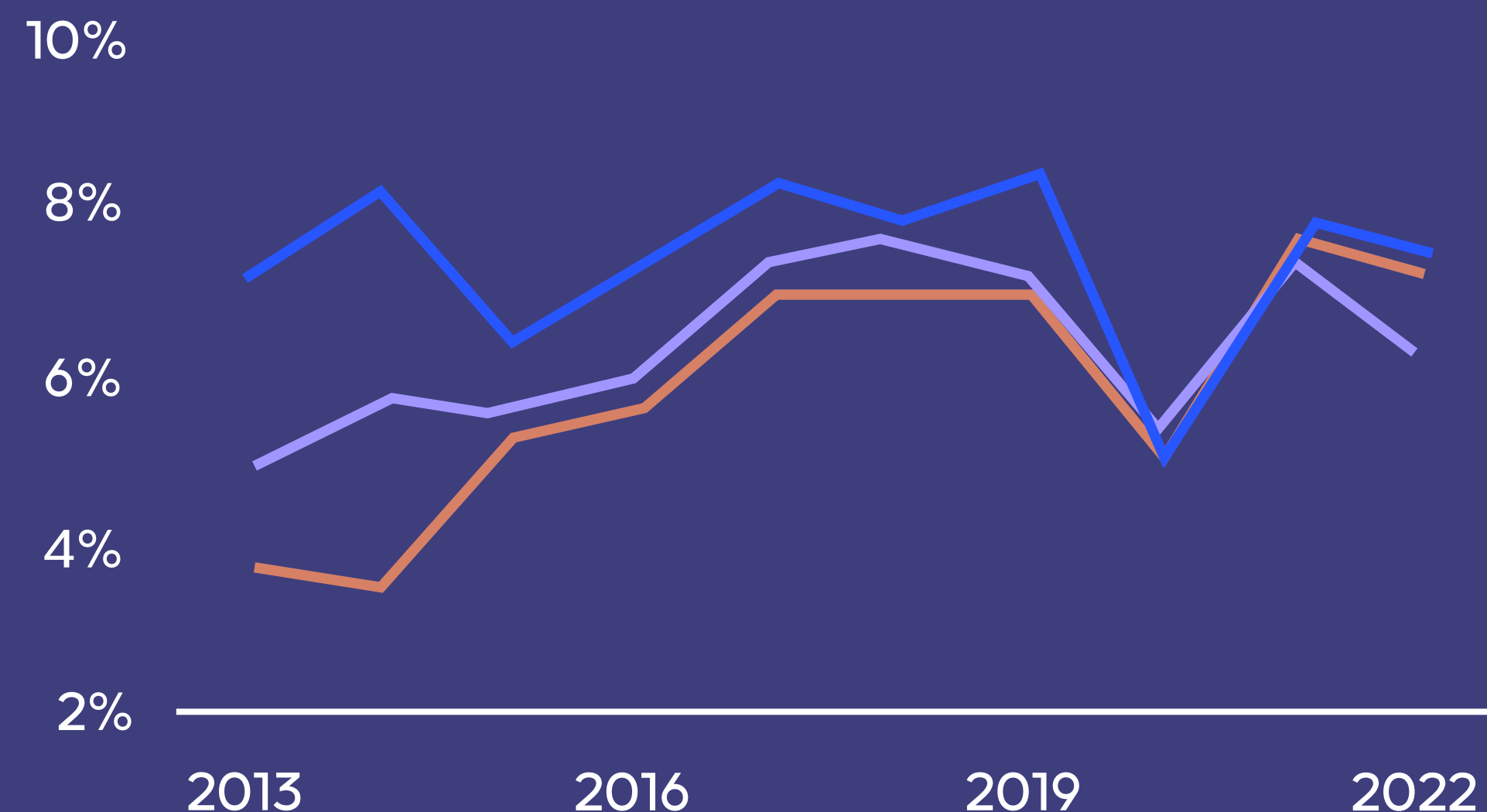
RoA para empresas con:

- Representación femenina más baja
- Representación femenina media (quintil 3)
- Representación femenina más alta

Fuente: Bloomberg, MSCI, cálculos de BlackRock, a abril de 2023.

Ni la subrepresentación ni la sobrerrepresentación

Los rendimientos son mayores entre las empresas más diversas, cuando se analiza dentro de la industria y tipos de cartera de países



RoA para empresas con:

- Representación femenina más baja
- Representación femenina media (quintil 3)
- Representación femenina más alta

gramo RoA promedio 2013-2022 (LHS)

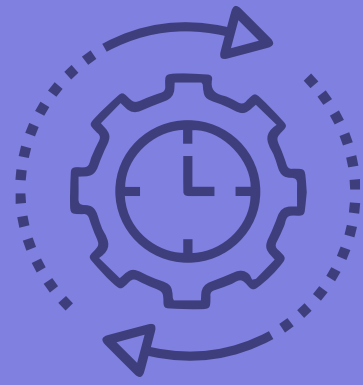
norte Representación media de las mujeres 2012-2021

Fuente: Bloomberg, MSCI, cálculos de BlackRock, a abril de 2023.

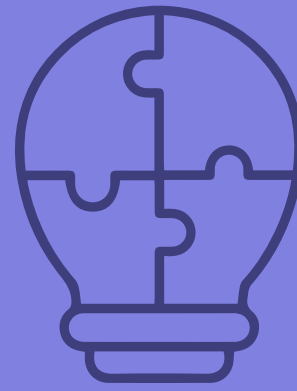
Ni la subrepresentación ni la sobrerrepresentación



Activa la inclusión de talentos ocultos



Maximiza eficiencia y rentabilidad, activando la creatividad



Genera un diferencial competitivo y atrae talentos



Maneja las dificultades y trae oportunidades



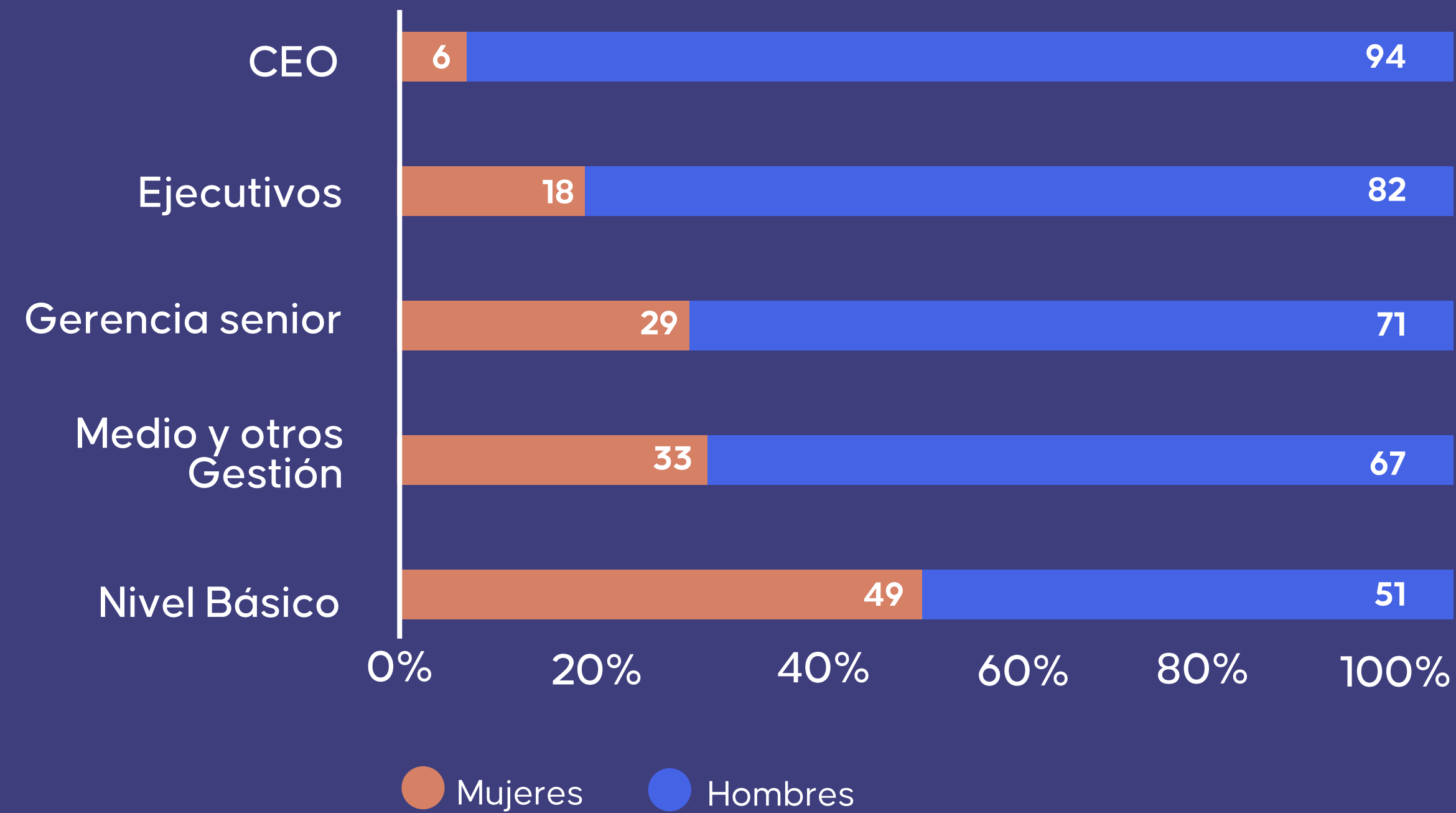
Impacta aspectos económicos, motivacionales e institucionales



