



Universidad del Desarrollo
Facultad de Ingeniería

**FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA LA
INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO: UN ANÁLISIS
DE LA BRECHA ENTRE NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD
DE INFORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE
VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO**

CAROLINA ANGÉLICA ANDRADE ANDRADE

PROFESOR(ES) GUÍA: DIEGO RIVERA SALAZAR

PROYECTO DE GRADO PRESENTADO A LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

SANTIAGO – CHILE
2022



**FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA LA INVERSIÓN
CON ENFOQUE DE GÉNERO: UN ANÁLISIS DE LA
BRECHA ENTRE NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD DE
INFORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE
VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO**

POR: CAROLINA ANGÉLICA ANDRADE ANDRADE

Proyecto de Grado presentado a la Comisión integrada por los profesores:

PROFESORES GUIA: DIEGO RIVERA SALAZAR

PROFESOR INTEGRANTE 1: María Belén Bascur Ruiz

PROFESOR INTEGRANTE 2: María Ignacia Carrillo

Para completar las exigencias del Grado de Magister en Gestión de la
Sustentabilidad

Diciembre, 2022

Santiago, Chile

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Por medio de la presente, declaro que el trabajo titulado: **FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA LA INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO: UN ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO**, que presento a la Universidad del Desarrollo de Chile, es de mi autoría y no ha sido publicado previamente, ni está siendo considerado para publicación bajo otra filiación. En igual sentido, declaro que el trabajo de tesis y su contenido, son originales y que todos los datos y referencias a trabajos ya publicados con anterioridad han sido debidamente identificados, referenciados o citados en el documento, y que estas citas han sido incluidas en las referencias bibliográficas. Afirmo, asimismo, que los materiales presentados no se encuentran protegidos por derechos de autor; y en caso de que así lo estuvieran, me hago responsable de cualquier litigio o reclamo relacionado con la violación de derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad del Desarrollo de Chile.

Finalmente, me comprometo a no someter este trabajo (o parte de este), a consideración en ninguna revista o congreso para publicación sin contar con la aprobación y haber pasado el debido proceso de revisión en Universidad del Desarrollo. En caso de que un artículo sea aprobado para su publicación, autorizo a la Universidad del Desarrollo a incluir dicho artículo en sus revistas, y a reproducirlo, editarlo, distribuirlo, exhibirlo y comunicarlo en el país y en el extranjero, por medios impresos, electrónicos, Internet o cualquier otro medio, para propósitos científicos y sin fines de lucro.

CAROLINA ANGÉLICA ANDRADE ANDRADE

*Dedico este trabajo a Karin quien,
con su infinita paciencia, me ha acompañado
y soñado conmigo los últimos 20 años,
y a mi hija Laura,
que me inspira y motiva a soñar bonito.*

AGRADECIMIENTOS

Quiero partir agradeciendo a Diego Rivera Salazar, profesor guía y director del programa de Magister en gestión de la sustentabilidad, quien a pesar de conocerlo al final de este proceso, ha sido infinitamente generoso con su tiempo, feedback y palabras de aliento para orientarme y ayudarme a enfocar mi dispersa cabeza y lograr este importante hito. También mis agradecimientos a todos los profesores con los que compartí estos dos años, quienes con sus conocimientos permitieron que floreciera en mi nuevas motivaciones e ideas. Y no puedo dejar de mencionar a mis compañeros, quienes fueron pilares fundamentales para complementar experiencias, conocimientos y puntos de vista.

Finalmente, agradezco a mis padres, quienes siempre han confiado en mí y me han transmitido importantes valores: el esfuerzo, agradecimiento y optimismo. A mis hermanas, que siempre han sido mi cable a tierra. A mi compañera de vida, quien cree en mi incluso cuando yo lo dudo. Y a Laura, quien en sus casi cinco años me ha dado vuelta la vida.

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA LA INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO: UN ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO

Carolina Angélica Andrade Andrade

Bajo la supervisión del Profesor Diego Rivera Salazar, en la Universidad del Desarrollo de Chile

Resumen

Ante el aumento de las inversiones ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), la necesidad de reportar información precisa y confiable en estos ámbitos ha ido en crecimiento. La equidad de género es un tema valorado por los inversionistas, quienes conocen los riesgos y oportunidades que implica la gestión de este ámbito. En Chile, es un aspecto en desarrollo para las empresas. El objetivo de esta investigación fue identificar las brechas entre la necesidad y la disponibilidad de información de equidad de género de cara a los inversionistas en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago. Para este fin, se sistematizaron las principales dimensiones y requerimientos de información de equidad de género en base a los principales estándares, marcos, principios e índices ESG, lo cual fue contrastado con la sistematización de la información pública sobre equidad de género de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago. Sobre este análisis se logró conocer las brechas de información que existen en las empresas para avanzar en materia de inversiones con enfoque de género. El análisis dio cuenta que las empresas están respondiendo a las exigencias en materia de datos de equidad de género con información principalmente orientada a la cantidad de mujeres en directorio, en cargos de responsabilidad, en la dotación y la brecha salarial. En conclusión, aún existen brechas de información que permitan a los inversores no solo comprender el desempeño, sino que también las iniciativas que

están desarrollando y cómo abordan los principales riesgos que implica la falta de equidad.

Palabras clave: Equidad de género; inversiones con enfoque de género; inversiones ESG; inversionistas; empresas emisoras de valores.

HIGHLIGHTS

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES PARA LA INVERSIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO: UN ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO

Carolina Angélica Andrade Andrade

- Inversión ESG en aumento genera necesidad de información en ámbitos como la equidad de género.
- Se establecieron las brechas de necesidad y disponibilidad de información de equidad de género en las empresas de la Bolsa de Santiago .
- La información entregada por las empresas en equidad de género responde principalmente a las exigencias regulatorias actuales como la NCG N°386 de la CMF.
- Necesidad de un enfoque transversal de la Equidad de Género.

ÍNDICE GENERAL

1	INTRODUCCIÓN	11
2	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1	LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	12
2.2	LOS ESFUERZOS PÚBLICOS EN CHILE POR AVANZAR EN EQUIDAD DE GÉNERO.....	14
2.3	INICIATIVAS QUE MOVILIZAN EL MUNDO PRIVADO EN CHILE PARA AVANZAR EN EQUIDAD DE GÉNERO .	17
2.4	LA EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE HOY.....	18
2.5	EQUIDAD DE GÉNERO Y SOSTENIBILIDAD	19
2.6	RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	20
2.7	RELEVANCIA DE LAS INVERSIONES ESG Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	22
2.8	IMPORTANCIA DE LA INFORMACIÓN PARA LA INVERSIÓN	26
3	OBJETIVOS	27
3.1	OBJETIVO GENERAL	27
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
4	PROPUESTA METODOLÓGICA	28
4.1	ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
4.2	PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	29
4.2.1	<i>Primera Fase: análisis de demandas de información</i>	29
4.2.2	<i>Segunda Fase: análisis de disponibilidad de información</i>	29
4.2.3	<i>Tercera Fase: análisis de brechas de información</i>	30
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRAS	30
4.4	INSTRUMENTO	32
5	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	33
5.1	NECESIDAD DE INFORMACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO QUE TIENEN LOS INVERSIONISTAS	33
5.2	IDENTIFICACIÓN DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO QUE TIENEN ALGÚN TIPO DE COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO A PARTIR DE INFORMACIÓN PÚBLICA.....	35
5.3	DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO.....	38
5.4	BRECHA ENTRE LA DISPONIBILIDAD Y LA NECESIDAD DE INFORMACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO QUE TIENEN LOS INVERSIONISTAS.....	45
5.5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
6	CONCLUSIONES GENERALES	49
6.1	PROPUESTA PARA TRABAJOS FUTUROS	51

7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
8	ANEXOS	62
8.1	LISTADO DE SIGNATARIOS DE PRI EN CHILE	62
8.2	LISTADO DE ESTÁNDARES, MARCOS, PRINCIPIOS E ÍNDICES ESG CONSIDERADOS.....	63
8.3	LISTADO DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO	65
8.4	REPORTE DE PLAGIO	71

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nº 1	UNIVERSO Y MUESTRA DE ESTÁNDARES, PRINCIPIOS, MARCOS E ÍNDICES ESG	31
-------------------	---	-----------

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1	UNIVERSO Y MUESTRA DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES BOLSA DE SANTIAGO	32
GRÁFICO Nº 2	PORCENTAJE DE ESTÁNDARES, MARCOS, PRINCIPIOS O ÍNDICES ESG POR TIPO DE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO.....	34
GRÁFICO Nº 3	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO CON COMPROMISO POR ODS.....	37
GRÁFICO Nº 4	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES BOLSA DE SANTIAGO POR TEMAS MATERIALES QUE DECLARAN.....	38
GRÁFICO Nº 5	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO POR TIPO DE INFORMACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO QUE TRANSPARENTAN	40
GRÁFICO Nº 6	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO POR NIVEL DE COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO	41
GRÁFICO Nº 7	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO POR TIPOS DE METAS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO	42
GRÁFICO Nº 8	PORCENTAJE DE EMPRESAS EMISORAS DE VALORES DE LA BOLSA DE SANTIAGO CON COMPROMISO EN EQUIDAD DE GÉNERO POR TIPOS INICIATIVAS DESARROLLADAS.....	44

1 INTRODUCCIÓN

La equidad de género se ha instalado como un tema prioritario, tanto a nivel de política pública como a nivel empresarial. Esta, ya no solo se entiende como un tema ético o de justicia social para el 50% de la población mundial, sino que también se visualiza como un problema económico, ya que estudios recientes han demostrado cómo la baja participación en el mercado laboral de las mujeres afecta a la competitividad de las empresas (Reddy y Adapa, 2020). Por lo tanto, a medida que aumenta la competitividad en el mundo empresarial, las empresas no pueden perder las contribuciones del talento de las mujeres (Chang y Lechero, 2019). En este sentido, la falta de gestión de la equidad de género representa una variable de riesgo y pérdidas de oportunidades.

Chile es un país en que una de las prioridades es el crecimiento económico, no cabe duda de que, para lograr mayores niveles de productividad, la incorporación de la mujer al mercado laboral es una de las variables a considerar (Comisión Nacional de Productividad, 2017). Por esta razón, es posible ver cómo un número cada vez mayor de iniciativas en torno a la igualdad de género comienzan a surgir en Chile. Al mismo tiempo, un número mayor de empresas en el país se compromete en desarrollar acciones para acortar las brechas de género hacia las mujeres (ONU Mujeres, 2020).

En este contexto, las inversiones bajo un enfoque de género, como ámbito de la inversión responsable o ESG (ambiental, social y de gobernanza por sus siglas en inglés), se presentan como una oportunidad de movilización de recursos, a la vez, de una enorme oportunidad de mercado para avanzar en materia de igualdad de género. No obstante, la gran dificultad que presentan este tipo de inversiones tiene relación con la falta de información o datos confiables y precisos que den seguridad a los inversionistas a la hora de tomar sus decisiones (Wen et al., 2022).

Tomando en consideración lo expuesto, se desprende que resulta fundamental analizar la información que entregan las empresas al mercado en relación con la

equidad de género, permitiendo determinar si éstas cumplen con las necesidades de datos de los inversionistas, lo cual es el objetivo de la presente investigación.

2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 La equidad de género en el ámbito empresarial

La equidad de género se pone en juego en una multiplicidad de ámbitos en las empresas. Quizás el aspecto más evidente se relaciona con las diferencias en términos de participación laboral entre hombres y mujeres.

Los datos muestran una menor tasa de participación laboral a nivel mundial, 52,5% frente a un 79,9% los hombres (Banco Mundial, 2019) sumado a una mayor tasa de desocupación, 5,6% versus un 5,3% de los hombres (Banco Mundial, 2019). Adicionalmente, en los últimos años se advierte de un posible estancamiento en el crecimiento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral y se observa que las mujeres presentan una mayor posibilidad de desempleo (OIT, 2019).

Otro tema, bastante estudiado, son las diferencias en términos de remuneraciones que perciben dos personas ante un mismo nivel de responsabilidad por condición de su género. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado la existencia de una persistente brecha salarial, entre un 16% y 22% dependiendo de la metodología de medición (OIT, 2018/2019).

También existe otra realidad, que es la segregación vertical o el llamado “techo de cristal”, que se hace presente al ver la baja proporción de mujeres en altos cargos o en directorios. Además, la segregación horizontal implica que las mujeres se desempeñen en ciertas áreas de la economía y en limitadas ocupaciones, relacionadas con roles de menor responsabilidad (Espino y De los Santos, 2019).

Otros aspectos relevantes de la falta de equidad de género en el ámbito laboral son la alta proporción de mujeres que se emplean en el sector informal de la economía, por lo que sus remuneraciones son más bajas, y la mayor vulnerabilidad en relación

con la pérdida de trabajo (Vásquez, Arredondo y De la Garza, 2016). Esto conlleva a que tengan mayores “lagunas laborales”, o tiempos de inactividad, lo que conduce a un mayor riesgo de pobreza presente, pero también futura, al tener menores oportunidades de ahorro para sus pensiones. Esta disparidad en la protección social de la informalidad, si bien es un problema global, afecta en mayor medida a las mujeres (OIT, 2019).

Otro aspecto por considerar es la cantidad de trabajo no remunerado que las mujeres desarrollan producto de la llamada distribución social del trabajo, como son el cuidado de los hijos, tareas domésticas o cuidado de otros familiares. Este aspecto también es central para analizar las oportunidades reales que tienen las mujeres para poder ejercer su derecho de desempeñarse en un trabajo remunerado y contar con autonomía económica (Gómez y Jiménez, 2019). De acuerdo con la OIT, las mujeres destinan 183 minutos diarios más que los hombres a labores de cuidado no remunerado (OIT, 2018).

