



chilemujeres[®]
fundación



CUARTO REPORTE DE
INDICADORES DE GÉNERO EN
LAS EMPRESAS EN CHILE
2022

Empresas que informan a la
Comisión para el Mercado Financiero



Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022

Ministro de Hacienda

Mario Marcel

Ministro de Economía, Fomento y Turismo

Nicolás Grau

Subsecretaria de Hacienda

Claudia Sanhueza

Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño

Javiera Petersen

Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero

Solange Berstein

Presidenta Ejecutiva Fundación ChileMujeres

Francisca Jünemann

Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Fabio Bertranou

Equipo de Trabajo:

Fundación ChileMujeres

Francisca Jünemann, *Presidenta Ejecutiva*
Angélica Guerra, *Directora de Administración y Desarrollo*

Ministerio de Hacienda

Maritza Moraga, *Coordinadora de Género*
Patricio Valenzuela, *Asesor Coordinación de Políticas Tributarias*

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

María Paz Rojas, *Asesora*

Comité editorial:

Ministerio de Hacienda

Miriam Leiva, *Coordinadora de Comunicaciones*
Camila Bustamante, *Asesora Coordinación de Género*
Loreto Reyes, *Asesora Coordinación Microeconómica*
Sebastián González, *Asesor Coordinación Microeconómica*

Comisión para el Mercado Financiero

Héctor Jerez, *Analista División de Producción y Divulgación Estadísticas*

Diseño y diagramación: Christine Böttiger Velasco, *Be Diseño Gráfico*



chilemujeres[®]
fundación



Organización
Internacional
del Trabajo



Mensajes

06

Introducción

12

Evolución de indicadores para el período 2019-2022

16

Principales indicadores para 2022

24

Comparación empresas del Estado y privadas año 2022

32

Conclusiones y desafíos

35

Anexos

39

- Indicadores individualizados por entidad
 - Indicadores individualizados por entidad según rubro
 - Descripción de la información utilizada
 - Metodología
-



Mensajes

Ministerio de Hacienda

La autonomía económica de las mujeres es uno de los principales motores para avanzar en la reducción de la desigualdad. Aumentar la participación laboral, promover el trabajo decente, asegurar la igualdad salarial y generar las condiciones para que ellas asuman roles de liderazgo son tareas ineludibles en la búsqueda de esa autonomía.

Los acontecimientos de los últimos años, que incluyen la pandemia por COVID-19 y las múltiples crisis que provocó a nivel global, han afectado directamente cada una de estas dimensiones. En Chile, la participación laboral de las mujeres retrocedió casi una década durante el periodo más álgido de la pandemia¹ y se ha recuperado a un ritmo menor que la de los hombres. Las mujeres continúan registrando mayores grados de informalidad² y se concentran en empleos más vulnerables y de menores ingresos, debido a la persistente segregación en el mercado del trabajo que restringe su acceso a posiciones de liderazgo (segmentación vertical) y en sectores económicos peor remunerados y con mayores niveles de precariedad, usualmente asociados a labores de cuidados, como la salud, la educación y el trabajo doméstico remunerado (segmentación horizontal). Además, la pandemia profundizó el tiempo y la intensidad del trabajo de cuidados que realizan las mujeres al interior de los hogares, en ocasiones con efectos que perduran hasta el día de hoy.

Esta mayor carga de trabajo, además de afectar la posibilidad de tener un empleo, puede incidir en la capacidad de las mujeres de asumir roles de mayor responsabilidad en sus ocupaciones. La situación



Mario
Marcel

Ministro de
Hacienda



Claudia
Sanhueza

Subsecretaria
de Hacienda

seguirá siendo crítica si las empresas y organizaciones no asumen una lógica de corresponsabilidad social para diseñar jornadas laborales que consideren la realidad de las necesidades de cuidados de los hogares.