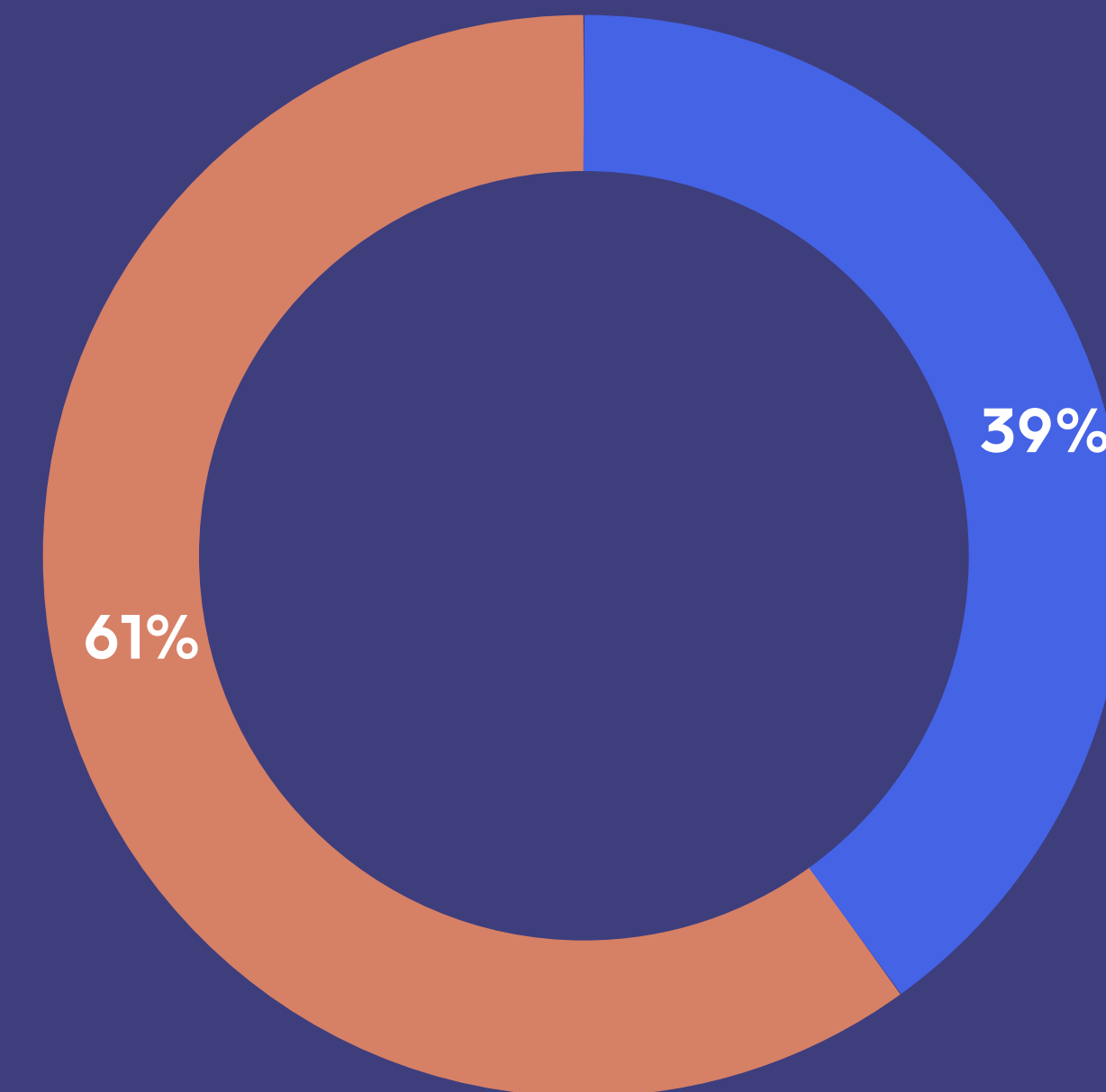
Minimiza el riesgo de conductas indeseables e impactos en la marca y talentos

Mujeres en la estructura organizacional

La representación de las mujeres se deteriora al crecer en su carrera



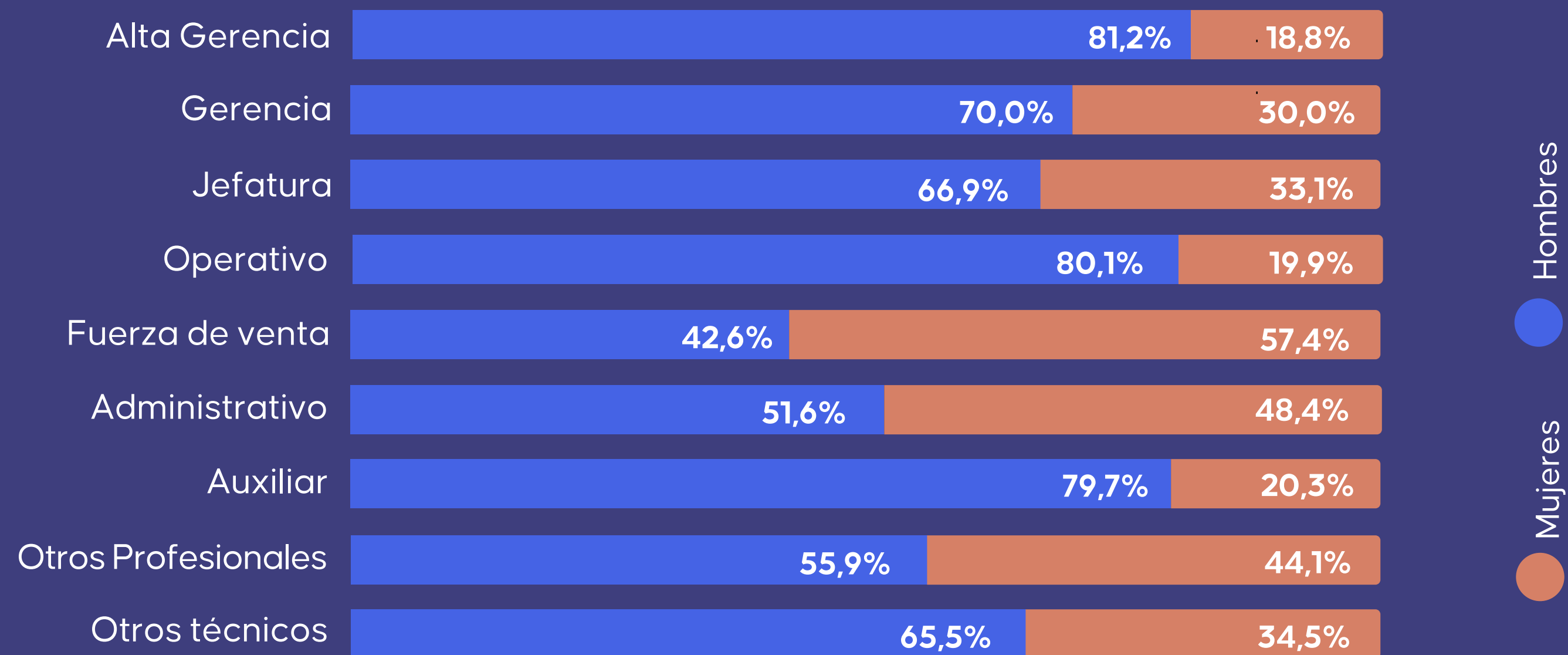
Todos los empleados



Fuente: Bloomberg, MSCI, cálculos de BlackRock, a abril de 2023.