Otro tema también relevante en materia de equidad de género se relaciona con la representatividad de las mujeres en organizaciones sindicales. Desde 2002 se ha producido un aumento importante en la tasa de sindicalización de las mujeres, lo que ha permitido ir cerrando la brecha de género respecto de la afiliación sindical, de modo que puedan representar más de un tercio de los trabajadores organizados sindicalmente (Riquelme y Abarca, 2015). No obstante, aspectos estructurales de la desigualdad de género, como es la baja representación en espacios de toma de decisiones, se replica en las organizaciones sindicales, lo que queda en evidencia en el hecho de que, a pesar de una mayor proporción de mujeres sindicalizadas, estas no logran acceder a posiciones de dirigentas, representando un cuarto del total de dirigentes, (Riquelme y Abarca, 2015).

La crisis producida por la pandemia COVID-19 ha puesto en evidencia las debilidades de las estrategias que buscaban avanzar en materia de equidad de género. El diagnóstico es claro, y preocupante. La crisis sanitaria por COVID-19 impactó de

forma negativa las condiciones laborales y ocupación de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral (Cepal, 2021).

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2020) una reducción histórica en la participación laboral de la mujer, llegando a niveles inferiores a los del 2010, con un 41,3% de mujeres en la fuerza laboral. La ocupación de las mujeres ha disminuido en un 25% respecto al 2019, en comparación con los hombres que han disminuido en un 17%.

A nivel internacional se ha alertado que los trabajos de las mujeres son 1,8 veces más vulnerables a la crisis COVID-19 que los trabajos de los hombres, y que representan un 54% del total de pérdidas de trabajo. Por esta razón alerta sobre la necesidad de tomar medidas drásticas con miras al año 2030, ya que, de no ser así, 33 millones de mujeres podrían no encontrar trabajo (McKinsey & Company, 2020).

2.2 Los esfuerzos públicos en Chile por avanzar en equidad de género

Chile no ha estado ajeno a esta realidad, tanto en términos de la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, así como también en el trabajar por reducir las barreras históricas que no permiten una plena integración de éstas al mercado laboral, que constituye un importante fenómeno del ámbito del trabajo (Rodríguez y Muñoz, 2018).

Desde el sector público, el Estado chileno ha suscrito una serie de compromisos en materia de igualdad de género, derechos humanos y equidad, motivo por el cual ha trabajado en materia legislativa y en estrategias que permitan avanzar en estas materias.

Las políticas de género principalmente comienzan a cobrar fuerza desde comienzo de los años 90. Dentro de este primer periodo, una de las medidas tomadas, que reconoce la situación de desigualdad y exclusión que viven las mujeres, fue la

creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991, servicio público descentralizado encargado de la coordinación de las políticas hacia las mujeres. Aquello marca un hito al incluir la equidad de como materia de política pública (Díaz, 2012).

Como parte de las acciones desarrolladas por este servicio se destacan los Planes de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres (PIO), con una primera etapa 1994-1999, una segunda etapa 2000-2010 y tercera etapa 2011-2020. Estos planes buscaban eliminar las desigualdades de las mujeres respecto de los hombres.

Posteriormente, en 2015, se crea por medio de la Ley 20.820 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, a quien “le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes” (Ley 20.820, Artículo 2).

Dentro de las acciones que se destacan de este Ministerio encontramos la elaboración del cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, el cual recoge el compromiso de Chile por trabajar en alcanzar los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Además de esta institucionalidad, durante las últimas tres décadas se han impulsado una serie de leyes con foco en mejorar las condiciones laborales de las mujeres y generar mayor protección laboral. Podemos destacar algunas, como son la Ley N° 19.591 de 1998 que prohíbe la prueba de embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo, la Ley N° 20.005 de Acoso sexual, de 2005, que tipifica y sanciona las situaciones de acoso sexual en el trabajo, la Ley

Nº 20.348 de 2009 que resguarda la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la Ley 20.399 de 2009 que reforma el artículo 203 del código de trabajo, otorgando el derechos de sala cuna al trabajador, en caso de que tenga a su cuidado por vía judicial o por fallecimiento de la madre de un menor de dos años, la legislación Nº 20.545 de 2011 sobre el postnatal masculino y permiso parental y la Ley Nº 20.607 de 2012, que sanciona las prácticas de acoso laboral, entre otras.

A nivel de sistemas de gestión, en 2012 el SERNAM impulsa la Norma Chilena 3262 que permite a las empresas y organizaciones certificarse en relación con contar con una serie de requisitos de procedimientos y prácticas de gestión en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta certificación, permite a las empresas, además, postular y obtener el “Sello Igualación, vida laboral, familiar y personal”, que corresponde a la distinción que otorga el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Si bien en el comienzo esta certificación tuvo una lenta aceptación, desde el año 2019 se ha generado un mayor interés por implementar un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, alcanzando un total de 59 organizaciones certificadas por la norma¹.

Por otra parte, con el fin de alinearse a la tendencia de las bolsas de valores que exigen que las empresas que cotizan divulguen información sobre diversidad, en el año 2015, la Superintendencia de Valores y Seguro (SVS), actual Comisión para el Mercado Financiero (CMF), publica la Norma de Carácter General (NCG) Nº386 que introduce el requerimiento de divulgación de información en la memoria anual de cada empresa sobre el desempeño de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, relacionados con indicadores de género en el directorio, gerencias de primera línea y en toda la organización, incluyendo la brecha salarial.

¹ Información obtenida del sitio Web del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, extraída el 16 de noviembre de 2022 de https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792.

El 2021, la CMF publica la NCG N°461 la cual obliga a las empresas emisoras de valores a incorporar en sus memorias anuales una serie de indicadores de gobierno corporativo y sostenibilidad, entre los cuales se incluye un enfoque de género, el requerimiento que las empresas deban dar a conocer sus políticas y procedimientos para incorporar la diversidad a nivel de directorio y en la organización, como también indicadores sobre la cantidad de mujeres en la dotación por cargos, formalidad y adaptabilidad laboral, brecha salarial, acoso laboral, acoso sexual y corresponsabilidad parental.

2.3 Iniciativas que movilizan el mundo privado en Chile para avanzar en equidad de género

La equidad de género en Chile no solo ha sido impulsada desde organismos estatales. Dirigido por ONU Mujeres encontramos el Programa “Win-Win: la igualdad de género es un buen negocio” lanzado el año 2018 a partir de una colaboración entre ONU Mujeres y la OIT, contando con el financiamiento de la Unión Europea. Este programa tiene como objetivo el promover el empoderamiento de las mujeres para alcanzar el desarrollo económico sostenible, equitativo e inclusivo. Actualmente se encuentra implementado en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay.

En el marco de este programa, el cual ha impulsado en Chile la suscripción por parte de más de 100 empresas de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres, en agosto de 2020 se lanzó un mapa de las distintas iniciativas públicas y privadas que existen en Chile en materia de equidad de género. Este mapa reconoce un total de 24 acciones, de las cuales 15 son promovidas por la sociedad civil, 4 por el Estado, 4 por Naciones Unidas y 1 corresponde al ámbito público-privado.

También, podemos destacar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile), la cual es una plataforma público-privada impulsada por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Gobierno de Chile y ComunidadMujer -organización de la sociedad civil- lanzada en diciembre de

2016. Su principal objetivo es integrar más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas organizacionales para cerrar las brechas de género en el mercado laboral y promover el empoderamiento económico de las mujeres en Chile. Para lograr este fin, se invita a las empresas a adherirse, adquiriendo el compromiso de realizar un autodiagnóstico a partir del cual deben diseñar planes de acción con tres focos: aumentar la participación laboral femenina, reducir la brecha salarial de género y promover la presencia de mujeres en altos cargos. Actualmente, son 122 las empresas y organizaciones adheridas, de las cuales más de 60 ya están implementando planes de igualdad, en su mayoría grandes empresas.

2.4 La equidad de género en Chile hoy

A pesar de todas estas acciones, en Chile, al igual que a nivel mundial, existen importantes diferencias de género en el mercado laboral. Respecto a la participación femenina, la encuesta nacional de empleo del trimestre que va desde noviembre de 2021 a enero de 2022 da cuenta de solo un 48,3% de mujeres que se encuentran ocupadas, frente a un 69,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 94,7% de las personas que se encuentran desocupadas o inactivas y que no buscan trabajo por razones de cuidado o responsabilidades familiares (INE, 2021). La brecha salarial se sitúa en torno a un -20,4% de acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2020, realizada por el INE. Finalmente, el porcentaje de mujeres en gerencias de primera línea representa alrededor de un 20,1% en el año 2021, mientras que en directorios alcanza solo un 12,7% según datos entregados a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) por 450 empresas (INE, 2020).

A nivel internacional, Chile ocupa la posición 47 de 146 países a nivel global y la 12 de los 22 países de Latinoamérica y el Caribe que se evalúan en el Reporte Global de Brecha de Género del WEF. Al mirar el detalle estos resultados en materia de participación económica y oportunidades Chile está en el lugar número 105. En la dimensión política es donde el país recibe una mejor evaluación, ubicándose en el

lugar número 34, seguido por el ámbito de educación, donde se sitúa en el número 62, y luego en materia de igualdad en salud, donde se ubica en la posición 105, comparado con la totalidad de la muestra. Estos resultados, muestran que, si bien hemos mejorado algunos puntajes, existe una deuda pendiente en materia de avanzar hacia una equidad en el mercado laboral real (WEF, 2020).

2.5 Equidad de género y sostenibilidad

Debido a la relevancia de la equidad de género en términos de Derechos Humanos, no es de extrañar que los principales organismos internacionales, como la ONU, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Fondo Monetario Internacional (FMI), OIT, han estado trabajando para fomentar mayores niveles de equidad entre hombres y mujeres.

Desde la ONU, el tema se posicionó a través de la realización de cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, las cuales buscaban comprometer a los países en trabajar en políticas orientadas a equiparar oportunidades. Su cuarta conferencia, la más recordada, celebrada en Beijing en 1995, logra la adopción unánime de la Declaración y Plataforma de Acción por parte de 189 países, lo que marcó un hito respecto al reconocimiento de la falta de oportunidades y autonomía económica con la que las mujeres viven, que conlleva a otros problemas, como la pobreza.

Cinco años más tarde de esta conferencia, en el año 2000, se logra otro hito global en materia de equidad de género, con la incorporación en la Declaración del Milenio de un Objetivo de Desarrollo relacionado con la igualdad de género y la autonomía económica de la mujer.

Poco a poco, desde la ONU, los esfuerzos por lograr la igualdad entre hombres y mujeres comenzaron a multiplicarse. Por esta razón, en 2010, la Asamblea General de este organismo crea ONU Mujeres, entidad específica que tendrá el desafío de abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una de las acciones destacada de esta organización es el lanzamiento, en conjunto con Pacto

Global, de la iniciativa Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, los cuales buscan ser adoptados por las empresas como “óptica de género inspire e intensifique los esfuerzos realizados para asegurar la presencia de las mujeres a todos los niveles” (ONU Mujeres, 2010).

El 2015, la igualdad de género se incluye como parte de los compromisos que asumen los países y sociedades en el marco de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, compuesta por diecisiete objetivos en distintas materias. Específicamente, el objetivo cinco invita a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, estableciendo seis metas específicas relacionadas con la eliminación de toda forma de discriminación, de la violencia en los ámbitos público y privado, las prácticas nocivas -como el matrimonio infantil y la mutilación genital- el reconocimiento de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, el asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.

La incorporación de la igualdad de género como un ODS permitió que este concepto fuera adquiriendo importancia en la agenda política y empresarial (Reddy y Adapa, 2020), entendiéndolo como un elemento central de la equidad social y un paso fundamental para la lucha contra la pobreza y un mayor desarrollo humano.

La literatura sobre diversidad de género y sostenibilidad está poco a poco emergiendo, existiendo aún pocos estudios centrados principalmente en Estados Unidos. y algunos países europeos (Reddy y Adapa, 2020). No obstante, los resultados tienden a dar cuenta de que las empresas con mayores niveles de equidad de género tienen mejores resultados en materia de sostenibilidad, e incluso reducen los impactos negativos (Reddy y Adapa, 2020).

2.6 Riesgos y oportunidades de la Equidad de Género

El positivo impacto económico de la incorporación de las mujeres comienza en la última década a tomar relevancia, surgiendo varios estudios que muestran cómo la

igualdad de género no es solo un aspecto ético, sino que tiene implicancias en termino de productividad, innovación y rentabilidad. Por lo tanto, la gestión de la diversidad de género se transforma en un aspecto que representa riesgos y oportunidades para las compañías.

Para que la economía global alcance su potencial, “es necesario crear condiciones en las que todas las mujeres puedan alcanzar su potencial” como lo declara Maurice Obstfeld, exconsejero económico del FMI en 2017. De este modo, esta institución evalúa que, si se redujera la brecha mundial de género antes de 2025, en términos de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, esto incrementaría el PIB mundial en 5.3 billones de dólares.

Un estudio realizado por la OIT en 2019 en el cual se encuestaron a 12.940 empresas de 70 países de los 5 continentes da cuenta de que un 57,4% de estas compañías coinciden en que las iniciativas sobre diversidad de género mejoran sus resultados comerciales. Además, un 60,2% afirma haber aumentado sus ganancias y productividad en alrededor de un 10-15%. Además, destacan beneficios en torno al aumento de la capacidad de atraer y retener el talento, adquirir mayor creatividad, innovación, mejoras en la reputación de la empresa y mejora en la capacidad de evaluar el interés de los consumidores.