El Gobierno del Presidente Gabriel Boric tiene un sello feminista, lo cual se refleja en el compromiso con la incorporación transversal de la mirada de género en el diseño de las políticas públicas, para mejorar la calidad de vida de las mujeres que viven en nuestro país. Con este objetivo, propusimos una Reforma Tributaria y una Reforma del Sistema Previsional que buscan reducir las brechas de género presentes en el mercado laboral y reconocen el trabajo de cuidados. Hemos diseñado medidas de alivio y de reactivación económica con especial foco en las poblaciones más afectadas, como las mujeres y las personas jóvenes. Y también

¹ La participación laboral de las mujeres pasó de un máximo histórico de 53,3% en el trimestre noviembre-enero de 2020 a 41,2% en el trimestre abril-junio de ese año. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (2021) Género y empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19

² La tasa de ocupación informal para el trimestre móvil octubre-diciembre 2022 alcanzó 26,5% en hombres y 28,5% en mujeres. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (2023) Boletín Estadístico: Empleo trimestral. Edición N°291, 30 de enero de 2023.

Junto al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en 2022 presentamos al Congreso el proyecto de ley “Más Mujeres en Directorios”, que busca aumentar gradualmente su participación en directorios de empresas abiertas y especiales.

se retomó el trabajo de la Comisión Asesora para la Inclusión Financiera, que tendrá un importante rol en la promoción del bienestar financiero y la inclusión económica de las mujeres.

Además, junto al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en 2022 presentamos al Congreso el proyecto de ley “Más Mujeres en Directorios”, que busca aumentar gradualmente su participación en las mesas directivas de empresas abiertas y especiales. Esta iniciativa, además, pretende asegurar la representación de sus voces y experiencias en la toma de decisiones, que no son sólo necesarias sino también beneficiosas para las firmas y las personas que trabajan en ellas.

Este informe constituye un valioso aporte para analizar las brechas de participación laboral y de representación en los espacios de toma de decisión en Chile. De manera muy importante, junto al análisis de las entidades que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), esta cuarta versión incluye una comparación de los indicadores de las empresas privadas

y las públicas. Este esfuerzo aporta en la identificación de los avances y desafíos en este segmento específico, para articular respuestas que atiendan de manera integral la evolución de las brechas y desigualdades de género en el mercado laboral.

Los resultados indican que aún queda mucho camino por recorrer. Avanzar hacia mayores niveles de igualdad al interior de las empresas públicas y privadas, y fomentar la autonomía económica de las mujeres son tareas que requieren del trabajo articulado y colaborativo del Estado, el sector privado y la sociedad civil.

Desde nuestro rol como autoridades entendemos que la igualdad de género no sólo es importante, sino que es una condición necesaria para caminar hacia un país con mayores niveles de desarrollo, que entregue seguridad y que mejore sustancialmente la calidad de vida de las personas.

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Nuestro país enfrenta desafíos importantes en términos de productividad. De acuerdo con la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad en su informe anual más reciente (2022), desde el año 2000 se ha constatado una desaceleración sostenida de la productividad en Chile, con una contribución al crecimiento promedio anual de tan solo 0,1%. Esto tiene importantes repercusiones en la capacidad del país para la generación de empleo decente y limita la capacidad del Estado de generar ingresos de calidad para financiar un catálogo de derechos que aseguren que ningún grupo de la población quede atrás.

Sabemos que para aumentar la productividad y generar mejores condiciones para toda la población, es necesario que las mujeres puedan ser autónomas económicamente, no solo mediante su participación en el mercado laboral, sino también mediante un rol activo en la organización empresarial. Existe evidencia que muestra que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral tiene una relación positiva con los niveles de productividad, gracias a una mayor diversidad en los equipos de trabajo y puestos de dirección.

En este contexto, como Gobierno tenemos la convicción de que para impulsar la productividad del país y consolidar un desarrollo productivo sostenible, es necesario generar iniciativas conjuntas que garanticen condiciones de justicia e igualdad en el mercado, disminuyendo las barreras de acceso y de desarrollo pleno, como la carga de cuidados o las oportunidades limitadas para participar igualmente en espacios de toma de decisión económica.

Esto se refleja en nuestro proyecto de ley de “Más Mujeres en Directorios”, presentado junto al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Hacienda, el cuál es fruto de un estrecho diálogo con



Nicolás
Grau

*Ministro de Economía,
Fomento y Turismo.*

Javiera
Petersen

*Subsecretaria de
Economía y Empresas
de Menor Tamaño*



empresarias y empresarios para incrementar los derechos de las mujeres avanzando en los distintos espacios de poder.