Mujeres en la estructura organizacional

Distribución por género y cargo



Participación femenina



14,7%
Son directoras



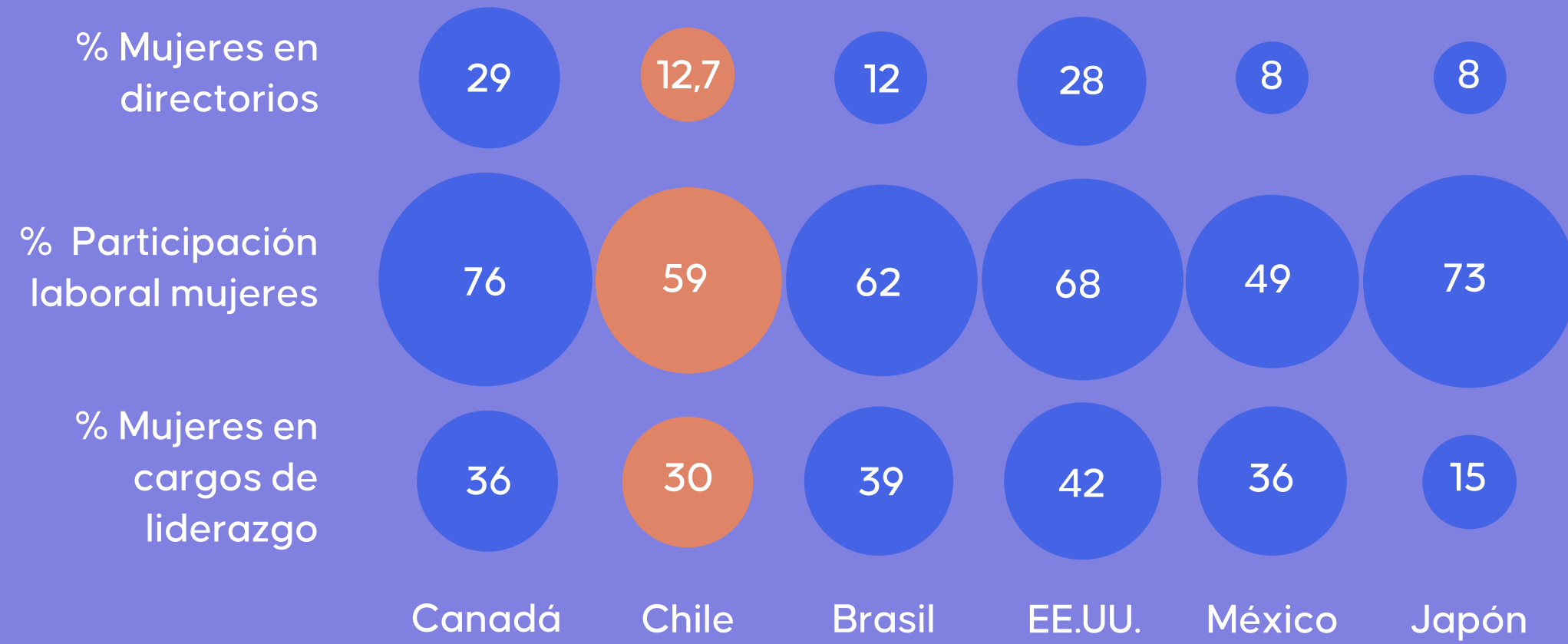
148 empresas
De los directorios
no cuentan con
mujeres.

“Lograr una **paridad** (50/50) entre hombres y mujeres **tomaría 64 años** para las empresas **IPSA** y **49 años** para las **TOP100**”

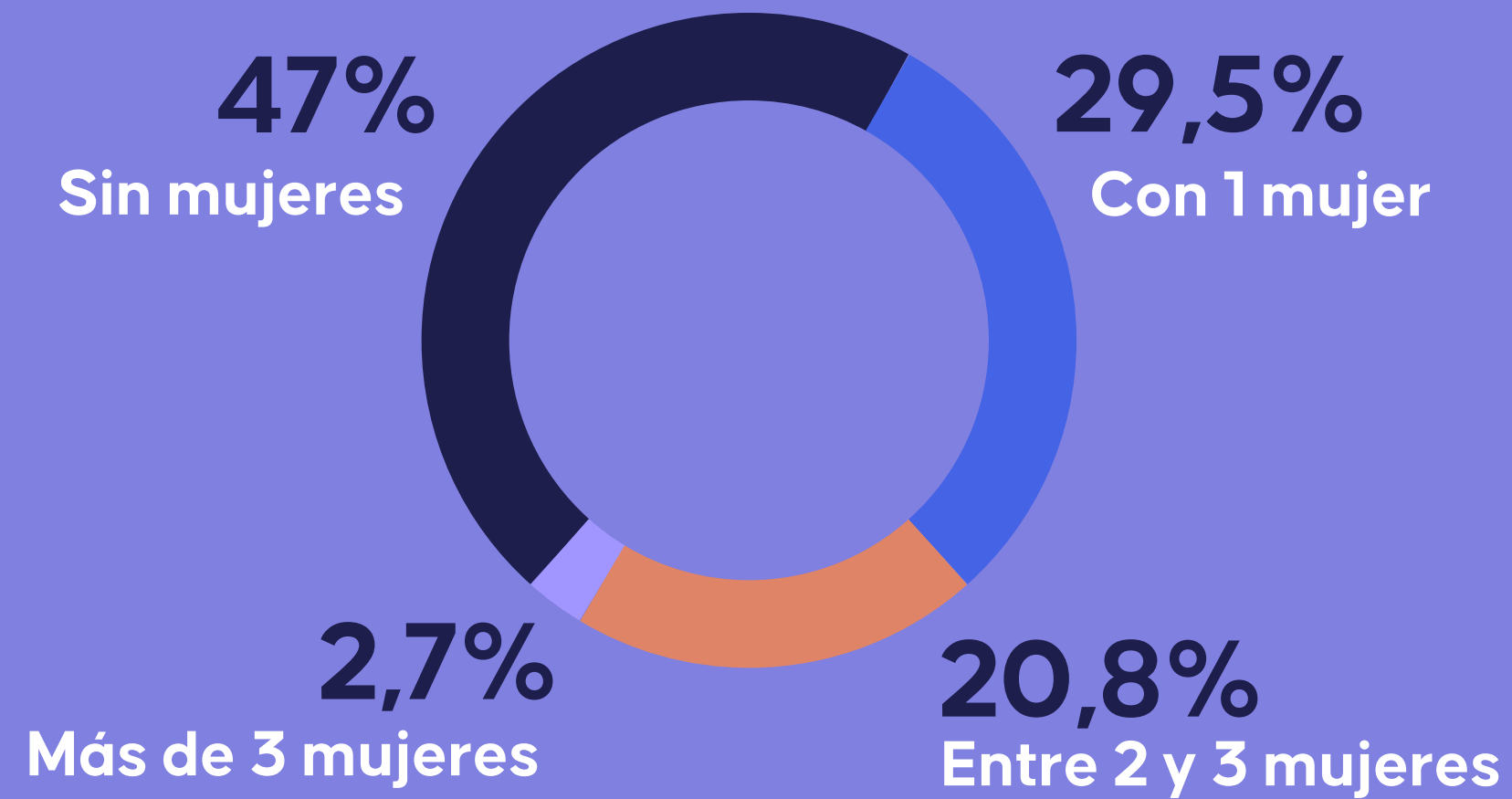
La profesora Siri Terjesen y su equipo tomaron datos de 3.876 empresas privadas de 47 países. De acuerdo con sus **estudios**, las empresas con más consejeras tienen un mayor índice básico de rentabilidad y de beneficios a largo plazo (Q de Tobin) y un mejor rendimiento de activos empresariales (ROA).

