



Prácticas en los Gobiernos Corporativos

Norma de Carácter General 385 CMF

Estudio Impulsa #4



Contenidos



Sobre Estudio IMPULSA	4
Resultados generales	7
Resultados por rubro	10
Comentarios	13

Sobre Estudio *IMPULSA*



Los estudios IMPULSA, realizados por Fundación ChileMujeres, PwC Chile y Pulso LT, analizan la información pública de las 100 empresas más grandes -por ventas y clasificadas por rubro- del país que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

El primer estudio analizó la participación laboral femenina; el segundo, abordó la brecha salarial entre hombres y mujeres; y el tercero midió la participación de mujeres en gerencias de primera línea, en base a la información entregada por las empresas a la CMF a través de la Norma de Carácter General 386 (NCG 386).







Este **4º estudio IMPULSA** analiza las prácticas de los gobiernos corporativos de las empresas, clasificadas por rubro, que reportan información a la CMF en base a la Norma de Carácter General 385 (NCG 385).

La CMF publicó en junio de 2015 la NCG 385 que “establece normas de difusión de información respecto de las prácticas de Gobierno Corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas”. Esta norma tomó como referencia modelos de países anglosajones llamados “Comply or Explain” -cumpla o explique-, los cuales tienen como obligación informar, pero no necesariamente implementar las prácticas que contemplan.

Por ejemplo, Inglaterra es uno de los países que más ha avanzado respecto de responsabilidad de los gobiernos corporativos en los temas de equidad y diversidad. De hecho, estos son los responsables por ley del cumplimiento del Equality Act 2010. Lo anterior significa, explícitamente, que los gobiernos corporativos no sólo desarrollan y acuerdan la misión de la organización, sino también tienen el rol de establecer una visión de equidad y mover la agenda más allá del cumplimiento legal, hacia un enfoque que asegure que la diversidad de la sociedad esté reflejada y representada en la organización.

Si bien la NCG 385 se estructura en cuatro áreas, el 4º estudio IMPULSA analiza las preguntas del punto primero, acerca del **funcionamiento y composición del directorio**, que apuntan a evaluar trimestralmente, con la unidad encargada, la efectividad de las políticas de difusión de los beneficios sociales que generan las políticas de diversidad e inclusión aprobadas por el directorio, junto a las barreras organizacionales, sociales o culturales que estarían inhibiendo su natural diversidad.

Distribución de la industria

Rubro	Nº de empresas	Rubro	Nº de empresas
 Retail	6	 Telefonía y Transporte	12
 Utilities	17	 Banca y Servicios Financieros	8
 Commodities	8	 Industrial, Construcción e Inmobiliario	19
 Consumo	30	Total	100

Metodología

Las preguntas consideradas para el estudio de la NCG 385 CMF fueron:

1. Del funcionamiento y composición del directorio

g) El directorio se reúne al menos trimestralmente con la Unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar:

Práctica	Adopción
i. La efectividad de las políticas aprobadas por el directorio para difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad.	SÍ / NO
Explicación	
ii. Las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.	SÍ / NO
Explicación	

Se contabilizó las respuestas “SI” y las respuestas “NO” a la pregunta g.i y g.ii por separado, de las empresas que registran información. Por cada rubro, y en total, se obtuvo el número de respuestas positivas, respuestas negativas y el número que no registran información para el periodo diciembre 2017.

**Si bien la NCG 385 está dirigida a sociedades anónimas abiertas, en este estudio se decidió incluir aquellas empresas que, no siendo sociedades anónimas abiertas, reportan sobre prácticas de gobiernos corporativos.*

Resultados generales



Pregunta 1

Del funcionamiento y composición del directorio

“El directorio se reúne al menos trimestralmente con la Unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible, o responsable de función equivalente, para analizar la efectividad de las políticas aprobadas por el directorio, y así difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad”.

12%

12 empresas

SÍ

86%

86 empresas

NO

2%

2 empresas

No existe envíos
registrados para el
periodo seleccionado

Respecto a la primera pregunta, sólo el 12% de las empresas (correspondiente a 12 organizaciones) reportan que el directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad de responsabilidad social o la unidad responsable, para evaluar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión aprobadas por el directorio, y así difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad.

Estas empresas son: AFP Habitat, AFP Capital, AFP Modelo, Enaex S.A, Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), CAP S.A, Anasac, Zona Franca de Iquique, SMU, Telefónica Chile S.A, Puerto Ventanas y Ferrocarril del Pacífico S.A

Por otra parte, 86 empresas reportan que **su directorio NO se reúne al menos trimestralmente para analizar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión.**

Dos empresas no reportaron a la CMF a pesar de la obligación de hacerlo.

Pregunta 2

Del funcionamiento y composición del directorio

“El directorio se reúne al menos trimestralmente con la Unidad de Responsabilidad Social, Desarrollo Sostenible o responsable de función equivalente, para analizar las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras”.

10%

10 empresas

SÍ

88%

88 empresas

NO

2%

2 empresas

No existe envíos
registrados para el
periodo seleccionado

Respecto a la segunda pregunta, sólo el 10% (correspondiente a 10 empresas) declaran que su directorio se reúne al menos trimestralmente con la unidad responsable para detectar las barreras que estarían inhibiendo su natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras.