Por otra parte, la inclusión de mujeres en los directorios es un tema que ha comenzado a cobrar importancia en el espacio político, las empresas, los medios de comunicación y el mundo académico (Reddy y Adapa, 2020). En efecto, empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen mayores probabilidades de experimentar una rentabilidad superior que las empresas con menor equidad de género (Hunt et al., 2018) y la diversidad de género en los máximos órganos de gobierno de las empresas es crucial para reducir el riesgo financiero de ellas (Hassan, 2021). Además, las mujeres en los directorios han demostrado ser más eficaces en la toma de decisiones estratégicas que sus homólogos masculinos (Sila et al., 2016).

En términos de sostenibilidad, los estudios muestran cómo aquellos países con requisitos regulatorios de género en los directorios mejoran su desempeño ESG (Ding, Duan, Hou, Liu, XU, 2022). También, en los últimos años se ha demostrado cómo la equidad de género es un elemento mitigador del cambio climático. Los estudios muestran la relación que existe entre mayor proporción de mujeres y la reducción de emisiones de CO₂, la cual podría ser de hasta -0,5% al aumentar en un 1% la dotación de mujeres en gerencias (Altunbas, Gambacorta, Reghezza, Velliscig, 2022), y a nivel de diversidad en los directorios, se ha demostrado que esta relación se da en todos los sectores productivos y países (Valls, Santos-Jaén, Soriano, Martín-Cervantes, 2022). En materia de desechos, encontramos evidencia que muestra como la presencia de dos o más mujeres en el directorio permite la reducción de la generación de desechos (Gull, Atif, Hussain, 2022). Finalmente, en relación con la biodiversidad, se ha estudiado como los directorios con mayor proporción de mujeres tienden a realizar mayores divulgaciones corporativas sobre biodiversidad (Haque, Jones, 2020).

2.7 Relevancia de las inversiones ESG y con perspectiva de género

El actual contexto de incertidumbre y cambio implica desafíos complejos para los inversionistas, quienes comienzan a demandar mayores niveles de información para conocer las estrategias que tienen las compañías para hacer frente a los riesgos y oportunidades, de modo de seguir creando valor en el corto, mediano y largo plazo.

Lo anterior se sustenta en el cambio en la mirada de riesgo que se ha venido produciendo en los últimos años, bastante estudiada por el Foro Económico Mundial en su Reporte de Riesgo Global que hace de forma anual desde el año 2006. Ya en el informe del año 2021 alertaba de este cambio de foco, mostrando cómo claramente los temas ambientales tomaban protagonismo en los últimos 5 años en la percepción de riesgo de los cerca de 1.000 expertos que conforman la muestra de este estudio.

En este contexto, no es de extrañar que la inversión ESG tenga en los últimos años un crecimiento acelerado. Si bien su formalización se remonta al año 2006, cuando un grupo de inversionistas asociados con la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y Pacto Global de la ONU presentan los Principios para la Inversión Responsable (PRI).

Este desarrollo también ha sido impulsado por la urgente necesidad de movilizar recursos para acelerar las acciones que permitan el logro de los ODS hacia el 2030, como se anunció en el último informe de desarrollo sustentable del año 2022 desarrollado por la Universidad de Cambridge, en donde se pone en evidencia cómo las últimas simultáneas crisis (sociales, ambientales, económicas, sanitarias, geopolíticas) han detenido el avance de estos objetivos adoptados por todos los países miembros de la ONU durante la cumbre de 2015, haciendo un llamado a un plan global para financiar los ODS (Sachs, J. et al., 2022).

Otro antecedente que ha permitido el crecimiento de la inversión responsable es el aumento de Estados, instituciones públicas y privadas que han comenzado a definir objetivos de cero emisiones (Robino, C. y Jackson, E., 2022). El desafío que implica alcanzar la carbono neutralidad requiere de la movilización de recursos que permitan financiar los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático.

Múltiples son las investigaciones que buscan encontrar una correlación entre el desempeño ESG y la rentabilidad de las inversiones, como variados son los resultados. Un estudio reciente que analizó más de 1.000 investigaciones sobre ESG y desempeño financiero concluyó que la gestión de aspectos ESG conduce a un mejor rendimiento financiero en el largo plazo, además de que permite proteger contra pérdidas financieras en escenarios de crisis social y económica, lo cual principalmente se asocia a que la sostenibilidad tiene un efecto mediador desde la perspectiva de gestión de riesgo y de mejorar la innovación (Whelan, Atz, Van Holt, Clark, 2021).

De este modo, las inversiones con foco ESG se han instalado dentro de las carteras de productos financieros en los últimos años. De acuerdo con Morningstar, los fondos sostenibles a nivel global movilizaron US\$22.500 millones netos en el tercer trimestre de 2022, lo cual, a pesar de experimentar una baja, en relación con junio, estos fondos se mantienen mejor que los fondos en general (Morningstar, 2022). En base a los datos del PRI, en el trimestre de julio a septiembre se sumaron 159 nuevos signatarios, alcanzando los 5.179 a nivel global que representan US\$ 12 trillones de AUM (activos bajo gestión por sus siglas en inglés). Esta tendencia se estima que siga en alza en los próximos años, a pesar del entorno incierto de los mercados y la discusión que gira en torno a la rentabilidad de este tipo de inversiones.

Dentro de las inversiones ESG, un ámbito que ha adquirido relevancia en los últimos años se refiere a las inversiones con impacto, dentro de las cuales encontramos aquellas con perspectiva, enfoque o lente de género, GLI por sus siglas en inglés, definidas por la Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest) como “la inversión que puede dar lugar a retornos financieros a la vez que contribuye significativamente a impulsar la igualdad de género” (2019), las cuales se enfocan principalmente en tres ámbitos: a) inversión en empresas lideradas por mujeres; b) inversión en empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo; y c) inversión en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres.

Los inicios de la inversión con enfoque de género aparecen en 2013 cuando la Corporación Financiera Internacional (IFC) estableció un “Bono de Mujeres”, que ha asignado US\$175 millones a empresas de propiedad de mujeres. A partir de este impulso, las principales administradoras de fondos, como Morgan Stanley, y bancos, como Royal Bank of Canadá, comenzaron a crear distintos productos con foco en las mujeres. En el año 2018, los países que componen el G7 (Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos) lanzaron el 2X Challenge, iniciativa que busca movilizar US\$ 15.000 millones para empoderar económicamente a las mujeres

en países en desarrollo. A nivel regional, América Latina se ha convertido en líder mundial términos de bonos de género, con 14 operaciones realizadas por 12 emisores (BID Invest, 2022).

Chile también ha experimentado un aumento del interés por la inversión responsable. Actualmente existen 25 signatarios del PRI², de los cuales 68% corresponden a gestores de inversiones, 24% a propietarios de activos y el 8% restante proveedores de servicios. Por otra parte, la Asociación Chilena de Administradoras de Fondos de Inversión (ACAFI), organización gremial que reúne a la mayoría de las administradoras de fondos de inversión en Chile, realizó una encuesta en la que participaron 18 administradoras generales de fondo, que representan un 64% de la industria de fondos públicos. De esta encuesta se desprende que US\$6.079 millones, un 17% de los AUM son inversiones sostenibles, distribuidas en 44 fondos (ACAFI, 2022).

A nivel público, desde el año 2018 el Ministerio de Hacienda entrega a la Oficina de Manejo de la Deuda Pública la responsabilidad de desarrollar los bonos temáticos, tanto verdes, como sociales y sostenibles, con el objetivo de atraer inversionistas extranjeros y apoyar la necesidad de infraestructura sostenible (Ministerio de Hacienda, 2022). En esta materia, Chile ha asumido un liderazgo claro, en primer lugar, al convertirse en 2019 en el primer país de América en emitir bonos verdes, siendo además pionero en 2022 al emitir el primer bono vinculado a la sostenibilidad de un soberano a nivel mundial. Asimismo, durante el 2022, un 29% del stock total de emisiones de bonos corresponden a temáticos, de los cuales un 15% corresponden a bonos sociales, 7% a verdes, 5% sostenibles y 2% a vinculados a la sostenibilidad, representando un 50% del total de recursos colocados en bonos durante el año.

² Información al 31 de octubre de 2022. Listado de signatario en anexo 8.1.

El interés por la inversión con enfoque de género ha quedado demostrado a través de una reciente encuesta realizada por Morgan Stanley y su Instituto de Inversión Sostenible, la que demostró que un 44% de los propietarios de activos globales identifican la diversidad de género como un tema relevante para los inversores, a lo cual se suma un 23% que ya lo está considerando (Morgan Stanley, 2020).

No obstante, a pesar de que ha existido un aumento de este tipo de inversiones, aún sigue siendo lento, como lo destaca Moody's en su informe "Breaking the bias how gender equality will transform economies, finance and business" en el cual indica que solo un 1% de los bonos sostenibles se han vinculado al ODS 5 de equidad de género (Moody's, 2022). Esta realidad es aún más profunda en países de bajos y medianos ingresos (Robino, C. y Jackson, E., 2022).

2.8 Importancia de la información para la inversión

Las inversiones ESG son una oportunidad para financiar el desarrollo sostenible, mejorando, a la vez, el desempeño a largo plazo al considerar una visión más integral de los riesgos (Pacto Mundial Red Española, 2022).

El crecimiento de este tipo de inversiones, como se señaló anteriormente, ha sido importante en los últimos años. No obstante, no ha estado ajeno a cuestionamiento y desafíos. La Encuesta Global a Inversores Individuales de Natixis de 2021 nos entrega luces respecto a las dificultades que encuentran los inversores para poder movilizar sus recursos a este tipo de inversiones, relacionándose principalmente en la falta de información, lo cual es afirmado por un 41% de los 8.550 inversores en 24 países de todo el mundo que participan, siendo aún más crítico en Chile, en donde ese valor alcanza un 60%. Esta misma encuesta, además, nos muestra un interés por integrar factores ESG en el análisis de inversión, ya que un 49% se los solicita a sus asesores.

En este sentido, Capital Group (2022) en su Encuesta Global ESG, nos muestra como una "mayor transparencia y coherencia en los sistemas de presentación de

información ESG de los fondos y mayor disponibilidad de datos” es el principal factor que, un 42% de los 565 inversores institucionales de todo el mundo encuestados, reconocen para ampliar el enfoque ESG.

Esta misma dificultad se hace aún más presente en la inversión con enfoque de género, dentro de la cual se observa una necesidad de datos desglosados por hombres y mujeres y el acceso a información precisa y confiable que permita evaluar los riesgos y las oportunidades de la equidad de género en las empresas, de modo de poder realizar los procesos de debida diligencia incorporando esta perspectiva (IFC, 2020).

Frente a este contexto resulta pertinente realizar la siguiente pregunta de investigación: ¿Existen brechas entre la disponibilidad y las necesidades de información de los inversores para aumentar las inversiones con enfoque de género en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago de Chile?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

La presente investigación plantea como objetivo identificar las brechas entre la disponibilidad y la necesidad de información de los inversores para aumentar las inversiones con enfoque de género en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago de Chile. La literatura sugiere que las empresas en Chile podrán evaluar si la información que están entregando sobre equidad de género responde a las expectativas de los inversionistas, permitiendo aumentar este tipo de inversiones.

3.2 Objetivos específicos

Para la consecución del objetivo general, se han segmentado los siguientes objetivos específicos:

Analizar la necesidad de información de equidad de género que tienen los inversionistas en base a los estándares, principios, marcos e índices de sostenibilidad existentes.

Identificar las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago que tienen algún tipo de compromiso con la equidad de género a partir de información pública.

Analizar la información pública en equidad de género que tienen disponibles las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago.

Analizar la brecha entre la disponibilidad y la necesidad de información sobre equidad de género que tienen los inversionistas en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago.

4 PROPUESTA METODOLÓGICA

A continuación, se detallan los principales aspectos metodológicos, que permiten contextualizar el análisis de los resultados.

4.1 Enfoque y tipo de investigación

Con el fin de poder responder a los objetivos planteados se consideró un abordaje a través de un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio, ya que “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado” (Hernández et al., 2010, p.79), como es el caso de las necesidades de información por parte de los inversionistas en materia de equidad de género y las brechas que podrían existir en relación con los datos que entregan las empresas. Por otra parte, también tiene un alcance descriptivo, en términos de buscan especificar las características de la información presentada por las empresas emisoras de la Bolsa de Santiago en materia de equidad de género (Hernández et al., 2010).

El método utilizado fue el análisis documental cuantitativo, la cual permite estudiar de forma sistemática los contenidos de los principales estándares, marcos, principios

e índices de sostenibilidad e inversión, además de memorias anuales, integradas y reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago de Chile.

4.2 Procedimiento de recogida y análisis de información

La recolección y análisis de información consideró tres fases consecutivas:

4.2.1 Primera Fase: análisis de demandas de información

La primera fase, realizada entre el 3 y 28 de noviembre de 2022, consistió en el análisis de la información en materia de equidad de género que es solicitada o evaluada por los principales estándares, marcos, principios e índices de sostenibilidad e inversión responsable.

A partir de la sistematización de esta información se determinaron las principales categorías e indicadores que se requieren para responder a las demandas de datos que permiten la evaluación de cómo las empresas están abordando el desafío de la equidad de género.

Las categorías e indicadores definidos en esta etapa construyen la base del análisis de la información de la fase dos.

4.2.2 Segunda Fase: análisis de disponibilidad de información

Una segunda fase, que se desplegó entre el 29 de agosto y 3 de diciembre de 2022, analizó en profundidad el contenido de Memorias Anuales, Integradas y Reportes de Sostenibilidad de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago.

Estos documentos fueron leídos en su totalidad buscando información sobre su compromiso con la equidad de género, además de declaraciones que permitan responder a la visión de riesgo sobre la no gestión de la equidad de género, identificar las iniciativas que desarrollan en este tema y los principales indicadores que reportan.