En el país, son 210 las llamadas “**Organizaciones cero**”, cada una de las cuales cuenta, en promedio, con 6,6 asientos directivos disponibles y un máximo de 15 integrantes, siendo todos ellos hombres.

Países con autorregulación de las empresas e indicadores de género



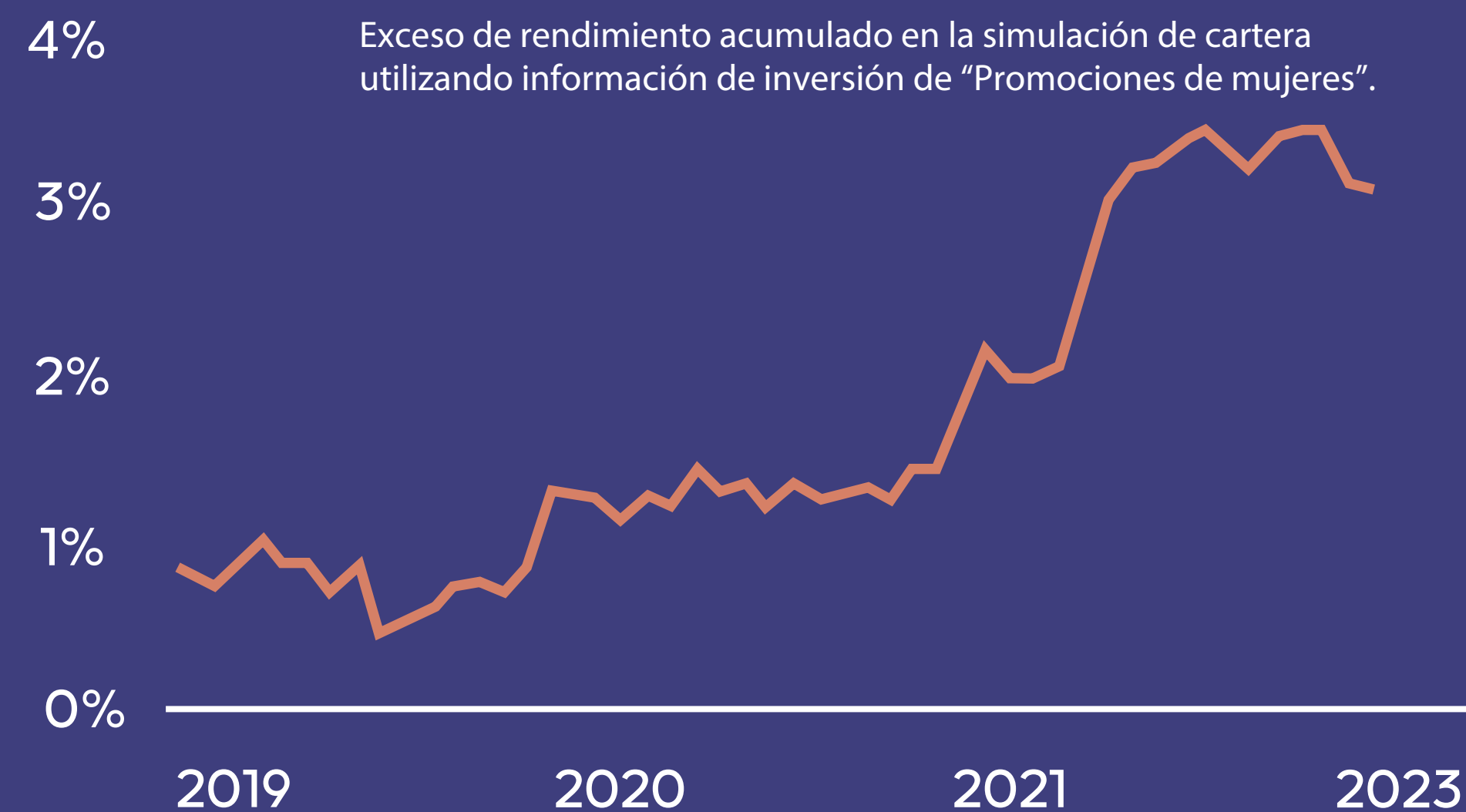
Porcentaje de participación de mujeres en directorios en Chile



“El desafío en torno a la **participación de mujeres** en todos los espacios relevantes de la vida social, corresponde a un **tema país** que trasciende a los **distintos gobiernos**”

Fuente: Estudios “Modelos de diversidad de género en los directorios”, elaborado por Fundación ChileMujeres y la OIT en base a datos de CMF, del indicador “Global Gender Gap Report” del WEF, 2021. Y del tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile.

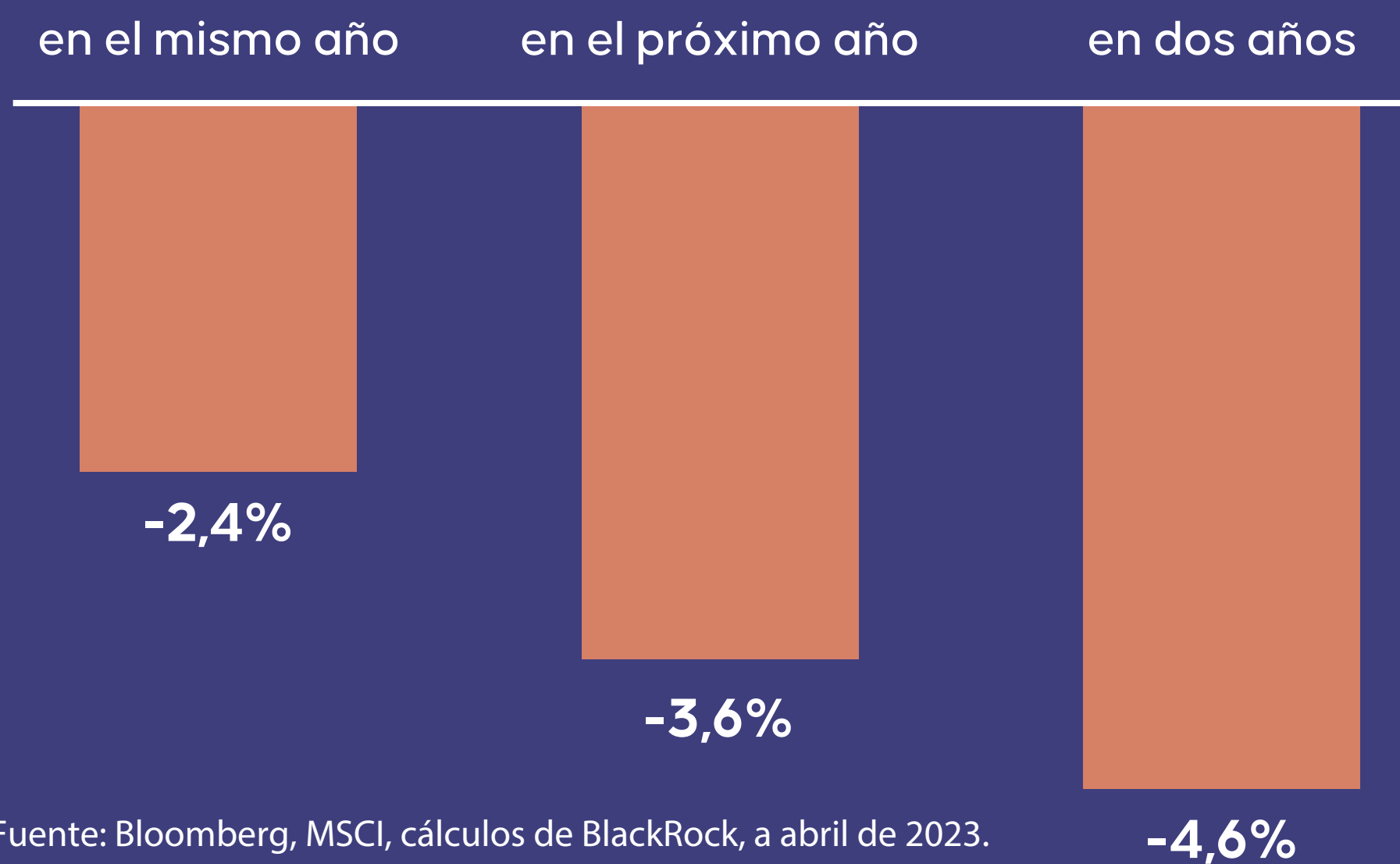
La sobreponderación de empresas que están cerrando las brechas en la representación de las mujeres en los rangos más altos se asocia con mayores retornos de la cartera.