Estas empresas son: AFP Modelo, Enaex S.A, Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), CAP S.A, Anasac, Zona franca de Iquique, SMU, Telefónica Chile S.A, Puerto Ventanas y Ferrocarril del Pacífico S.A.

El 88% (correspondiente a 88 empresas) reportan que su directorio no se reúne al menos trimestralmente con la unidad encargada para detectar las barreras, y dos empresas no reportaron a la CMF a pesar de la obligación de hacerlo.

Resultados por rubro





Retail

Pregunta 1: SMU es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: SMU es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Utilities

Pregunta 1: Ninguna empresa reporta que el directorio se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: Ninguna empresa se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Commodities

Pregunta 1: Los directorios de Enaex S.A, CODELCO y CAP S.A se reúnen a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: Los directorios de Enaex S.A, CODELCO y CAP S.A se reúnen a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Consumo

Pregunta 1: ANASAC es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: ANASAC es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Telefonía y Transporte

Pregunta 1: Los directorios de Telefónica Chile S.A, Puerto Ventanas y Ferrocarril del Pacífico S.A se reúnen a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: Los directorios de Telefónica Chile S.A, Puerto Ventanas y Ferrocarril del Pacífico S.A se reúnen a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Banca y servicios financieros

Pregunta 1: Los directorios de AFP Habitat, AFP Capital y AFP Modelo se reúnen a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: AFP Modelo es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad.



Industria, construcción e inmobiliario

Pregunta 1: Zona Franca de Iquique es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para tratar temas de diversidad e inclusión.

Pregunta 2: Zona Franca de Iquique es la única empresa que se reúne a lo menos trimestralmente con la unidad responsable para analizar las barreras que estén inhibiendo la natural diversidad

Comentarios



“

Los directorios de las empresas en Chile, debiesen considerar y tratar sistemáticamente todas las materias que afectan a las personas, siendo determinantes en sus vidas e incidiendo cada vez más en la imagen corporativa, reputación y valor. Como por ejemplo, los niveles de contratación de mujeres, la igualdad salarial, la prevención del acoso y las políticas de corresponsabilidad parental y adaptabilidad laboral.

Sólo el 12% de los directorios de empresas (12 de 100) se reúne trimestralmente con la unidad responsable, para evaluar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión. Y el 10% (correspondiente a 10 empresas) lo hace para detectar las barreras que estarían inhibiendo su natural diversidad. Así, preocupante es que el 86% de los directorios no se reúna para analizar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión, y que el 88% tampoco lo haga para detectar las barreras.

Estos resultados muestran la urgencia de generar mayor conciencia en el principal órgano del gobierno corporativo –que es el directorio- sobre la importancia de los temas humanos.

Las mujeres directoras de empresas deben tener un liderazgo muy activo, poniendo sobre la mesa del directorio los temas de personas como es la diversidad e inclusión.

”

Francisca Jünemann

Presidenta Fundación ChileMujeres

“

La diversidad hoy se ha vuelto uno de los temas principales a la hora de hablar de cambios dentro de una organización y ha sido el argumento principal en las transformaciones culturales dentro de una empresa.

Sin duda, sabemos que todo cambio cultural tiene sus etapas, es un proceso evolutivo, que luego se desarrolla hasta obtener resultados medibles o tangibles. No obstante, los nuevos desafíos que se han ido manifestando para los gobiernos corporativos en nuestro país, hacen patente la necesidad de incorporar nuevas miradas y perspectivas en la toma de decisiones y no podemos seguir esperando.

Las cifras demuestran que la inclusión de las mujeres en los directorios aún es muy baja y no es de extrañar, si los últimos estudios demuestran que sólo el 12% de los directorios de empresas se reúne trimestralmente con la unidad responsable para evaluar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión.

En nuestra sociedad actual, este es un tema que se debe tratar con la debida profundidad e importancia, y no tan sólo porque hoy pueda sonar impopular no hacerlo, sino porque los beneficios de contar con directorios inclusivos y diversos a estas alturas son claros y evidentes.

Tener directorios con una mayor participación de mujeres, ayuda a aumentar la diversidad de opinión en la sala, aporta nuevas miradas y perspectivas, mejores estrategias, influye en la toma de decisiones y el estilo de liderazgo organizacional, contribuyendo con la gobernabilidad, dando una mirada independiente al directorio y demuestran como la intervención de una mujer directora puede cambiar la dirección estratégica de una empresa.

Llegó la hora de pasar de los estudios a las conclusiones y de las palabras a los hechos. No hay excusas.

Por lo anterior, es importante avanzar decididamente y poner sobre la mesa como tema de discusión el por qué la diversidad, la inclusión y las barreras de entrada a las organizaciones no están siendo una prioridad el día de hoy para los directorios.

Si queremos enfrentar de mejor manera los desafíos actuales y responder adecuadamente a los futuros, avanzando derechamente hacia un país inclusivo y desarrollado, no podemos dejar fuera de la discusión la diversidad como un elemento más de una estructura de buenos gobiernos corporativos.

”

Gonzalo Schmidt

Socio PwC Chile