De igual forma, esta nueva versión del Reporte de Indicadores de Género en Empresas no sólo nos entregará estadísticas de género sólidas que permitan visibilizar desigualdades para formular, monitorear y evaluar de mejor manera las políticas públicas que impulsamos; sino que también nos ayudará a conocer en concreto el avance de las mujeres en las empresas. Además, por primera vez el reporte incluirá un capítulo especial para empresas públicas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), lo que se traduce en la información de 23 firmas del Estado y su avance en términos de igualdad de género. Esto impulsará la promoción de las mejores prácticas de gobierno corporativo, no sólo en términos de sostenibilidad, sino que también de igualdad entre hombres y mujeres en el sector público.

Avanzar hacia la igualdad de género dentro de las empresas y en los puestos donde se toman las decisiones no es solo un tema de justicia, sino que es una política que va en línea con los desafíos productivos que tiene nuestro país.

Fundación ChileMujeres

Por cuarto año consecutivo realizamos de forma colaborativa el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, el más amplio de nuestro país, gracias al deber de reportar de las empresas y a la información pública entregada por la Norma de Carácter General N° 386 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible.

Este año, es muy significativo porque se transforma en una política pública que logra trascender a una nueva administración. Nuestras palabras son de agradecimientos al Gobierno anterior por haberlo comenzado a realizar junto a Fundación ChileMujeres y al actual Gobierno por haber aceptado continuar, sumándose -al Ministerio de Hacienda y a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)- el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Gracias al Ministro Mario Marcel, al Ministro Nicolás Grau, y a la presidenta de la CMF, Solange Bernstein, por la voluntad, demostrando la transversalidad de un tema de justicia tan esencial como son las posibilidades laborales para las mujeres, factor básico de autonomía, libertad y dignidad, en un país con el dolor de que menos de la mitad de las mujeres pueden acceder a un trabajo remunerado.

Agradecemos a la CMF por toda la ayuda con la información, entre tantos otros apoyos. Y a los equipos de trabajo de los ministerios de Hacienda y de Economía, por el valor agregado que le dieron, logrando mejoras y enriquecimiento de la información.

Este año el reporte, además, cuenta con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que agradecemos especialmente a Fabio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.



Francisca
Jünemann

Presidenta Ejecutiva
Fundación
ChileMujeres



Angélica
Guerra

Directora de
Administración y
Desarrollo Fundación
ChileMujeres

No obstante estas buenas noticias, este reporte muestra que hay sólo un pequeño avance en la presencia de mujeres en gerencias de primera línea y directorios, y un pequeño retroceso en la participación de mujeres en las organizaciones, lo que demuestra la necesidad de establecer acciones que impulsen la mayor diversidad de género en todos los niveles.

Las y los invitamos a conocer los indicadores de participación de mujeres en las organizaciones, en la gerencia de primera línea y en el directorio, y las brechas salariales que las empresas reportan a la CMF. Todo, a nivel general, por rubro e individualmente por empresa.

¡Bienvenidas y bienvenidos al cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile!

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

América Latina y el mundo en general han realizado múltiples avances en el camino hacia la igualdad de género en el trabajo. Estos progresos, sin embargo, requieren ser acelerados urgentemente en la medida que los indicadores salariales, de formalidad, de segregación ocupacional y de balance trabajo-familia todavía presentan cifras y realidades preocupantes.

Nuevamente somos testigos y protagonistas de momentos particulares. Las consecuencias que deja la pandemia, el avance tecnológico y digital, el aumento de la esperanza de vida de la población, el cambio climático y la globalización, junto a situaciones estructurales de informalidad, desigualdad, pobreza y baja productividad, marcan la agenda del presente y del futuro del trabajo.

En este escenario, la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y de la igualdad de género requiere nuestra especial atención. La discriminación por motivos de género constituye una de las formas de desigualdad injustificables, siendo una situación que atenta contra la posibilidad de construir sociedades más prósperas, justas y cohesionadas.