Fuente: Bloomberg, MSCI, cálculos de BlackRock, a abril de 2023.

La reducción de la subrepresentación de las mujeres en los rangos superiores se asocia con menores tasas de rotación de empleados.

Cambio en la tasa de rotación de empleados asociado con el cierre de la subrepresentación de las mujeres en los rangos superiores en 5 puntos porcentuales:

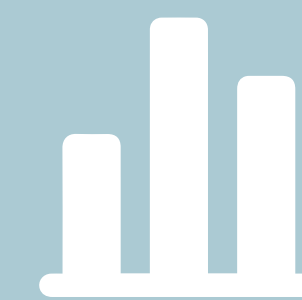
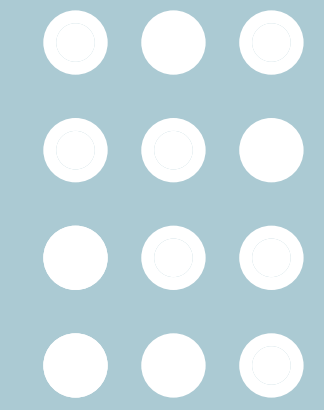


Fuente: Bloomberg, MSCI, cálculos de BlackRock, a abril de 2023.

Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo

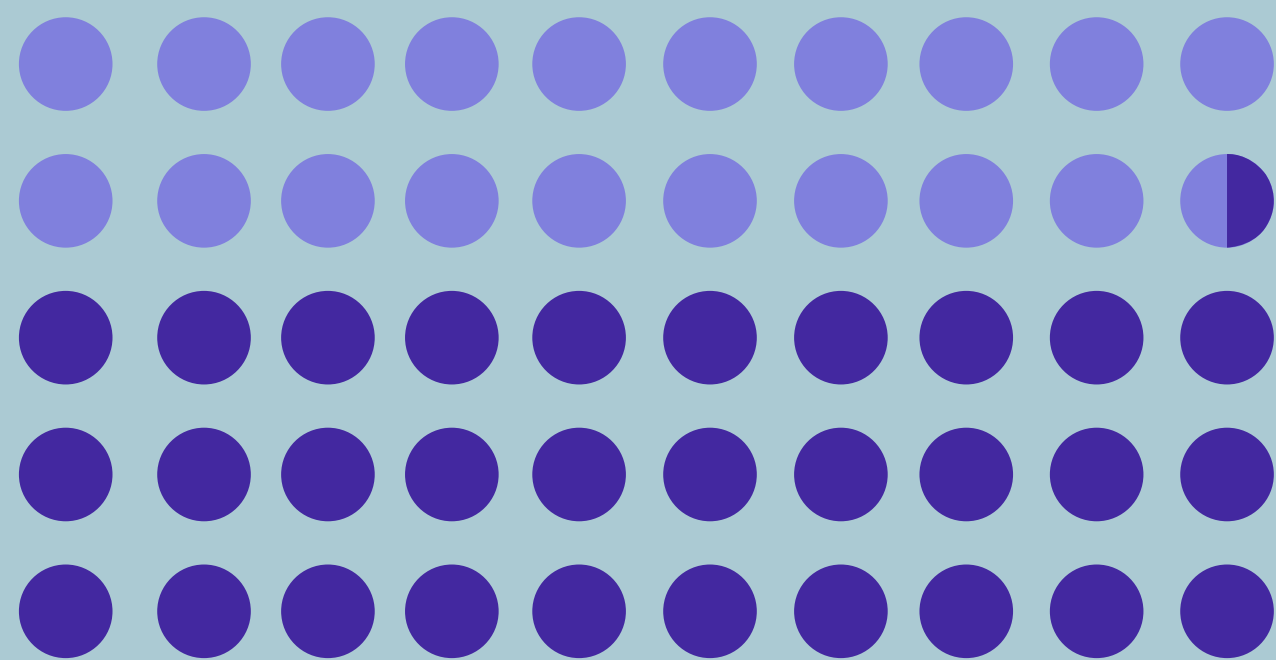
Nace con el propósito de visibilizar la información a través de la sistematización de indicadores y prácticas, buscando una mejora continua en las organizaciones en los aspectos de equidad empresarial y gobierno corporativo.

La relación entre la equidad empresarial y el buen gobierno corporativo es fundamental para forjar organizaciones sólidas y sostenibles en el tiempo.

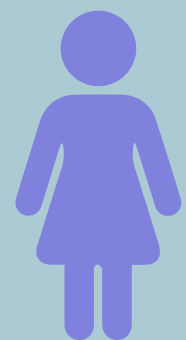


Diversidad

Distribución por género del total de personas

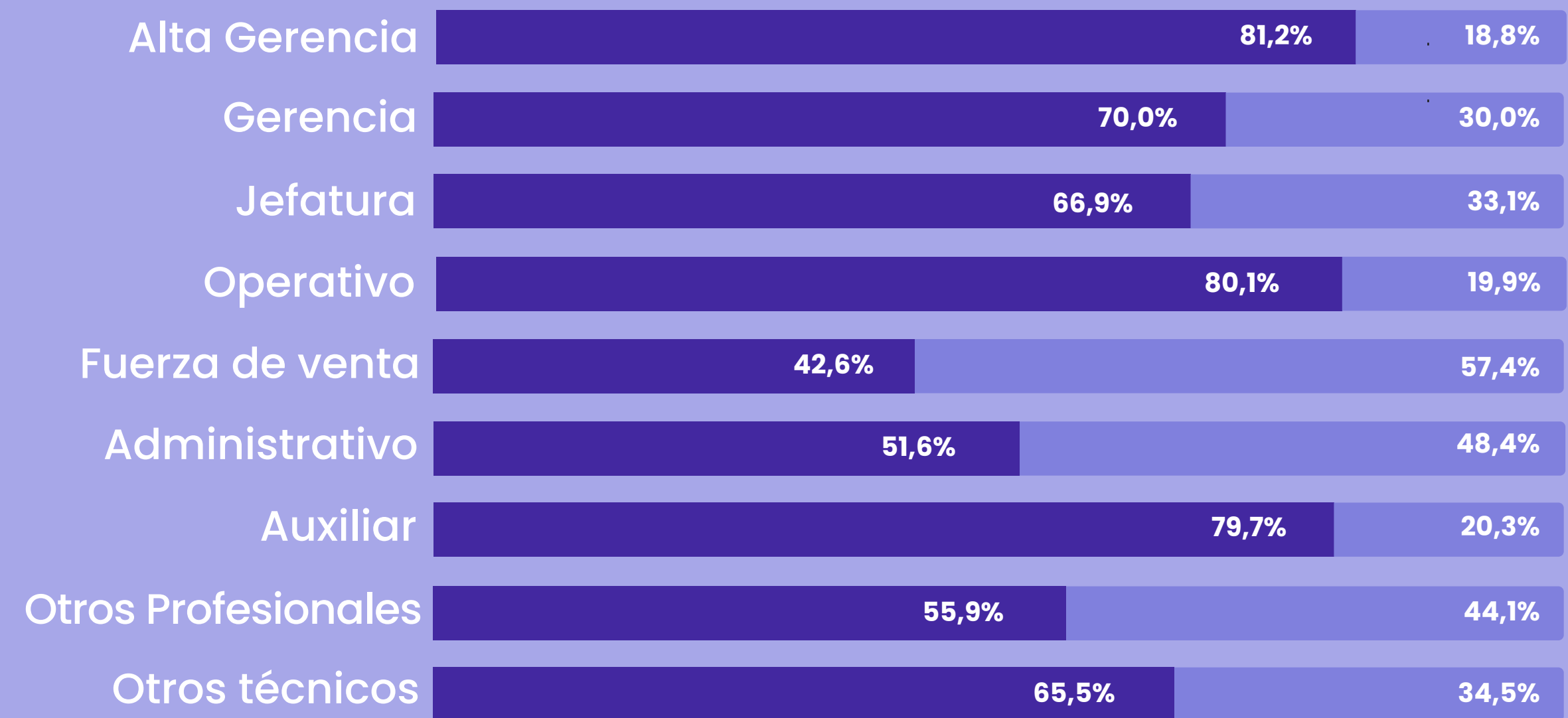


39,3%
Mujeres



60,7%
Hombres

Distribución por género y cargo



Hombres

Mujeres

Acoso

52,5%

de las empresas
tuvo denuncias
de acoso laboral

De las 80 empresas, 10 no cuentan con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual. Estas 10 organizaciones emplean un total de 50.838 personas.