La información de esta etapa fue sistematizada en una planilla Excel que permitió el análisis descriptivo respecto al estado actual de la información que presentan las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago sobre su gestión y desempeño en equidad de género.

4.2.3 Tercera Fase: análisis de brechas de información

Finalmente, se realizó un cruce entre los resultados de la primera y segunda fase, para determinar si existen brechas entre las expectativas de información por parte de los inversionistas y la que entregan las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago.

4.3 Población y muestras

La primera fase del estudio se basó en el análisis de los principales estándares, marcos, principios e índices ESG. Al ser este un universo en constante crecimiento se tomó como base el Mapa del Ecosistema ESG que elaboró el Foro Económico Mundial en agosto de 2019, al ser el esfuerzo de sistematización más importante que existe en esta materia a nivel global. Esta herramienta da cuenta de la existencia de 58 diversos instrumentos, divididos en 9 categorías, de las cuales 4 se orientan a los objetivos de esta investigación en términos de considerar la visión de los inversores. La muestra finalmente estuvo constituida por 8 estándares, marcos, principios, proveedores de datos de mercado y ESG, los cuales fueron seleccionados por contar con información pública respecto a la metodología de aplicación y variables de evaluación, incluyendo un enfoque de género. La siguiente tabla detalla la conformación de la muestra:

Tabla N° 1 Universo y muestra de estándares, principios, marcos e índices ESG

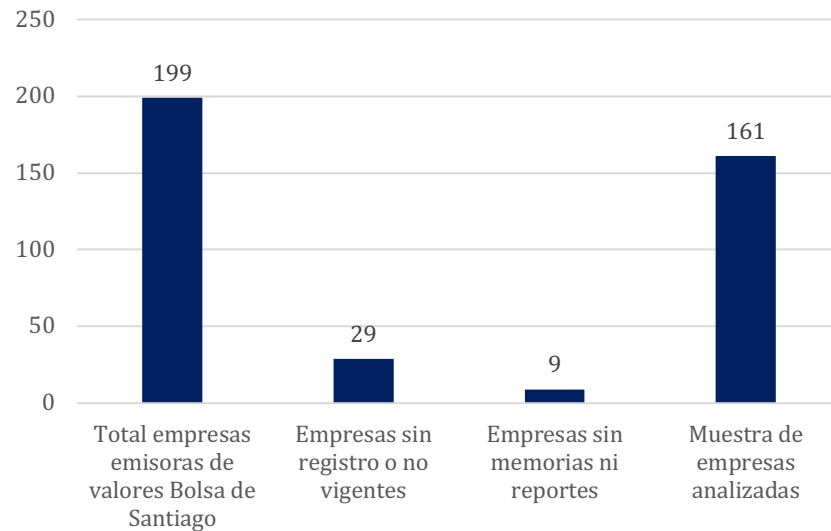
	Universo	Muestra
Tipo de instrumentos excluidos de la muestra		
Aseguradores	7	0
Coaliciones e iniciativas más amplias	7	0
Servicios de vocación y compromisos	3	0
Proveedores de datos especializados	4	0
Desarrolladores de Marcos	10	0
Tipos de instrumentos incluidos en la muestra		
Coaliciones e iniciativas de inversores	11	2
Proveedores de datos exclusivos ESG	7	2
Proveedores de datos mercado	5	2
Establecedores de estándares	4	2
TOTAL	58	8

Fuente: elaboración propia a partir de Ecosistema ESG de WEF³.

La segunda fase consideró el análisis de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago, para lo cual se consideró el listado de empresas de la matriz de sostenibilidad que publica el sitio Web del organismo, cuyo universo corresponde a 199 empresas. De este total, 29 corresponden a empresas no vigentes y 9 no presentan memorias, por lo cual la muestra final estuvo conformada por 161 empresas de diferentes tamaños y rubros.

³ Para más información, visitar <https://widgets.weforum.org/esgecosystemmap/index.html#/>

Gráfico N° 1 Universo y muestra de empresas emisoras de valores Bolsa de Santiago



Fuente: elaboración propia a partir de listado de Empresas Emisoras de Valores.

4.4 Instrumento

Para la primera fase del estudio se construyó una matriz de análisis que permitió sistematizar en una planilla Excel la información que permitiera responder la pregunta sobre qué aspectos e indicadores evalúan los principales estándares, marcos, principios e índices ESG. Dentro de esta pauta se identificó el nombre de la herramienta, el tipo en base a la sistematización que realiza el Foro Económico Mundial en su Ecosistema ESG, una descripción de la herramienta, las dimensiones que considera y los indicadores que utiliza para evaluar estas dimensiones. A partir de esta primera sistematización, se construyó una pauta de análisis para registrar la información de las memorias anuales, reportes de sostenibilidad o memorias integradas de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago, para su posterior análisis respecto al tipo de información que entregan al mercado.

La pauta de análisis para esta segunda fase finalmente consideró el nombre de la empresa, la industria a la que pertenece, el tipo de reporte que utiliza (memoria anual, integrada o de sostenibilidad), los principales estándares o marcos de sostenibilidad utilizados (GRI, SASB, IIRC, DJSI u Otro), registro de las principales iniciativas que desarrollan las empresas, como también de los indicadores que presentan, su compromiso con el ODS 5 de equidad de género y datos cuantitativos en relación a la cantidad total de trabajadores, total de mujeres en la organización, porcentaje de mujeres en el directorio y proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad.

5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

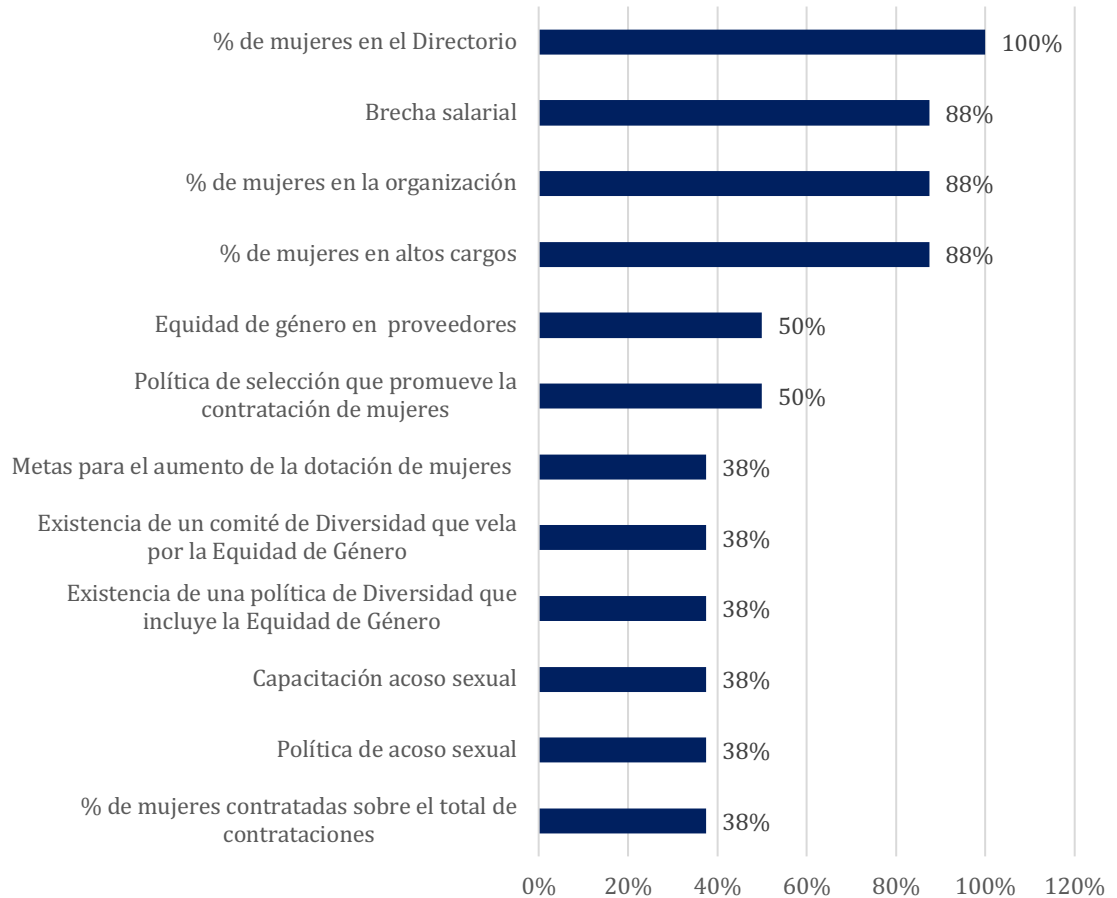
A continuación, se presentan los principales resultados, estructurados en base a los objetivos planteados en presente investigación.

5.1 Necesidad de información de equidad de género que tienen los inversionistas

Con el objetivo de determinar cuáles son los principales requerimientos de información por parte de inversionistas respecto a la equidad de género de las empresas, se realizó una revisión de distintos estándares, marcos, principios e índices ESG, con lo cual se logra una aproximación respecto a las exigencias de indicadores e información sobre el desempeño en materia de equidad de género.

El primer hallazgo de este análisis se relaciona con que principalmente los estándares, marcos, principios e índices ESG solicitan información relacionada con indicadores cuantitativos sobre la equidad de género. En primer lugar, un 100% de los estándares revisados solicitan el transparentar el porcentaje de mujeres en el directorio, seguido por la brecha salarial, el porcentaje de mujeres en la organización y porcentaje de mujeres en altos cargos, con un 88% de los estándares.

Gráfico N° 2 Porcentaje de estándares, marcos, principios o índices ESG por tipo de requerimiento de información sobre equidad de género
n=8



Fuente: elaboración propia en base a análisis de estándares, marcos, principios e índices de sostenibilidad e inversión responsable.

Seguido de los indicadores cuantitativos, existe un requerimiento de información relacionado con cómo la empresa promueve la equidad de género en su cadena de suministro, lo cual se relaciona con uno de los enfoques de la inversión con perspectiva de género. En el mismo nivel de importancia, los estándares, principios, marcos e índices ESG consideran relevante que las empresas transparenten los mecanismos que desarrollan para promover la contratación de mujeres.

En un tercer nivel encontramos el requerimiento de metas en relación al aumento de la dotación de mujeres, la existencia de una política de diversidad que incluya la equidad de género, una gobernanza que permita la implementación y seguimiento de acciones en materias de equidad de género, materializada en un comité de diversidad, luego la política y capacitación para la prevención del acoso sexual, y finalmente el porcentaje de mujeres contratadas en relación al total de nuevas contrataciones.

5.2 Identificación de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago que tienen algún tipo de compromiso con la equidad de género a partir de información pública

Uno de los objetivos de esta investigación consiste en determinar el grado de compromisos que las empresas emisoras de la Bolsa de Santiago tienen respecto a la equidad de género. Con este fin se analizaron las memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de las 161 empresas vigentes a la fecha, buscando en ellas información que permita reconocer un compromiso sobre la temática.

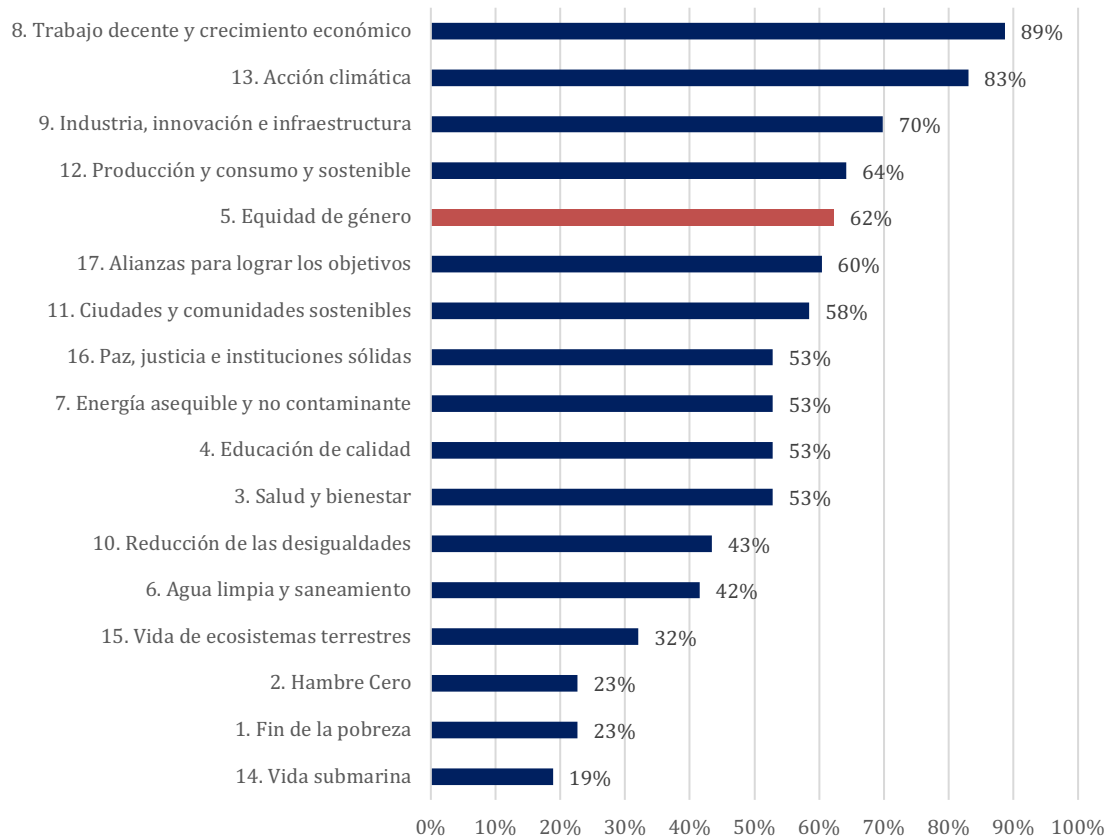
Las 161 empresas emisoras de la Bolsa de Santiago analizadas representan a un total de 654.306 trabajadores, de los cuales un 41% son mujeres (265.990). No obstante, si consideramos el promedio de representación femenina de estas empresas a nivel de dotación general vemos que este alcanza un 32%. A nivel de cargos de alta responsabilidad, la brecha entre participación de hombres y mujeres es aún mayor, alcanzando un 16% en promedio de mujeres con capacidad de tomas de decisiones. Finalmente, a nivel de directorio la participación femenina alcanza un 12% en promedio. Estos datos reafirman que la desigualdad de género es evidente en términos de participación en el mercado laboral.