Este cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022 es un instrumento valioso que nuevamente pone en evidencia la importante brecha que aún persiste en el país para alcanzar la paridad en los lugares de trabajo, invitando a las empresas a abrir espacios de reflexión sobre cómo mejorar el desarrollo de las mujeres, fortalecer los procesos de selección sin sesgos, la adaptabilidad laboral y la corresponsabilidad parental en los lugares de trabajo.

Para la OIT, la igualdad de género es un objetivo prioritario y transversal a todas sus acciones, ya sea en las actividades de la Organización con sus constituyentes tripartitos como en los documentos e informes que aportan conocimiento y en los instrumentos de su sistema normativo.



Fabio
Bertranou

*Director Oficina de la
OIT para el Cono Sur de
América Latina*

Así, la igualdad de género forma parte también de la “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” de 2019, adoptada por representantes de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Allí se exhorta a los 187 Estados Miembros de la OIT al “logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato”.

La Declaración propone, asimismo, “lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador”, que: (I) asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo del mismo valor; (II) posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; (III) permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones (inclusive en relación con el tiempo de trabajo) que tomen en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos; y (IV) promueva la inversión en la economía del cuidado.

Tanto la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo como los planes de trabajo a nivel de país, constituyen tanto la hoja de ruta estratégica como los planes de acción que desde la OIT impulsamos para que un futuro con trabajo decente para todos y todas se haga realidad.

Comisión para el Mercado Financiero (CMF)

La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) tiene la responsabilidad de velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero chileno. Con ese fin y junto con la regulación y supervisión de las diferentes actividades financieras, promovemos que esas empresas tengan una gobernanza conectada con su entorno y capaz de liderar los cambios necesarios para su viabilidad futura. Para esto, la evidencia internacional ha venido mostrando en forma consistente que es clave la diversidad en los directorios y en el conjunto de la organización.

La CMF también establece los estándares de información que las empresas deben entregar públicamente, para que inversionistas y público en general puedan tomar decisiones informadas. Así, desde hace más de dos décadas, como regulador comenzamos a entregar información desagregada por género aportada por las industrias que fiscalizamos.

En lo más reciente, hemos venido elevando estos estándares de divulgación. **En 2015 emitimos dos normas (N° 385 y 386) para que los emisores de valores incluyeran en sus memorias anuales un Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible con indicadores de diversidad y brecha salarial por género. Gracias a esta información, la realidad sobre la presencia femenina al interior de las empresas logró mayor visibilidad. Ejemplo de ello es lo señalado en este reporte, elaborado por cuarto año consecutivo con información consolidada por la CMF, y que nos revela que en el período 2019-2022 la participación total de mujeres en las firmas transadas en bolsa está cerca del 40%.**

Como complemento, el último Informe de Género en el Sistema Financiero publicado por nuestra Comisión mostró diferencias relevantes entre las diversas industrias fiscalizadas en esta materia. Mientras en las compañías de seguros y en las empresas más transadas en la bolsa existe un crecimiento sostenido de la partici-



Solange
Berstein

Presidenta Comisión
para el Mercado
Financiero

pación de mujeres en puestos directivos, que les permitiría alcanzar la paridad en un horizonte de 6 años; otras firmas exhiben retrocesos en el cierre de brechas e incluso en la industria bancaria la equidad de género se lograría en poco más de dos décadas, al ritmo de avance actual.

Un nuevo paso en materia de información lo constituye la norma N° 461, emitida en 2021, la que exige divulgar información social, medioambiental y de gobiernos corporativos de forma integral en las memorias anuales, siguiendo así la ruta de economías más desarrolladas. Esta normativa considera que las políticas en materia de sostenibilidad pueden tener impactos materiales en el desempeño de las compañías y, por ende, en las decisiones de los inversionistas.

Ya que su aplicación es gradual, el primer reporte lo entregarán los emisores de valores de mayor tamaño el 31 de marzo de 2023 y el resto en 2024; y para 2025 también deberán reportar bancos, compañías de seguros y administradoras generales de fondos. De este modo, se conocerá mayor información sobre diversidad, incluyendo el número de personas por sexo, nacionalidad, rango de edad, antigüedad laboral y situación de discapacidad. También se perfeccionan los indicadores de brecha salarial y se incluye información sobre las políticas de equidad y de corresponsabilidad parental, entre otras.