El **35%**

de las organizaciones no
cuenta con programas
de capacitación sobre
acoso laboral, las que
emplean un total de
106.676 personas.

37,5%

de las empresas
tuvo denuncias
de acoso sexual

El **32,5%**

de las organizaciones no
cuenta con programas
de capacitación sobre
acoso sexual, las que
emplean un total de
105.536 personas.

En promedio, hay
una denuncia
de acoso laboral
por cada 300
trabajadores/as.

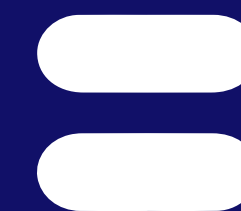
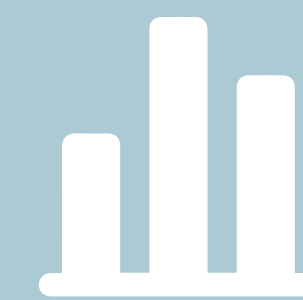
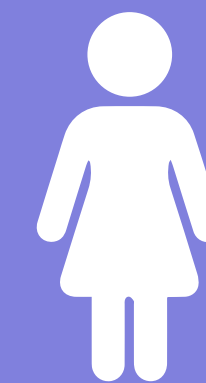
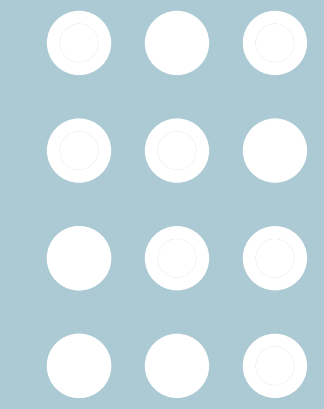


En promedio, hay
una denuncia
de acoso sexual
por cada 900
trabajadores/as.

RESULTADOS

Gobierno Corporativo

En el dinámico escenario empresarial actual, la normativa en el ámbito del gobierno corporativo no solo se enfoca en establecer directrices regulatorias, sino también en fomentar una mentalidad proactiva hacia la gestión integral de riesgos. Este enfoque procura garantizar que las empresas no solo cumplan con los requisitos legales, sino que también adopten prácticas sólidas y transparentes que nutran la confianza de sus accionistas, inversores y demás partes interesadas.



Directorio

Composición del directorio

La participación de mujeres en los directorios empresariales es considerablemente menor que la de los hombres, con una brecha de 63,8 puntos porcentuales en los directores titulares. Esto supone un desafío persistente en la promoción de la diversidad para alcanzar un equilibrio de género en los órganos principales de gobierno corporativo.

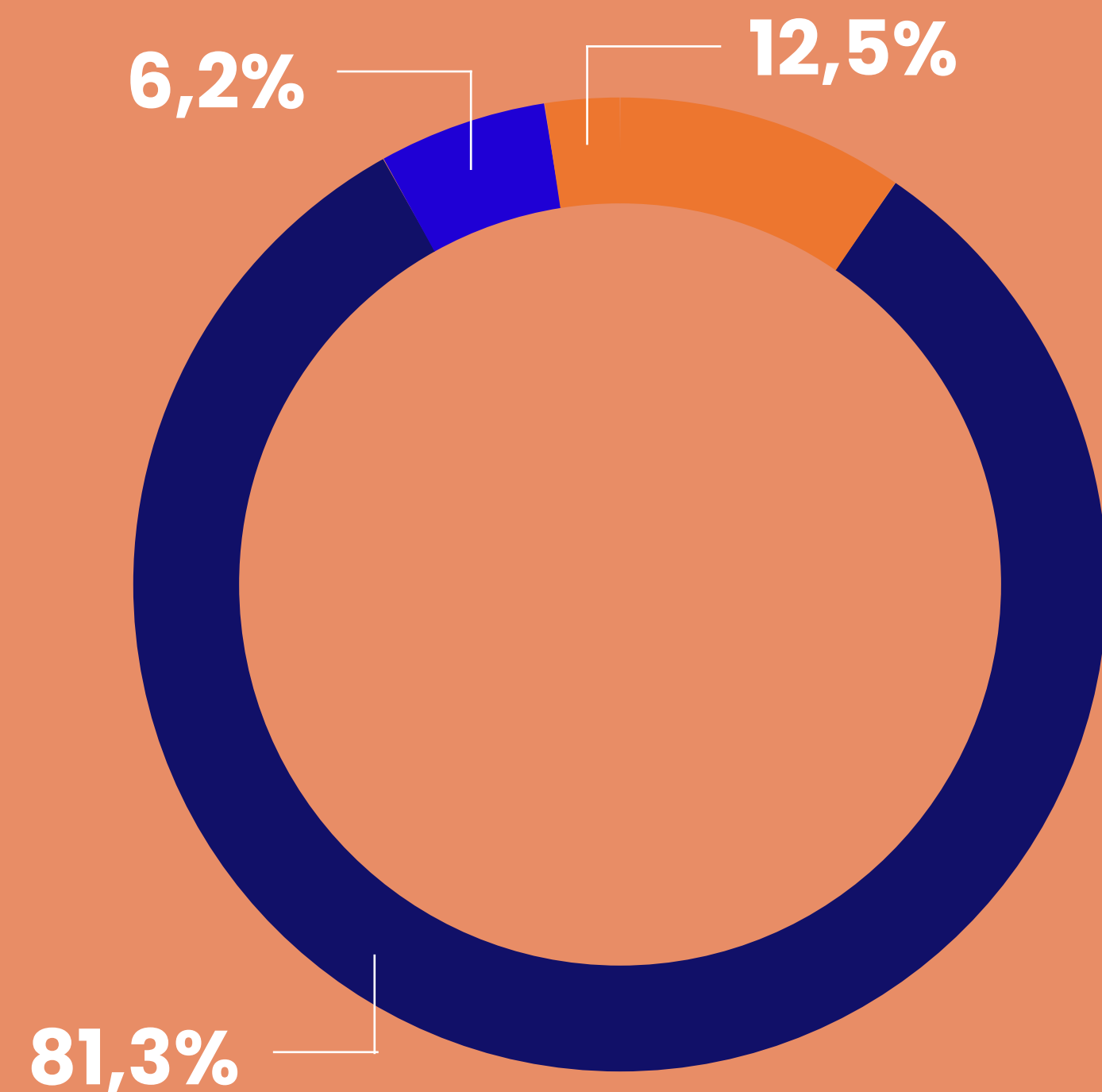
La mayoría de mujeres directoras se encuentran entre los 51 y 60 años, mientras que la mayor concentración de hombres está en el rango de 61 a 70 años. Un 35,4% de las mujeres tienen menos de 50 años, en comparación con el 17,4% de hombres en esa misma franja etaria.