Con el fin de determinar si la equidad de género es un tema relevante en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago, se buscó en las memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad algún tipo de compromiso con relación a

promover espacios más equitativos entre hombres y mujeres. Del análisis de las 161 empresas, se reconoce a nivel declarativo o a nivel de discurso, un 37% de ellas que se refieren a la importancia que tiene el tema en sus organizaciones. En un segundo nivel, 44 empresas (27%) además dan a conocer iniciativas e indicadores respecto a acciones que han desarrollado para fomentar la equidad entre hombres y mujeres a través de sus memorias o reportes. Finalmente, un 9% de empresas además cuentan con metas concretas relacionadas con equidad de género, lo cual nos habla de un compromiso concreto, especialmente en materia de aumentar la dotación de mujeres, las mujeres con mayor nivel de responsabilidad o eliminar la brecha salarial.

Otra forma de evaluar el nivel de interés que tienen las empresas emisoras de la bolsa de Santiago en relación con la equidad de género se relaciona con aquellas que explícitamente se comprometen con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5 de Equidad de Género. De las 161 empresas vigentes, 53 declaran en sus memorias integradas o reportes de sostenibilidad los ODS con los cuales se comprometen. De estas empresas, un 62%, declaran alinear sus estrategias de sostenibilidad o iniciativas como empresas al ODS N°5, ocupando el quinto lugar en relevancia, superado por el N°8 de Trabajo decente y crecimiento económico, N°13 de Acción climática, N° 9 de Industria, innovación e infraestructura y N°12 de Producción y consumo sostenible.

Gráfico N° 3 Porcentaje de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago con compromiso por ODS
n=53

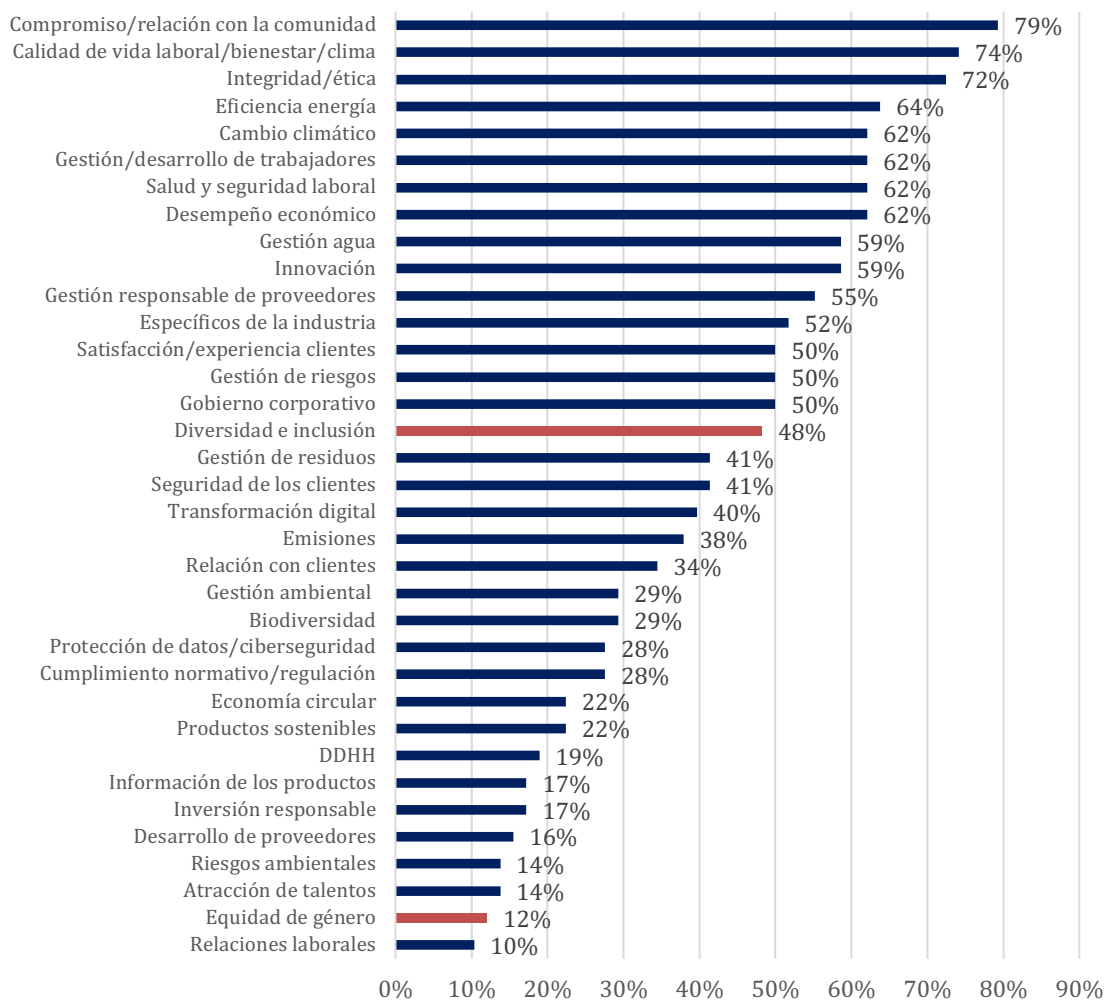


Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

Finalmente, las empresas que cuentan con reportes de sostenibilidad o memorias integradas detallan, como parte de la metodología, los temas materiales relevantes para sus compañías, en términos de la importancia como impacto para el negocio o para sus grupos de interés. En este sentido, 58 empresas del total de analizadas dan a conocer sus principales temas materiales, de las cuales, un 48% considera que la diversidad e inclusión es un tema relevante para el negocio y sus grupos de interés, como también, un 12% lo considera en relación con la equidad de género específicamente.

Gráfico N° 4 Porcentaje de empresas emisoras de valores Bolsa de Santiago por temas materiales que declaran

n=58



Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

5.3 Disponibilidad de información en equidad de género de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago

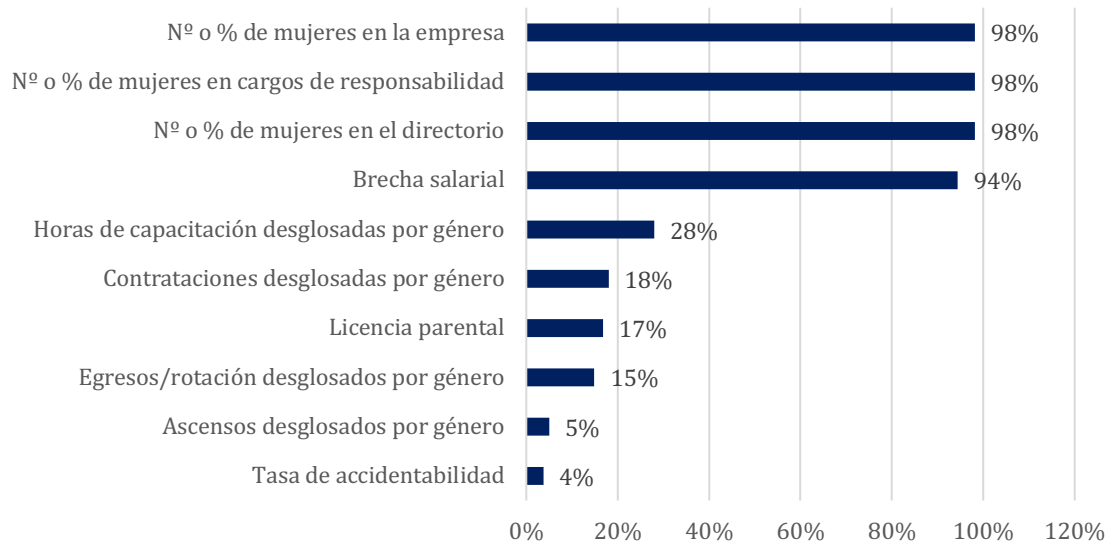
Para promover la inversión con enfoque de género, como se mencionó anteriormente, se requiere no solo el compromiso por parte de las empresas en relación con este tema, sino que sean capaces de demostrar a través de información

e indicadores que están haciendo esfuerzos por promover lugares de trabajo más equitativos, como también, mayores niveles de igualdad de género en sus proveedores y/o comunidades con las que se relacionan.

Para dar a conocer el desempeño en términos de equidad de género, se observa que las empresas entregan a través de sus memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad información a nivel de indicadores, es decir, datos cuantitativos que muestren su desempeño, entre los que encontramos, por ejemplo, la proporción de mujeres en la dotación. Por otra parte, las empresas también pueden entregar información respecto a prácticas o iniciativas que desarrollan en esta materia, como son el contar con una política que formalice el compromiso de la empresa en relación con generar espacios equitativos de desarrollo para hombres y mujeres, como también acciones afirmativas para fomentar la contratación de mujeres, entre otras.

En términos de indicadores, un 98% de las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago presentan públicamente, a través de sus memorias anuales, integradas y reportes de sostenibilidad, datos cuantitativos respecto al desempeño en materia de equidad de género en sus compañías, principalmente relacionados con número o porcentaje de mujeres en la empresa (98%), número o porcentaje mujeres en cargos de mayor responsabilidad (98%) y número de mujeres en el directorio (98%). Una segunda categoría de indicadores se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres, con un 94% de empresas que dan cuenta de esta información, aun cuando se observa falta de precisión respecto a la metodología de medición. También, un 28% de las empresas dan cuenta de horas de capacitación por género. Otros indicadores que se observan se relacionan con nuevas contrataciones por género (18%), licencia parental (17%), egresos (15%) y movilidad interna (5%).

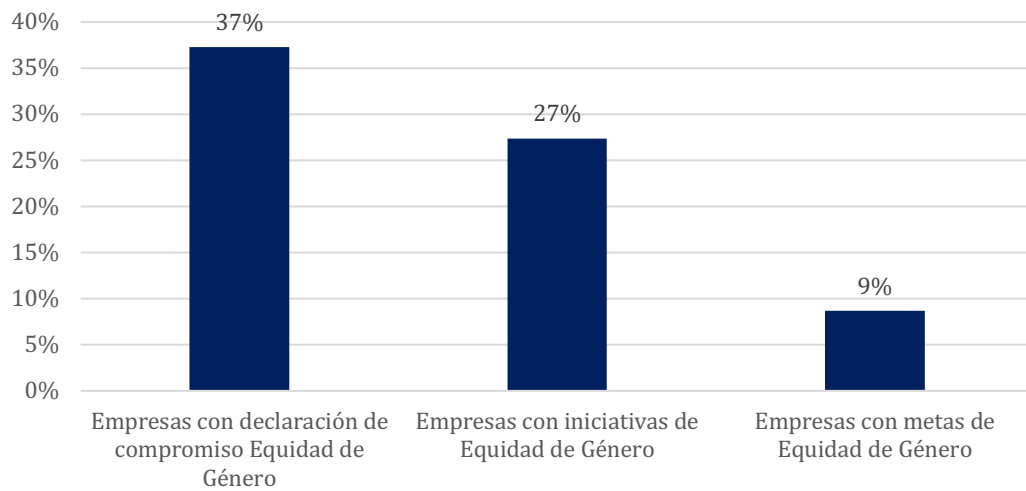
Gráfico N° 5 Porcentaje de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago por tipo de información de equidad de género que transparentan
n=161



Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

Al profundizar el análisis, vemos que, si bien un gran porcentaje de empresas dan a conocer indicadores respecto al nivel de equidad de género, esto no necesariamente considera gestión en materia de equidad de género. Este hecho queda demostrado en que, como se indicó anteriormente, solo un 37% de las empresas declaran de forma explícita algún tipo de compromiso concreto por gestionar la equidad de género dentro de sus compañías, un 27% desarrolla acciones o iniciativas concretas y solo un 9% han definido metas.