Como Comisión, seguiremos consolidando información sobre la diversidad en las entidades financieras, para enriquecer el debate público y contribuir al análisis y diseño de políticas públicas orientadas a reducir las brechas de género en nuestra economía.

Introducción

La capacidad de las mujeres para acceder a un trabajo remunerado y generar sus propios recursos es un factor esencial para construir su autonomía y asegurar su bienestar. Sin embargo, en Chile, solo una de cada dos mujeres en edad de trabajar participa del mercado laboral, mientras que los hombres alcanzan un nivel del orden de 70%³.

El impacto de la pandemia del COVID-19 sobre sectores económicos con alta presencia de mujeres, como el trabajo de casa particular, el comercio y los servicios, junto a la presión del aumento de las responsabilidades de cuidado en los hogares, provocó una caída en su participación laboral a 41,2% entre abril y junio de 2020⁴. Tras un sostenido aumento de la participación durante las últimas décadas, que llevó a superar el umbral del 50% en 2013 y alcanzar 53,3% justo antes del inicio de la pandemia, la baja representó un retroceso de gran magnitud.

Según el Reporte OCEC 2022, las mujeres en Chile perciben ingresos 21,7% inferiores a los hombres, brecha que disminuye a 18,8% en los empleos formales y se eleva al 30,1% en los informales.

Por otra parte, las mujeres que logran acceder a un trabajo remunerado se enfrentan a un escenario en el que las condiciones laborales son de menor calidad, con mayor probabilidad de subempleo e informalidad, menor acceso a seguridad social y con salarios que son, en promedio, menores que los de los hombres. Según “Zoom de Género”, informe laboral de OCEC y Fundación ChileMujeres⁵, las mujeres en nuestro país perciben, en promedio, ingresos 21,7% inferiores a los hombres, brecha que disminuye a 18,8% en los empleos formales y se eleva al 30,1% en los informales.

La recuperación de la participación laboral de las mujeres tras los momentos más críticos de la pandemia tomó fuerza durante 2021, alcanzando un 50,8% a diciembre de 2022, registrando una brecha de 19,4 pp. respecto a la participación de los hombres⁶. El grupo con más rezago en la recuperación a niveles prepandemia fue el compuesto por personas con hijos e hijas en edad preescolar, especialmente de mujeres con menores de 3 años en el hogar⁷, lo que evidencia el efecto de la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados en la sociedad.

En materia de desigualdades de género en el ámbito laboral también son clave las brechas de participación en la toma de decisiones de las empresas. El promedio de mujeres en los directorios de las grandes compañías en los países de la OCDE es de 28%. Chile se ubica dentro del cuartil más bajo, con un promedio de 15,2%⁸. Según datos de la Comisión para el Mercado Financiero⁹ (CMF), esta cifra alcanza solo a 19,4% en empresas IPSA¹⁰ y 12,6% en el total de empresas que listan en la Bolsa de Santiago, las cuales corresponden a 123 firmas a diciembre del 2021.

³ INE, 2022. Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición N°290. 29 de diciembre de 2022.

⁴ INE, 2021. Género y empleo. Impacto de la crisis económica por COVID-19.

⁵ Observatorio de Contexto Económico y Fundación Chile Mujeres (2022) Zoom de Género N°05. Agosto 2022.