Directores titulares



Diversidad en la organización

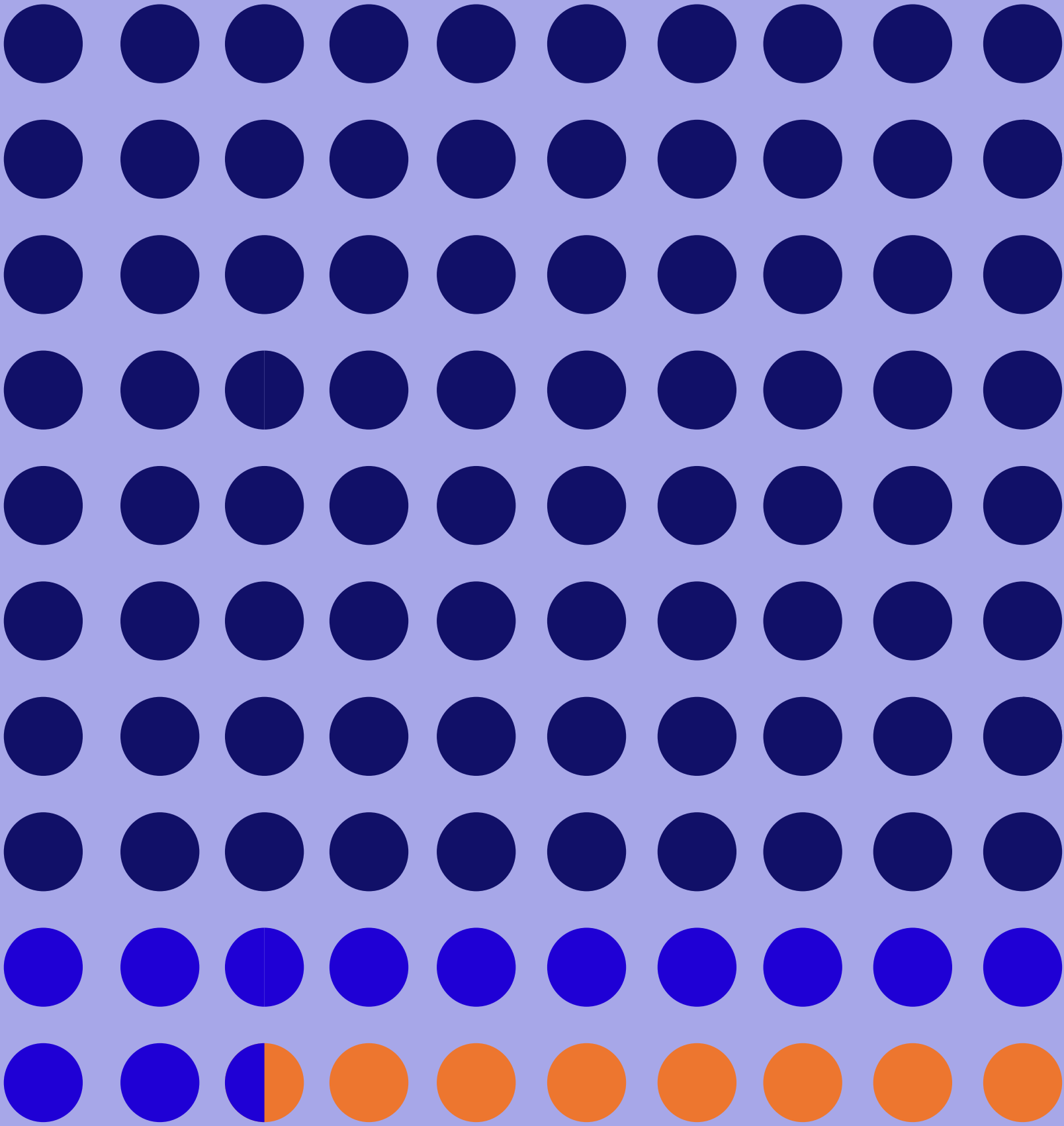
Número de empresas que identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones de quienes componen la organización.



81,3% de los directorios identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones de aquellos que ocupan roles en sus distintos niveles.

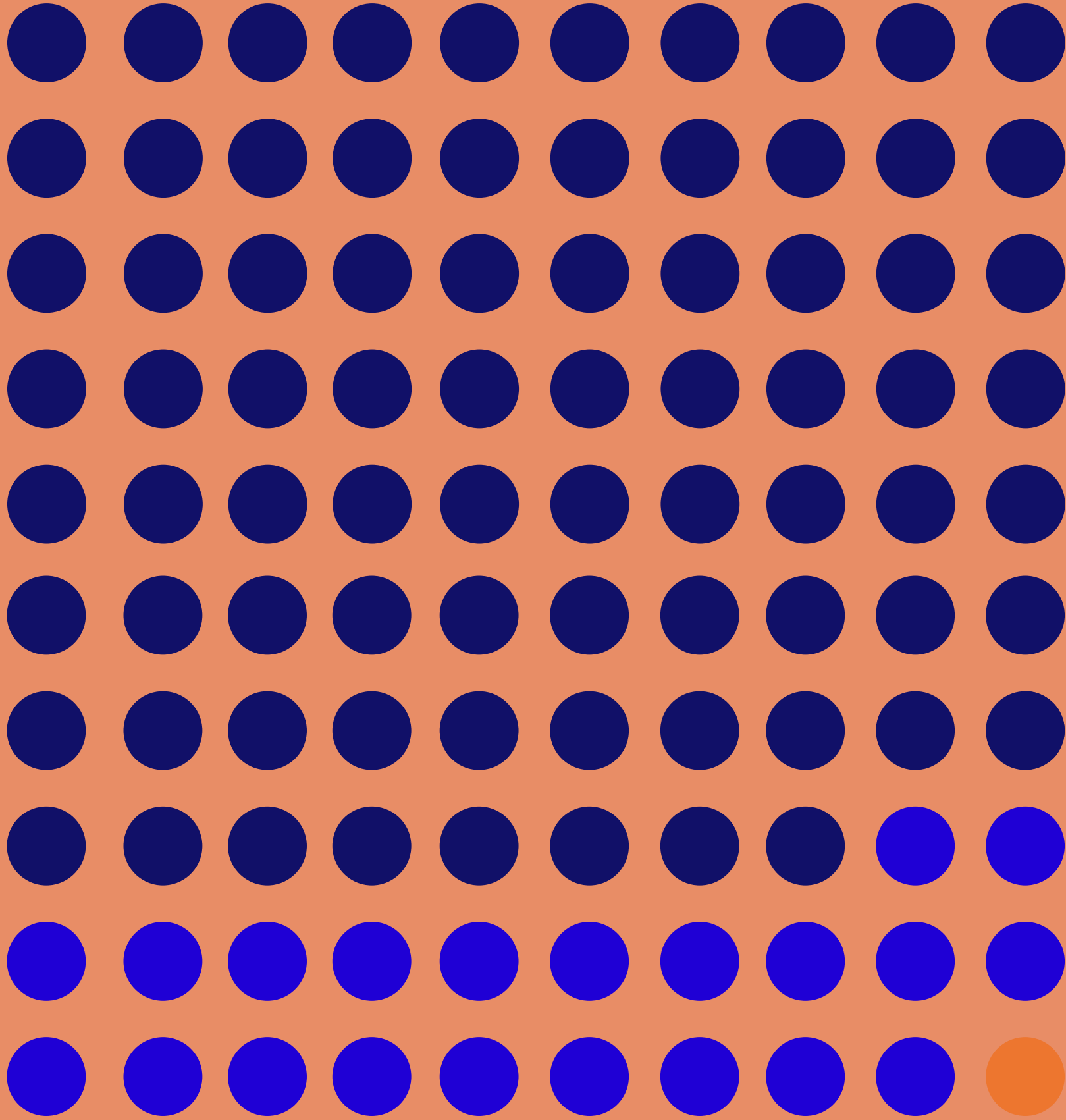


Estructuras salariales y políticas de compensación.