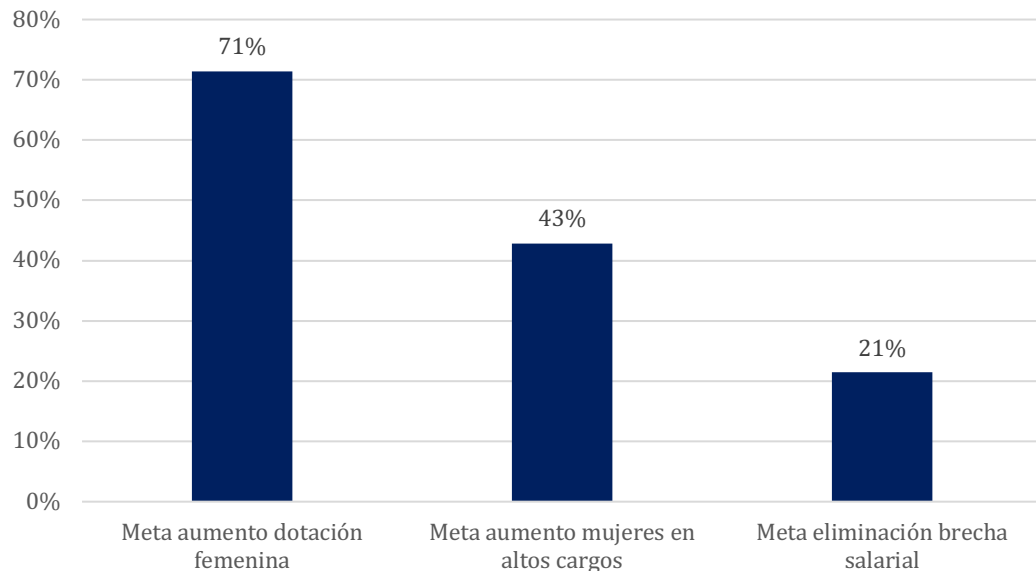
Gráfico N° 6 Porcentaje de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago por nivel de compromiso con la Equidad de Género en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago
n=161



Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

Dentro de las metas definidas por las empresas, un 71% de las empresas corresponden a aumentar la dotación de mujeres dentro de la empresa, un 43% con mejorar la proporción de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y finalmente, un 21% en relación con eliminar o disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico N° 7 Porcentaje de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago por tipos de metas en materia de equidad de género
n=14



Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

Sobre las iniciativas que están desarrollando las empresas que cuentan con un compromiso por la equidad de género, un 73% ofrecen información pública sobre éstas, en su mayoría descripciones con poca profundidad, en el contexto de sus memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad. Dentro de estas iniciativas, destacan la formalización de una política de diversidad e inclusión, que incluye la equidad de género (57%), programas de liderazgo o empoderamiento para mujeres (48%), iniciativas afirmativas para la contratación de mujeres, como, por ejemplo, la obligación de tener mujeres en las ternas finales de selección (43%). Otras iniciativas desarrolladas por las empresas se orientan a programas de flexibilidad o corresponsabilidad (34%), campañas comunicacionales (30%), adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género (18%), certificación (o en proceso de

certificación) de la Norma Chilena N° 3262 de Gestión de igualdad de género y conciliación vida laboral, familiar y personal (18%), iniciativas para la reducción de la brecha salarial (16%), existencia de un comité de diversidad e inclusión (16%), capacitaciones en materia de equidad de género (14%), reconocimientos por equidad de género (14%), acciones para prevenir la violencia contra las mujeres (11%), iniciativas orientadas a la equidad de género en las comunidades (9%), comité y política específica en materia de equidad de género (9%), talleres de sesgos inconscientes (9%), adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres (WEP) (7%) y acciones de prevención del acoso sexual y laboral (5%). Es importante mencionar que ninguna empresa demostró acciones o iniciativas orientadas a favorecer la equidad de género en su cadena de suministro.

Gráfico N° 8 Porcentaje de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago con compromiso en equidad de género por tipos iniciativas desarrolladas
n=44



Fuente: elaboración propia en base a análisis de memorias anuales, integradas o reportes de sostenibilidad de empresas emisoras de Bolsa de Santiago.

5.4 Brecha entre la disponibilidad y la necesidad de información sobre equidad de género que tienen los inversionistas

El último objetivo de la presente investigación se relaciona con la identificación de brechas en relación con los requerimientos de información en materia de equidad de género y la oferta de información que las empresas ponen a disposición del mercado. Para conocer los requerimientos de información, se tomó como base el análisis de los principales estándares, marcos, principios e índices ESG, lo cual nos mostró que las principales demandas de datos están relacionadas con el porcentaje de mujeres en el directorio, porcentaje de mujeres en altos cargos, porcentaje de mujeres en la dotación y brecha salarial. Este tipo de información coincide con los principales datos entregados por las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago, quienes, por cumplimiento a la normativa actual, específicamente a la Norma de Carácter General N°385, deben incorporar este tipo de información. Por lo tanto, en este sentido, se podría concluir que existe un terreno fértil para profundizar la inversión con enfoque de género, ya que los inversores cuentan con la inversión necesaria para tomar mejores decisiones.

No obstante, existe debilidad respecto a la información sobre cómo la empresa promueve la equidad de género en su cadena de valor, ya que si bien es un aspecto altamente requerido por los estándares, marcos, principios e índices ESG ninguna de las empresas analizadas dio cuenta de alguna iniciativa en este ámbito.

Finalmente, existe también debilidad respecto a la información relacionada con una política y capacitación en torno al acoso sexual, ya que solo 2 empresas dan cuenta de acciones específicas en esta materia desde un enfoque de equidad de género.

5.5 Discusión de resultados

En términos de resultados, en primera instancia, se obtuvo una sistematización de los principales requerimientos de información por parte de los estándares, marcos, principios e índices ESG. De esta manera, de la primera fase del estudio se logró comprender que la información sobre equidad de género que actualmente se demanda está relacionada en primer lugar con indicadores cuantitativos relacionados con la cantidad de mujeres en la dotación, en cargos de alta responsabilidad, en el directorio y la brecha salarial. Este tipo de información es coincidente con gran parte de los resultados de estudios que muestran la equidad de género a nivel de directorio genera rentabilidades más altas y mejores decisiones (Hunt et al., 2018; Hassan, 2021; Sila et al., 2016), lo cual puede ser extrapolable a una mayor proporción de mujeres en espacios de toma de decisión. Por otra parte, en términos de equidad salarial también ha sido estudiado, mostrando como para los inversionistas la información sobre las remuneraciones tiene importancia para la toma de decisiones de inversión (Chelsea et al., 2021).

En relación con el compromiso que muestran las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago con la equidad de género se observa una baja proporción de empresas que demuestran de forma declarativa un compromiso, siendo aún más débil las empresas que desarrollan algún tipo de práctica y casi nulas las empresas que han determinado metas para alcanzar una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, a pesar de que hoy se instala a nivel discursivo la equidad de género como una prioridad para alcanzar mayores niveles de crecimiento económico, las empresas aun no asumen su rol en impulsar mayor igualdad.

Respecto a los datos entregados por las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago, una alta proporción de empresas transparentan datos relacionados con la proporción de mujeres en el directorio, gerencias, dotación en general y brecha

salarial, lo cual responde a las exigencias de la Norma de Carácter General (NCG) N°386 de la Comisión para el Mercado Financiero, actualmente vigente. En este sentido, es de esperar que el nivel de información presentada por las empresas al mercado aumente con la entrada en vigencia de la nueva normativa de esta institución, la NCG N°461, que introduce una serie de requerimientos relacionados con equidad de género, como son la cantidad de dotación por categoría laboral, formalidad y adaptabilidad laboral, horas de formación por género, permiso parental, además de una metodología clara para homologar el cálculo de la brecha salarial. Esta nueva normativa es aplicable para las memorias anuales 2022 de las sociedades anónimas abiertas con más de 20 millones de UF en activos, para la memoria del año 2023 para aquellas sociedades anónimas abiertas con menos de 20 millones de UF en activos y para las memorias anuales del 2024 en el caso de sociedades anónimas especiales, como bancos, empresas de seguros, corredoras de bolsa, entre otras.

Finalmente, en relación a la pregunta de investigación sobre cuáles son las brechas entre la disponibilidad y la necesidad de información de los inversores para aumentar las inversiones con enfoque de género en las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago de Chile, podemos concluir que si bien existe una alta proporción de empresas que entregan datos respecto a la cantidad de mujeres en la organización, mujeres en cargos de alta responsabilidad, mujeres en el directorio y brecha salarial, lo cual coincide con los principales requerimientos de información, la información entregada es débil en cuanto a contexto, por ejemplo, en términos de la cobertura de los datos entregado, su alcance, etc., además de falta de precisión, por ejemplo, explicando los supuestos para el cálculo de la brecha salarial, lo cual atenta contra la confiabilidad de la misma. Asimismo, no se entregan explicaciones en relación con las acciones que desarrollan las empresas para promover la equidad de género, por ejemplo, para reducir la brecha salarial o para aumentar la contratación de mujeres. Por lo tanto, la información entregada no permite a los inversionistas

usarla para identificar riesgos y oportunidades en materia de equidad de género en estas empresas. Lo anterior coincide con otros estudios que muestran como el desafío de la divulgación de información ESG de calidad y comparable permitiría un aumento de la inversión responsable, además de un mayor conocimiento de los beneficios de dicha inversión (Wen et al., 2022).

6 CONCLUSIONES GENERALES

A través de la presente investigación se ha dejado en evidencia que Chile no ha estado ajeno al avance de la inversión responsable o ESG, siendo un actor relevante en América Latina en esta materia, destacándose los esfuerzos privados y públicos por impulsar la emisión de bonos y la atracción de inversiones con foco en aspectos ambientales, sociales, sostenibles o vinculados a la sostenibilidad.

El presente estudio ha permitido identificar las principales demandas de información, en base a los estándares, marcos, principios e índices de sostenibilidad con mayor uso o relevancia actualmente. En virtud de estos resultados, las mayores necesidades de información se relacionan con aspectos cuantitativos sobre el número de mujeres en el directorio, en cargos de alta responsabilidad, en la dotación general y la brecha salarial. No obstante, a pesar de que esta es la principal información que se solicita, existe también una demanda por información respecto a cómo las empresas abordan estos temas, y también en relación con cómo se promueve la equidad de género en la cadena de valor.

Respecto de la información pública que entregan las empresas en relación con la equidad de género, se da cuenta de una baja cantidad de empresas que a nivel declarativo se comprometen con la equidad de género, siendo aún más baja la cantidad de empresas que detallan acciones en esta materia y aún menor el número de empresas con metas definidas en equidad de género. La información que entregan las empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago en relación con la equidad de género se caracteriza por datos cuantitativos relacionados con la Norma de Carácter General N° 386, respecto a la diversidad en el directorio, a nivel de gerentes, en la dotación general y brecha salarial. No obstante, se observa debilidad respecto a transparentar la cobertura y alcance de dicha información, como también entregar mayor contexto a los datos o entregar información sobre un compromiso real y el

desarrollo de prácticas orientadas a reducir las barreras que pueden limitar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la compañía.

Por lo tanto, es posible concluir que las principales fortalezas para incentivar la inversión con enfoque de género se relacionan con información cuantitativa respecto a la cantidad de mujeres en la dotación, a nivel de gerencia, en el directorio y brecha salarial, la cual, como se mencionó, responde a la normativa chilena. En este sentido, se podría prever que la nueva regulación que comienza a aplicarse en las memorias del año 2022, la cual incluye requerimientos en materia de equidad de género, puede ser un impulsor a una mayor reportabilidad de este tipo de información. Al mismo tiempo, esta nueva normativa permitirá mejorar aspectos que hoy constituyen oportunidades de mejora, como es la confiabilidad y precisión de la información, ya que estandariza las metodologías y la forma de presentar los datos.

Otras oportunidades de mejora que se desprenden del estudio se relacionan con mejorar la información respecto a la promoción de la equidad de género en la cadena de valor, en donde no se observaron acciones desarrolladas por las empresas analizadas en esta materia. También, se requiere mayor detalle de los compromisos que asumen las empresas en esta materia, para pasar de un estado declarativo a poder evaluar acciones concretas, que permita a los inversionistas conocer los esfuerzos que realizan en esta materia.

Finalmente, con el fin de poder abordar los desafíos detectados en este estudio, se proponen las siguientes acciones:

- Ampliar la comprensión de la equidad de género y el impacto que puede tener en las empresas, no sólo enfocándose en términos de participación de mujeres en la dotación, sino que también considerar las barreras que puedan existir, por ejemplo, en acceso a la formación, desarrollo de carrera, beneficios, entre otros.

- Impulsar en las empresas la comprensión de las barreras que pueden limitar la plena igualdad entre hombres y mujeres, para desarrollar acciones que se orienten de forma particular a atender dichos temas.
- Impulsar la adopción de estándares, marcos, principios que tengan una aproximación con enfoque de género.

Aumentar la transparencia de información ESG, a través de proceso de verificación de la información presentada, lo que permite mejoras en cuanto a confiabilidad, como también en claridad respecto a metodologías usadas, coberturas y alcance de los datos.

6.1 Propuesta para trabajos futuros

El carácter exploratorio del presente estudio deja abierta varias líneas de investigación. A continuación, se detallan algunas propuestas de posibles investigaciones que aportarían a profundizar los resultados y a abrir otros espacios de reflexión en torno al tema:

Es posible avanzar en investigaciones que profundicen los resultados relacionados con la necesidad de información por parte de los inversores. En este ámbito, es posible evaluar el utilizar otras herramientas, como entrevistas o encuestas a inversores o a las áreas de relación con los inversionistas de las empresas, de modo de poder conocer más en profundidad las expectativas de datos para poder tomar decisiones de inversión con enfoque de género con mayor confianza. En esta misma línea, también es posible incluir un panel de expertos para que aporten con su visión.

Una segunda línea de investigación se relaciona con ampliar la muestra de empresas, como también, profundizar el análisis a través de entrevistas o encuestas a las empresas, permitiendo también determinar la existencia de otras fuentes o canales de información sobre sus acciones y desempeño en materia de equidad de género.