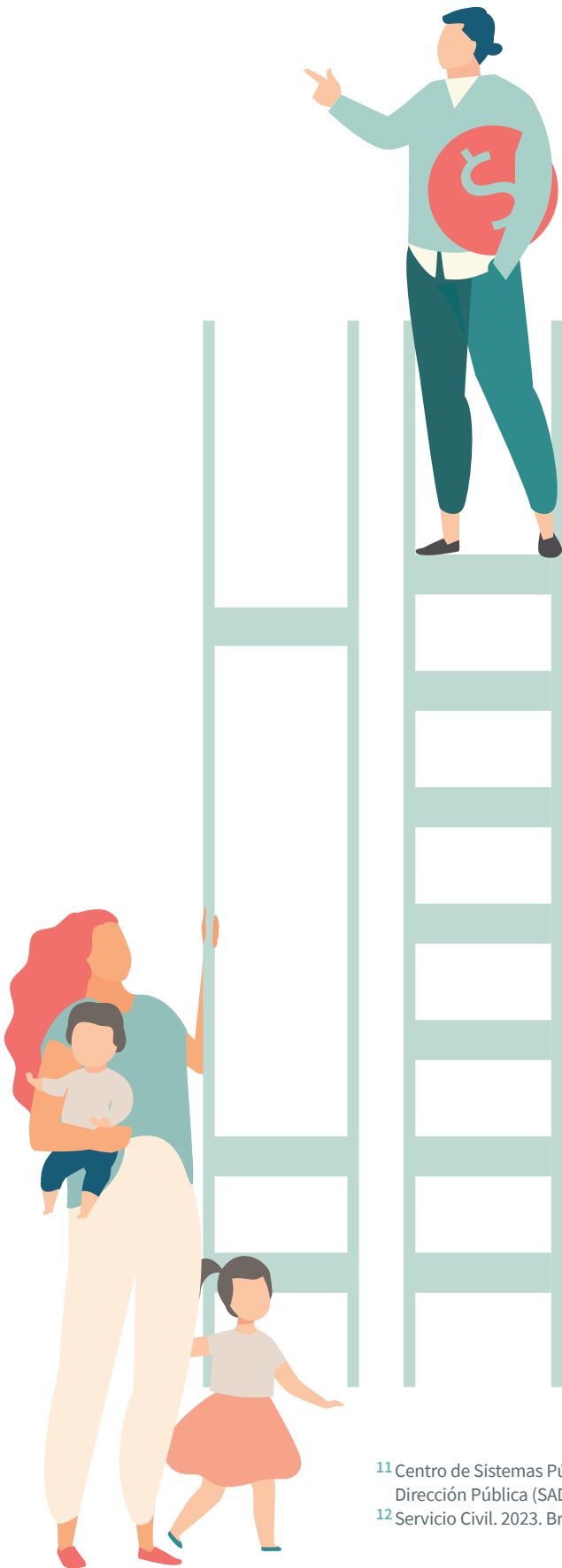
⁶ INE, 2022. Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición N°290. 29 de diciembre de 2022.

⁷ OCEC UDP y ChileMujeres, 2022. Zoom de Género. Agosto-October 2022.

⁸ OCDE, 2021. “Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies”.

⁹ CMF, 2021. “Informe de Género en el Sistema Financiero 2022”.

¹⁰ Refieren a aquellas empresas más transadas de la Bolsa de Santiago y que a junio 2022 correspondían a 29 firmas.



El promedio de mujeres en los directorios de las grandes empresas en los países de la OCDE es de 28%. Chile se ubica dentro del cuartil más bajo, con un promedio de 15,2%

Lo anterior no es un fenómeno aislado. Por el contrario, es la manifestación de desigualdades estructurales ancladas en la histórica concentración del poder en diversos ámbitos de la economía, la política y la sociedad en general. Un ejemplo de ello es el caso de la Alta Dirección Pública (ADP), donde las postulaciones de mujeres a cargos directivos en servicios públicos se han mantenido en torno a un promedio de 25% durante la última década, mientras que los nombramientos han promediado 29%, según un estudio realizado en 2021¹¹.

En el mismo análisis se concluye que la presencia de mujeres en estos cargos favorece positivamente las postulaciones femeninas y su avance en las etapas del proceso de selección. Asimismo, se afirma que la proporción de nombramientos no tiene posibilidades de crecer si no se logra aumentar las postulaciones. Por este motivo, el Servicio Civil ha desarrollado intensas labores de difusión y alianzas con organizaciones de la sociedad civil para atraer candidatas a las postulaciones y así aumentar la probabilidad de nombramientos. Es interesante destacar que, a diciembre de 2022, el 34% de las personas designadas son mujeres, un récord histórico en el Sistema ADP que podría evidenciar el efecto de las acciones emprendidas para disminuir la brecha¹².

¹¹ Centro de Sistemas Públicos 2021. Informe Final. Estudio de participación de mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP). Servicio Civil. Octubre de 2021

¹² Servicio Civil. 2023. Brecha de género en nombrados vigentes a diciembre del 2022.