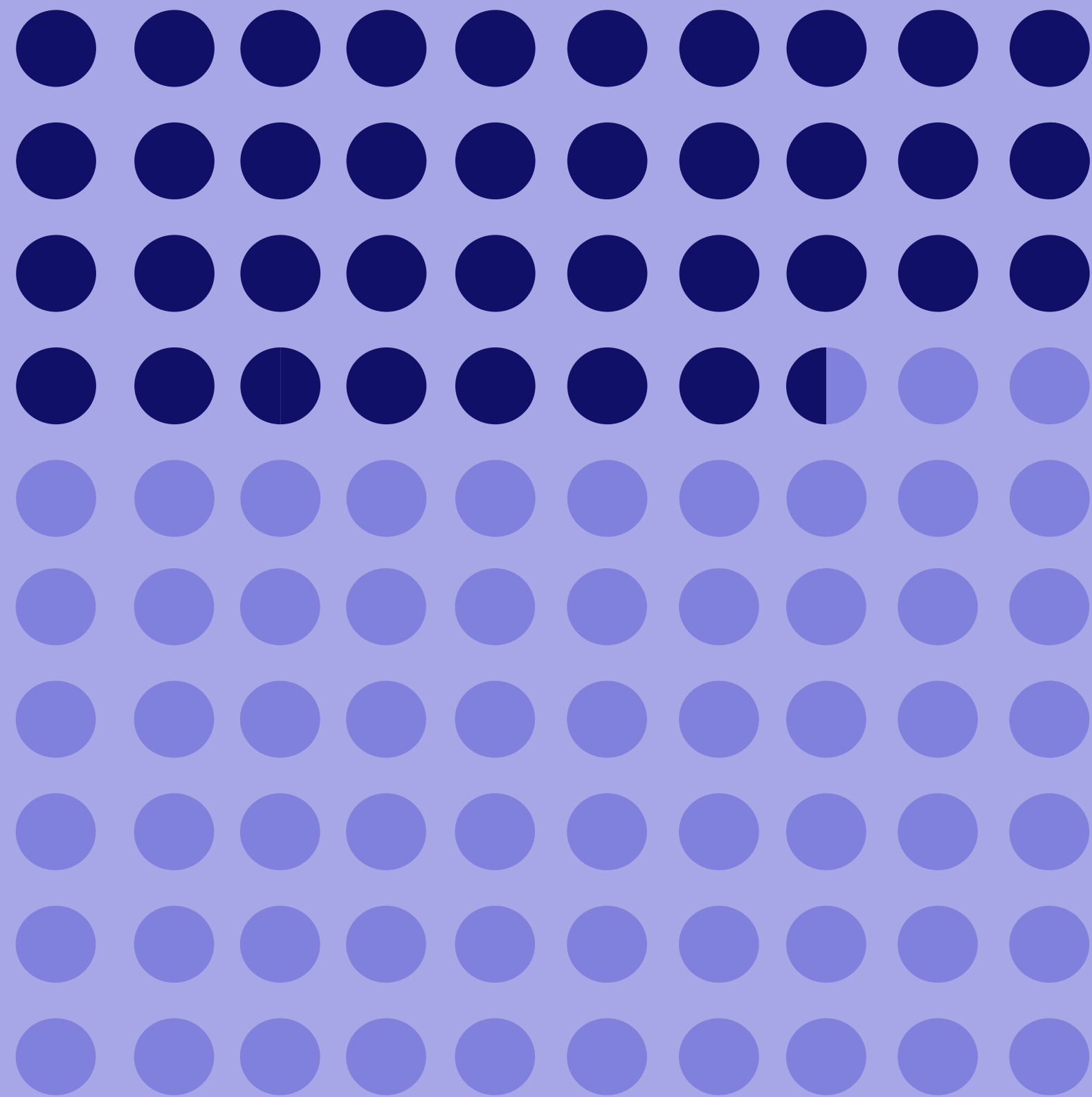
80% Sí **12,5% No** **7,5% Sin información**

Empresas que cuenta con planes de compensación y beneficios.



77,5% Sí **21,3% No** **1,2% Sin información**

Barreras organizacionales



37,5% de las 80 empresas no entregaron información o no llevan a cabo el proceso de detección y reducción de las barreras organizacionales.

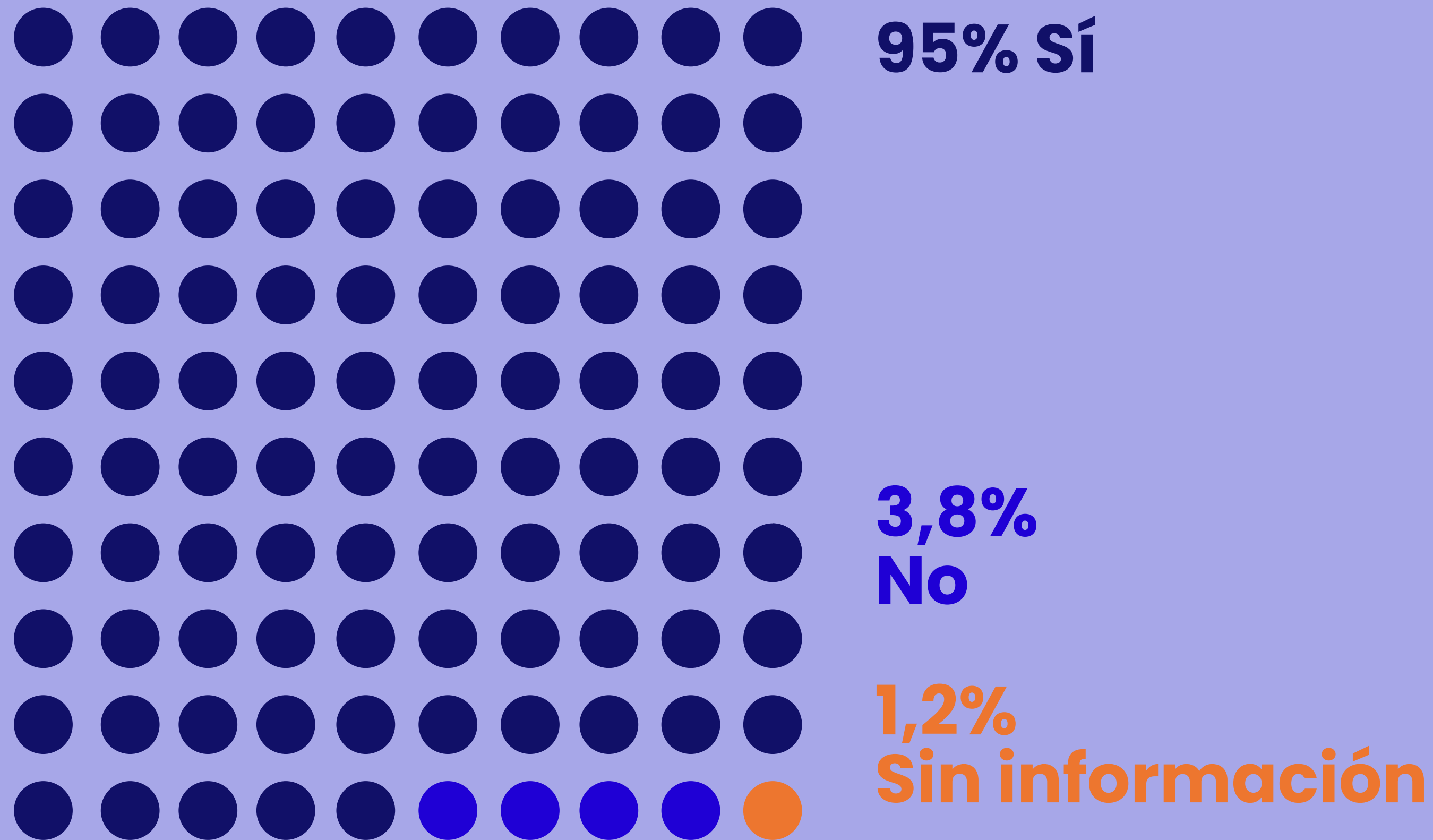
Barreras culturales

55%

de las empresas mencionan **detectar las barreras culturales** que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones.

Código de ética y conducta

Número de empresas que declaran contar con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente.



Insights

1 En el ámbito de la **diversidad** hay una marcada brecha de género entre hombres y mujeres.

Esta diferencia es mayor en directorios, donde las mujeres no llegan al 20%.

La diversidad va más allá del género y aporta amplitud de miradas para una mejor toma de decisiones y fomenta la innovación.

2 En **equidad**, es fundamental asegurar ambientes de trabajo respetuosos y libres de cualquier tipo de violencia, pues un importante porcentaje no cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, además de no contar programas de capacitación en estas temáticas. Más de la mitad tuvo denuncias de acoso laboral y un 37,5% de acoso sexual.

3 Existe un alto compromiso con la **sostenibilidad** y con satisfacer las necesidades de los stakeholders, pero están por debajo del 50% en adhesión a códigos internacionales de buen gobierno corporativo y en la identificación de barreras organizacionales que permitan avanzar en los objetivos del negocio y los desafíos globales.

4 El máximo órgano de liderazgo en una organización es el directorio, por lo que el involucramiento de los miembros en el negocio es clave. Los **directorios deben salir a terreno** para conocer la realidad de la empresa, identificar áreas de mejora para guiar a la organización como también prepararse y capacitarse para abordar exitosamente la estrategia y contribuir a la sostenibilidad del negocio.