



CALIFORNIA STATE TREASURER JOHN CHIANG

# NEWS RELEASE

PARA PUBLICACIÓN INMEDIATA

PR15:08  
19 de febrero de 2015

Contacto: Catalina Martínez  
(916) 653-2995

## Tesorero Chiang Pide Más Diversidad en los Consejos Corporativos

### *Incluyendo la Expansión de la Definición de Diversidad para Incluir Orientación Sexual*

**SACRAMENTO** – El Tesorero del Estado John Chiang reiteró hoy su llamado a más diversidad en los consejos corporativos. Citando estudios que muestran poco es el aumento de mujeres y minorías en estos consejos. Chiang también exhortó al Sistema de Retiro de los Empleados Públicos de California y el Sistema de Retiro de Maestros del Estado de California para que tomen pasos para incitar más cambio.

“Existe un amplio consenso de que una junta corporativa diversa es bueno para los negocios”, escribió Chiang. “Los consejos con directores que poseen una amplia gama de habilidades y experiencias están en mejor posición para supervisar la estrategia de la empresa, la mitigación del riesgo y gestión del rendimiento. Las empresas que deseen seguir siendo competitivas en la nueva economía global se beneficiarán de la elaboración de diversas experiencias y perspectivas que reflejan una base de cambio de cliente”.

Chiang, en una [carta](#) dirigida a los presidentes de ambos sistemas, reconoce los esfuerzos innovadores realizados por los dos fondos de pensiones más grandes del país en los últimos seis años, pero señaló que los resultados finales muestran que no ha habido muchos cambios. Les pidió que innovaran y redoblaran sus esfuerzos. Específicamente, les pidió examinar:

- cómo el uso de proxy de acceso (es decir, proporcionar a los accionistas con las herramientas para nominar a sus propios candidatos) les puede ayudar con la composición de un consejo diverso;
- ¿cuál es el plazo razonable para que un miembro sirva en un consejo?; y
- cómo se puede ayudar a diversos candidatos calificados para que sean más visibles para los consejos corporativos durante su búsqueda y selección de candidatos.

Es importante destacar que, Chiang también pidió la ampliación de la definición de “diversidad” para incluir la orientación e identidad sexual. Las políticas actuales en CalPERS y CalSTRS limitan la definición de “conjunto de habilidades, género, edad, nacionalidad, raza, e históricamente los grupos que no tienen suficiente representación.”

“La diversidad ayuda a las empresas para que le vaya mejor y también ayuda a mejorar la economía de California. Aplaudo el liderazgo del Tesorero John Chiang en utilizar el poder de inversión de PERS y STRS para impulsar el incremento de contribución de todos los empleados de California, para promover diversidad en los consejos corporativos”, dijo la presidenta de la Asamblea Estatal de California Toni Atkins. “Estoy especialmente contenta de que el Tesorero Chiang esté pidiendo que la comunidad LGBT sea incluida como parte de los criterios de diversidad. Si es verdad que la diversidad en las juntas corporativas funciona para las compañías más grandes del mundo, entonces debe ser la meta de todas las demás empresas, y PERS y STRS puede ayudar a que más empresas reconozcan los beneficios de la diversidad”.

El Tesorero Chiang, un ex miembro tanto de la junta de CalPERS y el Sistema de Retiro para Maestros del Estado de California, hace seis años como Contralor empujó a ambos sistemas de pensiones para convertirse en líderes mundiales en la promoción de diversidad para los consejos corporativos. Ambos sistemas respondieron a su llamado.

CalPERS ahora incluye la diversidad como un tema primordial ya que coloca a las empresas que tienen un mal sistema de gobierno o de rendimiento corporativo en una lista que se llama Focus, alienta a las empresas de delegación de voto para adoptar principios de diversidad, y ha desarrollado las mejores prácticas para que las empresas las sigan y puedan hacer una búsqueda cuando estén en busca de candidatos diversos.

CalSTRS ha participado en resoluciones de empresas que han acordado considerar tener más diversidad durante la contratación de nuevos miembros del consejo corporativo. Ambos sistemas han colaborado en el desarrollo de una base de datos de los diversos candidatos para que pueda ser utilizada por directores de estas empresas durante su búsqueda para llenar los asientos vacantes del consejo.

“A pesar de estos esfuerzos, apenas hemos movido la aguja sobre la diversidad en las salas de juntas corporativas”, escribió Chiang. “Podemos y debemos hacer más para fomentar la participación de las mujeres, las personas de color, y las personas LGBT en los más altos niveles de la toma de decisiones corporativas. La diversidad y experiencia fortalecen a los accionistas y los inversores de valor, ya que se traducen en las líneas de fondo, más sostenibles y más grandes”.

“La diversidad en la sala de juntas sólo puede aumentar las oportunidades de una empresa, ampliando su alcance a nuevos mercados”, añadió Art Torres, ex senador estatal y ex Presidente de la Fundación Kaitz, se dedicada a traer más personal de color dentro de las industrias del cine y la televisión. “A medida que más empresas buscan ganar la lealtad del consumidor particularmente entre las mujeres y la comunidad Latina, la cual es uno de los grupos con más crecimiento, y LGBT, es crucial que sus líderes corporativos tengan la experiencia de vida y el conocimiento para que puedan tener esas conexiones.”

Un informe de 2008 de la Alianza para la Diversidad encontró que sólo el 28 por ciento de los puestos en el directorio de empresas Fortune 100 son ocupados por mujeres y minorías ([“Consejo de Mujeres y Minorías en Fortune 100.”](#) Alianza para la Junta de la Diversidad. 2008). La actualización del informe de

2013 señala que a partir de 2012, los rangos de las mujeres y las minorías en la lista Fortune 100 solo han mejorado por cuatro puntos porcentuales, hasta aproximadamente el 32 por ciento (“[Missing Pieces: Las mujeres y las minorías en la lista Fortune 500 Junta de Alianza.](#)” Diversidad 2013).

Chiang dijo que la composición de un consejo diverso mejora la moral y la productividad de los empleados y envía un mensaje a los empleados de que su organización está comprometida a promover el avance de las mujeres y minorías. Al mismo tiempo, Chiang añadió, tal diversidad mejora la reputación y el atractivo de una empresa en un momento en que muchos inversores utilizan cada vez más una variedad de mediciones no financieras, como la diversidad de los consejos, para tomar decisiones de inversión.

“La diversidad es un elemento importante de un consejo fuerte”, dijo Dominic Ng, presidente y CEO de East West Bank. “Las estadísticas han demostrado que las empresas que adoptan la diversidad en su liderazgo tienden a ofrecer un rendimiento financiero más fuerte”.

Lea este comunicado de prensa en [inglés](#).

Para más noticias, por favor siga el Tesorero en Twitter [@CalTesorero](#), y en Facebook por [California State Treasurer's Office](#).

###