En tercer lugar, es importante el avance de investigación que dé cuenta del vínculo que puede existir entre mayor transparencia de información en equidad de género y desempeño de los fondos con enfoque de género.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACAFI. (2021)). Radiografía de Inversión de Impacto. Recuperado de: https://www.acafi.cl/radiografiadeInversiondeImpacto2021_2022/
- Alfama, E., Cruells, M. y De la Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. Athenea digital, Vol. 14, nº 4, 209-35. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/292058>
- Altunbas, Y., Gambacorta, L., Reghezza, A. yVelliscig. G. (2022). Does gender diversity in the workplace mitigate climate change?, Journal of Corporate Finance, Volume 77, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102303>.
- Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Varela, P. y Polanco, D. (2016). Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. Recuperado de: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorporacion-Mujer-.pdf>
- Bloomberg. (2022)). Marco de referencia de cuestiones de género. Recuperado de: https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2022/06/2023_Gender_Reporting_Framework_Spanish.pdf
- Boulouta, I. (2012) Hidden Connections: The Link Between Board Gender Diversity and Corporate Social Performance. Journal of Business Ethics, 113, 185-197. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>.
- Bravo, D., Castillo, Castillo, E. y Hughes. E. (2020). Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. Recuperado de: <https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/estudio-empleo-covid19-13082020.pdf>
- Carla, F... (2022)). Guía de inversión sostenible en Chile. ACAFI. Recuperado de: <https://acafi.cl/guia-de-inversion-sostenible-en-chile/>

- Cavero Rubio, J., Collazo, A. y Amorós, A., (2019). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance, *Women's Studies International Forum*, Vol. 76, <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102273>
- CEPAL. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe especial COVID-19, N°9. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740_es.pdf
- Cerda, R., Domínguez, C., Lafortune, J., Muñoz, N. y Reyes, J. (2020). Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. *Temas de Agenda Pública*, Año 15, N°130. Centro de Políticas Públicas UC. Recuperado de: https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2020/09/Temas-agenda130_Empleo-femenino_VF.pdf
- Chang, E. y Milkman, K. (2019). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, Vol. 49. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.002>
- Chelsea, A., Bobek, D. y Harris, L. (2021)). Does information about gender pay matter to investors? An experimental investigation, *Accounting, Organizations and Society*, Volume 90, <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101193>.
- Dabla-Norris, E. y Kochhar, K. (2019). Closing the Gender Gap: The Economic Benefits of Bringing more Women into the Labour Force. Recuperado de: <http://www.ipsnews.net/2019/03/closing-gender-gap-economic-benefits-bringing-women-labour-force/>
- Ding, R., Duan, T., Hou, W., Liu, X. y Xu, Z. (2022). Do women drive corporate social responsibility? Evidence from gender diversity reforms around the world, *International Review of Law and Economics*, Volume 72, <https://doi.org/10.1016/j.irl.2022.106097>.
- Espino, A. y Santos, D. (2019). La Segregación Horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades

- de género. PNUD y OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf
- FTSE Russell. (2022)). FTSE Russell Sustainable Investment Disclosures Metric Methodology and Calculation Guide v1.1 Recuperado de: <https://content.ftserussell.com/sites/default/files/sustainable-investment-disclosures-methodology-document.pdf>
- Fundación ChileMujeres, PwC Chile y LT-Pulso. (2018). Participación de mujeres en gerencias de primera línea en las grandes empresas de Chile. 5º Estudio Impulsa. Recuperado de: <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2020/03/Estudio-Impulsa-N5-Febrero-2020.pdf>
- Fundación ChileMujeres, PwC Chile y LT-Pulso. (2020). Directoras en Chile, nuevos desafíos. 3º Estudio Impulsa. Recuperado de: <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2018/12/3%C2%BA-ESTUDIO-IMPULSA.pdf>
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- GRI. (2016). Standard 405: Diversity and equal Opportunity. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>
- Grosser, K. y Monn, J. (2004). Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues. *Journal of Business Ethics*, 113, 185-197. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5334-3>
- Grosser, K. y Moon, J. (2008)). Developments in company reporting on workplace gender equality?: A corporate social responsibility perspective, *Accounting Forum*, Vol. 32, 179-198, <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2008.01.004>
- Gull, A., Atif, M. y Hussain, N. (2022). Board gender composition and waste management: Cross-country evidence, *The British Accounting Review*, <https://doi.org/10.1016/j.bar.2022.101097>.

- Haque, F. y Jones, M. (2020). European firms' corporate biodiversity disclosures and board gender diversity from 2002 to 2016, *The British Accounting Review*, Volume 52, Issue 2, <https://doi.org/10.1016/j.bar.2020.100893>.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. y Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. Recuperado de: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx
- IFC y CDC Group. (2020)). Private equity and Value creation. A fund manager's guide to Gender-smart Investing. Recuperado de: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f9ad4204-42eb-4603-9c44-e99760a7c240/202011_GenderSmartInv_Guide.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nnhxYiD
- INE. (2020). Boletín estadístico: empleo trimestral, Edición N°255. Trimestre octubre-diciembre 2019. Recuperado de: <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2019/pais/boletin-empleo-nacional-trimestre-movil-octubre-noviembre-diciembre-2019.pdf>
- International Finance Corporation (2020) Private equity and value creation a fund manager's. Guide to gender-smart Investing. Recuperado de: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f9ad4204-42eb-4603-9c44-e99760a7c240/202011_GenderSmartInv_Guide.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nnhxYiD
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Recuperado de https://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
- Madgavkar, M., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D. y Azcue X. (2020). COVID-19 and Gender Equality: Countering the Regressive effects. McKinsey & Company.

Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-counteracting-the-regressive-effects>

McKinsey & Company. (2020). Women in the Workplace. Recuperado de: <https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women in the Workplace 2020.pdf>

Mercer. (2017). When Women Thrive, Businesses Thrive. Turning Disruption Into Opportunity for Women and Business. Recuperado de: <https://wmfdp.com/wp-content/uploads/2016/05/Mercer-Study.pdf>

Ministerio de Hacienda. (2022)). Experiencia Chilena en Bonos Temáticos. Oficina de Manejo de la Deuda Pública Ministerio de Hacienda. Recuperado de: [file:///Users/carolinaandrade/Downloads/ESG%20Chilean%20Experience%20\(ES\)%20\(2\).pdf](file:///Users/carolinaandrade/Downloads/ESG%20Chilean%20Experience%20(ES)%20(2).pdf)

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Ministerio de Hacienda y Fundación ChileMujeres. (2019). Reporte de indicadores de género en las empresas en Chile. Recuperado de: <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2020/05/REPORTE-INDICADORES-DE-GENERO-EN-EMPRESAS-EN-CHILE-v2.pdf>

Mohammad Hassan Shakil. (2021). Environmental, social and governance performance and financial risk: Moderating role of ESG controversies and board gender diversity, Resources Policy, Volume 72, <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2021.102144>.

Moody's. (2022)). Breaking the Bias. How gender equality will transform economies, finance, and business. Recuperado de: <https://www.moody.com/sites/products/ProductAttachments/Moodys Breaking The Bias Report 2022.pdf>

Morgan Stanley. (2020)). Sustainable Signals Asset Owners See Sustainability as Core to the Future of Investing. Recuperado de: https://www.morganstanley.com/content/dam/msdotcom/sustainability/20-05-22_3094389%20Sustainable%20Signals%20Asset%20Owners_FINAL.pdf

- Morningstar Manager Research. (2022). Global Sustainable Fund Flows: Q3 2022 in Review? Flows fell further but held up better than the broader Market. Recuperado de: <https://assets.contentstack.io/v3/assets/blt4eb669caa7dc65b2/blt77ddb1651bd21f15/635c12de55e3125597604f2e/Global ESG Q3 2022 Flow Report 1 2pm 27 Oct 2022 FRES EDIT.pdf>
- MSCI. (2019)). MSCI workforce gender diversity data methodology. Recuperado de: <https://www.msci.com/documents/1296102/3556282/Workforce+Gender+Diversity+Data+Methodology.pdf/c3a2ce24-7d7d-41b2-9992-4af9014a51ef>
- MSCI. (2019). MSCI workforce gender diversity data methodology. Recuperado de: <https://www.msci.com/documents/1296102/3556282/Workforce+Gender+Diversity+Data+Methodology.pdf/c3a2ce24-7d7d-41b2-9992-4af9014a51ef>
- Natixis. (2021). Encuesta Global a Inversores Individuales. Recuperado de: <https://www.im.natixis.com/es/research/esg-insights-from-2021-individual-investors-survey>
- OIT, Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf
- OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2019). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- OIT. (2018). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

- ONU Mujeres y Pacto Global. (2011). Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La igualdad es buen negocio. Segunda edición. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- ONU Mujeres. (2020). Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el Acompañamiento y Apoyo a Empresas en Políticas para la Igualdad de Género. Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”. Recuperado de: <https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2020/08/Mapa-de-iniciativas-p%C3%BAblicas-y-privadas-en-chile-para-el-acompa%C3%B1amiento-y-apoyo-a-empresas-en-pol%C3%ADticas-para-la-igualdad-de-g%C3%A9nero.pdf>
- ONU Mujeres. (2021)). Mapeo del estado de situación de las inversiones con perspectiva de género en Chile. Oportunidades y Desafíos. Recuperado de: https://promujer.org/assets/images/section/global/b2b/gender-hub/Mapeo-Inversion-con-enfoque-de-genero-en-Chile_30Julio2021.pdf
- Pacto Global Red Española. (2022). Finanzas Sostenibles y Agenda 2030. Invertir en la transformación. White Paper N°1. Recuperado de: https://www.pactomundial.org/biblioteca/white-paper-no-1-finanzas-sostenibles-y-agenda-2030-invertir-en-la-transformacion-del-mundo/#descargar_frm
- PRI. (2022)). Diversity, equity, and inclusion DDQ for institutional investors. Recuperado de: <https://www.unpri.org/asset-owner-ddqs/diversity-equity-and-inclusion-ddq-for-institutional-investors/10027.article>
- Reddy, S. y Adapa, S. (2020). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass?. *Journer of Cleaner Production*, Vol. 278. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123319>
- Riquelme, V. Abarca, M. (2015). Más Mujeres en los Sindicatos. Sectores con Alta Sindicalización Femenina. Dirección del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf

- Robino, C. y Jackson, E. (2022)). Editorial: creciente perspectiva de género invirtiendo en mercados emergentes, *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 12:3, 671-683, <https://doi.org/10.1080/20430795.2022.2070121>
- Rodríguez, C. y Muñoz. J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles latinoamericanos*, Vol. 26, nº 52. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- S&P Dow Jones Indices. (2022). S&P Gender Equality & Inclusion Equal Weight Indices Methodology. Recuperado de: <https://www.spglobal.com/spdji/en/documents/methodologies/methodology-sp-gender-equality-inclusion-equal-weight-indices.pdf>
- S&P. (2022)). S&P Gender Equality & Inclusion Equal Weight Indices Methodology. Recuperado de: <https://www.spglobal.com/spdji/en/documents/methodologies/methodology-sp-gender-equality-inclusion-equal-weight-indices.pdf>
- Sachs, J., Lafortune, G., Kroll, C., Fuller, G., Woelm, F. (2022). From Crisis to Sustainable Development: the SDGs as Roadmap to 2030 and Beyond. *Sustainable Development Report 2022*. Cambridge: Cambridge University Press. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2022/2022-sustainable-development-report.pdf>
- SASB. (2020) Preliminary Framework on Human Capital and the SASB Standards. Recuperado de: <https://www.sasb.org/wp-content/uploads/2020/12/Human-Capital-Preliminary-Framework-2020-December-FINAL.pdf>
- Valls, M., Santos-Jaén, J., Soriano, R. y Martín-Cervantes, P. (2022). Are gender and cultural diversities on board related to corporate CO2 emissions?, *Journal of Cleaner Production*, Volume 363, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132638>.

- Vázquez, J., Arredondo, F. y De la Garza, J. (2016)). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico, Estudios Gerenciales, Vol. 32, 336-345.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.09.003>.
- Wen, H., Ho, K., Gao, J., y Yu, L. (2022). The fundamental effects of ESG disclosure quality in boosting the growth of ESG investing, Journal of International Financial Markets, Institutions and Money,
<https://doi.org/10.1016/j.intfin.2022.101655>.
- Wen, H., Ho, K., Gao, J. y Yu, L. (2022)). The fundamental effects of ESG disclosure quality in boosting the growth of ESG investing, Journal of International Financial Markets, Institutions and Money, Volume 81,
<https://doi.org/10.1016/j.intfin.2022.101655>.
- Whelan, T., Atz, U., Van Holt, T. y Clark, C. (2021). Uncovering the Relationship by Aggregating Evidence from 1,000 Plus Studies Published between 2015 – 2020. Recuperado de:
<https://stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/NYU-RAM ESG-Paper 2021%20Rev 0.pdf>
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. y Krishnan, M. (2015). The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey & Company. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- World Economic Forum. 2020. Global Gender Gap Report. (2020). Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

8 ANEXOS

8.1 Listado de signatarios de PRI en Chile

Signatario	Categoría	Fecha en que adhiere a los PRI
AFP Capital	Asset Owner	19-02-20
AFP PlanVital	Asset Owner	07-10-20
AFP Provida S.A.	Asset Owner	24-10-19
BICE VIDA	Asset Owner	30-09-21
Cuprum AFP	Asset Owner	15-01-19
Seguros Vida Security Previsión S.A.	Asset Owner	05-04-22
Administradora General de Fondos Security S.A.	Investment Manager	11-03-22
Ameris S.A.	Investment Manager	18-09-20
Asset Administradora General de Fondos S.A.	Investment Manager	18-10-21
BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	Investment Manager	09-05-19
BCI Asset Management	Investment Manager	23-06-20
BICE Inversiones	Investment Manager	10-07-19
Compass Group	Investment Manager	12-11-18
Independencia AGF	Investment Manager	06-06-22
Insignia Assets Management	Investment Manager	20-04-22
Itaú Administradora General de Fondos S.A.	Investment Manager	11-02-22
LarrainVial Asset Management	Investment Manager	06-12-18
Linzor Capital Partners	Investment Manager	27-05-21
Moneda Asset Management	Investment Manager	19-04-18
SCOTIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS CHILE S.A.	Investment Manager	11-10-22

Toesca Asset Management	Investment Manager	13-03-20
Vantrust Capital	Investment Manager	25-05-22
VEX Partners (Provisional Signatory)	Investment Manager	15-03-22
Feller Rate	Service Provider	11-05-22
GovernArt	Service Provider	25-07-13