“Más Mujeres en Directorios”

Este proyecto propone aumentar gradualmente la participación de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales a través del requerimiento de un umbral de 40% al sexto año de publicada la ley.

El Gobierno de Chile ha manifestado su compromiso con la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las políticas públicas, impulsando diversas medidas para reducir las desigualdades de género y promover la autonomía de las mujeres. En línea con lo relatado respecto al caso de la Alta Dirección Pública, otro importante ejemplo es el ingreso al Parlamento del proyecto de ley “Más Mujeres en Directorios” en noviembre de 2022, impulsado por los ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Hacienda y de la Mujer y Equidad de Género.

Este proyecto propone aumentar gradualmente la participación de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales¹³ a través del requerimiento de un umbral de 40% al sexto año de publicada la ley. Su diseño advierte que mujeres y hombres pueden tener los mismos talentos y aportar significativamente al desarrollo de las organizaciones y del país, y que es necesario promover mediante medidas afirmativas la igualdad, la diversidad y profundizar la garantía de derechos y la democracia.

El proyecto¹⁴ se fundamenta en evidencia que indica que aquellas empresas que cuentan con mayor cantidad de mujeres en sus directorios tienen mejor desempeño financiero y organizacional. A nivel económico, se han encontrado efectos positivos en una mayor rentabilidad¹⁵, menor volatilidad¹⁶ y éxito en nuevos mercados¹⁷. A nivel organizacional, se ha documentado mayor atracción de talentos, creatividad y competitividad, al mismo tiempo que desincentivan las conductas indeseables y los impactos negativos en la marca¹⁸. Sustantivamente las mujeres en los directorios tienen efectos sobre otras profesionales,



¹³ Las sociedades especiales son las indicadas en el Título XIII de la Ley de Sociedades Anónimas (Ley 18.046) y consideran a las compañías de seguros y reaseguradoras, las sociedades anónimas administradoras de fondos mutuos, las Bolsas de Valores y otras sociedades que se forman, existen y prueban por escritura pública y han recibido de la CMF una resolución que autoriza su existencia e inscripción y un certificado especial.

¹⁴ Véase en línea <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16048&prmBOLETIN=15516-34>

¹⁵ Adler, R. D. (2001). Women in the Executive Suite Correlate to High Profits. European Project on Equal Pay.

¹⁶ Chananvat, A. & Ramsden, K. (2013), Mining the metrics of board diversity. Thomas Reuters Financial and Risk.

¹⁷ Ernst & Young, 2019. “Women in Power and Utilities Index”

¹⁸ Bart, C. & McQueen, G., 2013. “Why women make better directors” International Journal of Business Governance and Ethics 8(1):93 – 99; Sandoval, A. 2014. “Diversidad de género como determinante de la innovación”.

rompiendo estereotipos, fungiendo como modelos de rol y mentoras, teniendo en consideración a otras mujeres al nominar cargos¹⁹ y aportando a la disminución de las brechas salariales. Las mujeres enriquecen las organizaciones con experiencias, identidades y visiones diversas, las que impactan en las perspectivas, intereses y propuestas que se consideran al tomar decisiones.

El presente documento corresponde a la cuarta versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas, un esfuerzo que busca desde 2019 visibilizar las desigualdades de género en materia de empleo y participación de mujeres en empresas chilenas, para el desarrollo de políticas que permitan acelerar su inserción laboral, reducir las brechas salariales y promover su participación en los procesos de toma de decisiones.

El reporte utiliza información que las entidades inscritas en el Registro de Emisores de Valores reportan a la CMF, a través de la Norma de Carácter General N° 386 (NCG 386, en adelante) de 2015, en abril de cada año. La NCG 386 establece el requerimiento de divulgación de información en la memoria anual de las empresas sobre diversidad de hombres y mujeres en los directorios, en las gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha en los salarios por género.

En el Reporte se analizan periódicamente cinco indicadores:

- a) participación de mujeres en las organizaciones;
- b) participación de mujeres en gerencias de primera línea;
- c) participación de mujeres en directorios;
- d) brecha salarial a nivel administrativo y medio; y
- e) brecha salarial a nivel ejecutivo.