8.2 Listado de estándares, marcos, principios e índices ESG considerados

Herramienta	Descripción	Link
Principios de Inversión Responsable (PRI)	Iniciativa de inversores asociados con la Iniciativa Financiera del PNUMA y Pacto Global de la ONU	https://www.unpri.org/asset-owner-ddqs/diversity-equity-and-inclusion-ddq-for-institutional-investors/10027.article
Corporación Financiera Internacional (IFC)	IFC, miembro del Grupo Banco Mundial, es la mayor institución para el desarrollo a nivel global focalizada en el sector privado en países en desarrollo.	https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f9ad4204-42eb-4603-9c44-e99760a7c240/202011_GenderSmartInv_Guide.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nhxYiD
GRI	Organización internacional independiente que ayuda a las empresas y otras organizaciones a asumir la responsabilidad de sus impactos, proporcionándoles el lenguaje común global para comunicar esos impactos. Es el estándar más utilizado a nivel global para la	https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf

	reportabilidad no financiera.	
SASB	Los estándares SASB guían la divulgación de información de sostenibilidad financieramente significativa por parte de las empresas a sus inversores.	https://www.sasb.org/wp-content/uploads/2020/12/Human-Capital-Preliminary-Framework-2020-December-FINAL.pdf
Bloomberg	Líder mundial en noticias e información comercial y financiera, brinda a los tomadores de decisiones influyentes una ventaja crítica al conectarlos a una red dinámica de información, personas e ideas.	https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2022/06/2023-Gender-Reporting-Framework-Spanish.pdf
MSCI	Proveedor líder de herramientas y servicios de soporte de decisiones críticas para la comunidad de inversión global.	https://www.msci.com/documents/1296102/3556282/Workforce+Gender+Diversity+Data+Methodology.pdf/c3a2ce24-7d7d-41b2-9992-4af9014a51ef
FTSERussell	Proveedor global de puntos de referencia, análisis y soluciones de datos para múltiples activos.	https://www.ftserussell.com/files/support-document/sustainable-investment-disclosures-methodology-document
S&P	Proveedor líder mundial de servicios de información financiera.	https://www.spglobal.com/spdji/en/documents/methodologies/methodology-sp-gender-equality-inclusion-equal-weight-indices.pdf

8.3 Listado de empresas emisoras de valores de la Bolsa de Santiago

RAZÓN SOCIAL	NEMOTÉCNICO	INDUSTRIA
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	AFPCAPITAL	AFP
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	CUPRUM	AFP
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	HABITAT	AFP
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	PLANVITAL	AFP
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	PROVIDA	AFP
AES ANDES S.A.	AESGENER	Energía
AGRICOLA NACIONAL S.A.C. E I.	ANASAC	Agrícola
AGUAS ANDINAS S.A.	AGUAS-A	Sanitaria
ALMENDRAL S.A.	ALMENDRAL	Tecnología
ANDACOR S.A.	ANDACOR	Infraestructura
ANTARCHILE S.A.	ANTARCHILE	Industrial
AZUL AZUL S.A.	AZUL AZUL	Deportivo
BANCO DE CHILE	CHILE	Banco
BANCO DE CREDITO E INVERSIONES	BCI	Banco
BANCO ITAU	ITAU CORP	Banco
BANCO SANTANDER	BSANTANDER	Banco
BANMEDICA S.A.	BANMEDICA	Seguros
BANVIDA S.A.	BANVIDA	Inversiones
BESALCO S.A.	BESALCO	Construcción
BICECORP S.A.	BICECORP	Financiero
BLANCO Y NEGRO S.A.	COLO COLO	Entretención
BLUMAR S.A.	BLUMAR	Acuícola
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	VALORES	Bolsa
CAMANCHACA S.A.	CAMANCHACA	Acuícola
CAP S.A.	CAP	Minería

CEM S.A.	CEM	Productos calefacción
CEMENTO POLPAICO S.A.	POLPAICO	Cemento
CEMENTOS BIO BIO S.A.	CEMENTOS	Cemento
CENCOSUD S.A.	CENCOSUD	Retail
CENCOSUD SHOPPING S.A.	CENCOSHOP	Inmobiliaria
CGE GAS NATURAL S.A.	CGE	Energía
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	CONSOGRAL	Seguros
CINTAC S.A.	CINTAC	Minería
CLINICA LAS CONDES S.A.	LAS CONDES	Salud
CLUB DE POLO Y EQUITACION SAN CRISTOBAL S.A.	POLO	Deportivo
CLUB ESPAÑOL DE VALPARAISO S.A.	ESPANOLVAL	Inmobiliaria
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	HIPICO	Entretención
COCA COLA EMBONOR S.A.	EMBONOR	Alimentos
COLBUN S.A.	COLBUN	Energía
COLEGIO BRITANICO ST. MARGARET	MARGARET'S	Educación
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	CRAIGHOUSE	Educación
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	COPEVAL	Agropecuaria
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	CCU	Alimentos
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	FOSFOROS	Industrial
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	LITORAL	Energía
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	ELECMETAL	Energía
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	VOLCAN	Construcción
COMPAÑIA NACIONAL DE TELEFONOS, TELEFONICA DEL SUR S.A.	TELSUR	Servicios
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	VAPORES	Inversiones
COMPAÑIAS CIC S.A.	CIC	Colchones

CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	CRISTALES	Industrial
CRUZADOS S.A.D.P.	CRUZADOS	Inmobiliaria
DUNCAN FOX S.A.	DUNCANFOX	Inversiones
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	EISA	Inmobiliaria
ELECTRICA PUNTILLA S.A.	PUNTILLA	Energía
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	ANDINA	Alimentos
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	MOLLER	Construcción
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	ESSAL-A ESSAL-B	Sanitaria
EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	EDELMAG	Energía
EMPRESA ELECTRICA PEHUENCHE S.A.	PEHUENCHE	Industrial
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	ENTEL	Telecomunicaciones
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	AQUACHILE	Acuícola
EMPRESAS CAROZZI S.A.	CAROZZI	Alimentos
EMPRESAS CMPC S.A.	CMPC	Forestal
EMPRESAS COPEC S.A.	COPEC	Energía
EMPRESAS GASCO S.A.	GASCO	Energía
EMPRESAS HITES S.A.	HITES	Retail
EMPRESAS IANSA S.A.	IANSA	Agrícola
EMPRESAS LA POLAR S.A.	NUEVAPOLAR	Retail
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	LIPIGAS	Energía
EMPRESAS TRICOT S.A.	TRICOT	Retail
ENAEX S.A.	ENAEX	Minería
ENEL AMERICAS S.A.	ENERLAM	Energía
ENEL CHILE S.A.	ENELCHILE	Energía
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	ECL	Energía
ENJOY S.A.	ENJOY	Entretención
ENLASA GENERACION CHILE S.A.	ENLASA	Energía

ENVASES DEL PACIFICO S.A.	EDELPA	Envases
ESSBIO S.A.	ESSBIO-A ESSBIO-B ESSBIO-C	Sanitaria
ESVAL S.A.	ESVAL-A ESVAL-B ESVAL-C	Sanitaria
FALABELLA S.A.	FALABELLA	Retail
FERIA DE OSORNO S.A.	FERIAOSOR	Ganadera
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	FEPASA	Transporte
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	PASUR	Forestal
FORUS S.A.	FORUS	Retail
FRUTICOLA VICONTO S.A.	VICONTO	Agrícola
GRANADILLA COUNTRY CLUB S.A.	GRANADILLA	Inmobiliaria
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	NAVIERA	Transporte
GRUPO SECURITY S.A.	SECURITY	Financiero
HIPERMARC S.A.	HIPERMARC	Retail
HORTIFRUT S.A.	HORTIFRUT	Agrícola
INGEVEC S.A.	INGEVEC	Construcción
INMOBILIARIA CENTRAL DE ESTACIONAMIENTOS AGUSTINAS S.A.	ESTACIONAM	Inmobiliaria
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	MANQUEHUE	Inmobiliaria
INMOBILIARIA YUGOSLAVA SOCIEDAD ANONIMA	YUGOSLAVA	Inmobiliaria
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	INDISA	Salud
INVERCAP S.A.	INVERCAP	Siderúrgica
INVERNOVA S.A.	INVERNOVA	Inversiones

INVERSIONES AGRICOLAS Y COMERCIALES S.A.	IACSA	Agrícola
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	IAM	Sanitaria
INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	OLC	Inversiones
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	EPERVA	Alimentos
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	PREVISION	Financiero
INVERSIONES SIEMEL S.A.	SIEMEL	Inversiones
INVERSIONES TRICAHUE S.A.	TRICAHUE	Inversiones
INVERTEC FOODS S.A.	INVERFOODS	Agrícola
INVEXANS S.A.	INVEXANS	Inversiones
IPAL S.A.	IPAL	Holding varios
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	LTM	Transporte
MARBELLA COUNTRY CLUB S.A.	MARBELLA CC	Inmobiliaria
MARITIMA DE INVERSIONES S.A.	MARINSA	Marítima
MASISA S.A.	MASISA	Maderas
MELON S.A.	MELON	Cemento
MINERA VALPARAISO S.A.	MINERA	Inversiones
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	MOLYMET	Minería
MULTIEXPORT FOODS S.A.	MIULTIFOODS	Acuícola
NAVARINO S.A.	NAVARINO	Inversiones
NIBSA S.A.	NIBSA	Comercializadora
NITRATOS DE CHILE S.A.	NITRATOS	Inversiones
NORTE GRANDE S.A.	NORTEGRAN	Inversiones
OLD GRANGONIAN CLUB S.A.	OLDBOYS	Deportivo
PARQUE ARAUCO S.A.	PARAUCO	Inmobiliaria
PAZ CORP S.A.	PAZ	Inmobiliaria
PLAZA S.A.	MALLPLAZA	Inmobiliaria
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	FROWARD	Portuaria
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANONIMA INMOBILIARIA	COUNTRY-A COUNTRY-B COUNTRY-P	Inmobiliaria
PUERTO VENTANAS S.A.	VENTANAS	Puerto
QUEMCHI S.A.	QUEMCHI	Inversiones

QUILICURA S.A.	QUILICURA	Inversiones
QUIÑENCO S.A.	QUIÑENCO	Inversiones
REBRISA S.A.	REBRISA-A REBRISA-B	Comercializadora
RIPLEY CHILE S.A.	RIPLEY	Retail
SALFACORP S.A.	SALFACORP	Construcción
SCHWAGER S.A.	SCHWAGER	Soluciones minería
SIGDO KOPPERS S.A.	SK	Industrial
SIPSA SOCIEDAD ANONIMA	SIPSA	Inversiones
SMU S.A.	SMU	Retail
SOCIEDAD ANONIMA DE DEPORTES, CLUB DE GOLF SANTIAGO	GOLF	Inmobiliaria
SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA	SANTA RITA	Vitivinícola
SOCIEDAD DE CANALISTAS LA FORESTA DE APOQUINDO S.A.	CANALISTAS	Inmobiliaria
SOCIEDAD DE INVERSIONES CAMPOS CHILENOS S.A.	CAMPOS	Inversiones
SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.	OROBLANCO	Inversiones
SOCIEDAD DE INVERSIONES PAMPA CALICHERA S.A.	CALICHERA-A CALICHERA-B	Inversiones
SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A.	HIPODROMO	Entretención
SOCIEDAD INMOBILIARIA VIÑA DEL MAR S.A.	INMOBVINA	Inmobiliaria
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	SMSAAM	Puerto
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	PUCOBRE-A PUCOBRE-C PUCOBRE-D	Minería
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	SQM-A	Minería
SOCOVELA S.A.	SOCOVELA	Inmobiliaria
SONDA S.A.	SONDA	Tecnología
SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.	SOPROCAL	Minería
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	SOQUICOM	Minería

TELEFONICA CHILE S.A.	CTC-A CTC-B CTC-MUNDO	Telecomunicaciones
UNION EL GOLF S.A.	UNION GOLF	Entretención
UNION INMOBILIARIA S.A.	CLUBUNION	Inmobiliaria
VALPARAISO SPORTING CLUB S.A.	SPORTING	Entretención
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	CONCHATORO	Vitivinícola
VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.	SAN PEDRO	Vitivinícola
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	EMILIANA	Vitivinícola
WATTS S.A.	WATTS	Alimentos
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	ZOFRI	Inmobiliaria

8.4 Reporte de plagio

El reporte de posibilidad de plagio de este trabajo, con otros trabajos publicados entrega un porcentaje de similitud de: 3,08%

Nombre del usuario:
CAROLINA ANGELICA ANDRADE ANDRADE

ID de Comprobación:
80707562

Curso:
070011S [2022-1-1] (MGS3S251-1) PROYECTO DE GRADO II - PO...

Fecha de comprobación:
06.01.2023 15:28:26 -03

Nombre de Tarea:
Revisión de plagio

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet + Library

Fecha de entrega:
06.01.2023 18:23:29 GMT+0

Fecha del Informe:
09.01.2023 09:41:36 -03

ID de Usuario:
3830416

Nombre de archivo: **Proyecto de grado MAGS Carolina Andrade Andrade**

Recuento de páginas: **82** Recuento de palabras: **17226** Recuento de caracteres: **113625** Tamaño de archivo: **208.17 KB** ID de archivo: **91786135**

3.08% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **0.34%** con la fuente de Internet (https://ceiba.org.mx/publicaciones/Centro_Documentacion/Informe_2...)

2.94% Fuentes de Internet 305 Página 84

0.96% Fuentes de Biblioteca 181 Página 88

13.8% de Citas

Citas 53 Página 89

Referencias 1 Página 92

0% de Exclusiones

No hay exclusiones