En esta versión, se realiza un análisis longitudinal ya que se presenta la evolución de los indicadores principales para el periodo 2019-2022. Asimismo, se efectúa un análisis de corte transversal con la información del total de empresas del Registro de Emisores de Valores

vigentes al cierre de 2022, lo que permite mostrar el desempeño de las compañías con una muestra más grande que en el análisis longitudinal.

Junto con estos indicadores, el reporte muestra las “Empresas Cero” por cada indicador, correspondiente a las organizaciones sin mujeres a nivel general en la organización, en las gerencias de primera línea y en el directorio.

Adicionalmente, incluye por primera vez un capítulo que realiza un análisis comparativo entre las empresas del Estado y las privadas. Este análisis es interesante pues permite indagar en el nivel de avance de la igualdad de género en dos grupos de compañías distintas en relación a las políticas y estrategias que utilizan para incorporar mujeres en diversos niveles jerárquicos, incluidas aquellas de rango legal.

La información que provee la CMF fue procesada a nivel agregado, por sector y también por entidad, la que es individualizada por orden alfabético y por rubro, con el fin de dar a conocer el panorama de las empresas en el país en los distintos niveles y realizar análisis comparativos. Este ejercicio busca favorecer y acelerar el desarrollo de planes de acción para avanzar en igualdad de género en las instituciones.

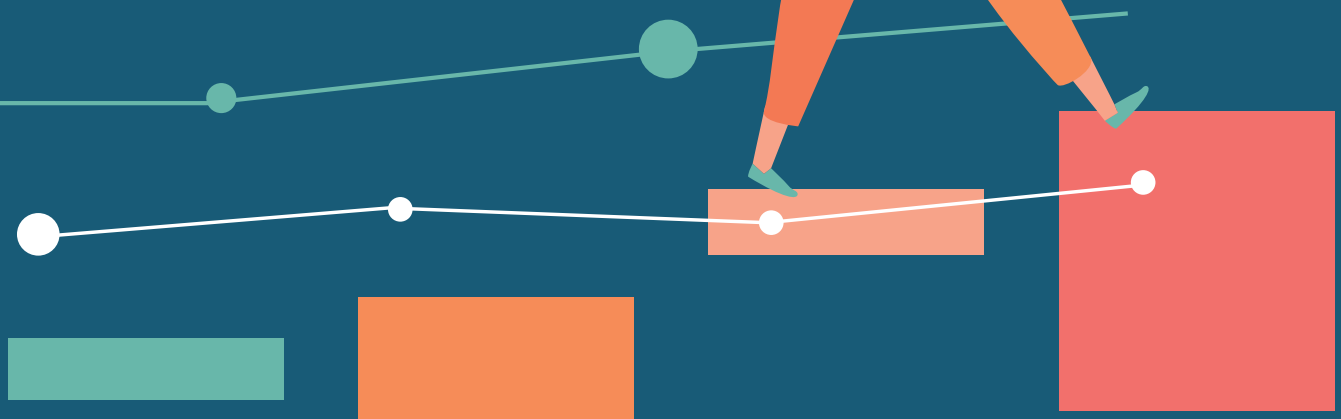
La publicación del cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas es particularmente relevante en el contexto de recuperación económica frente a los efectos de la pandemia de COVID-19 y en el marco de diversas reformas y políticas que buscan fortalecer la autonomía económica de las mujeres y promover su participación. Este reporte es valioso en tanto sistematiza, mide y evalúa periódicamente el desempeño en participación y reducción de brechas de género de las empresas que emiten valores que luego son transados en la Bolsa. Es también un ejemplo de las potencialidades del trabajo colaborativo interministerial y con la sociedad civil en la generación de evidencia para la toma de decisiones.

¹⁹ Jünemann, F. & Kreutzberger, F. 2022. “Modelos de Diversidad de Género en los Directorios”, ChileMujeres.

Evolución de indicadores para el período 2019-2022

En esta sección se analiza la evolución de los indicadores de género de las entidades emisoras de valores²⁰ que reportan a la CMF acorde a la NCG 386²¹ para el período 2019-2022²². La muestra de empresas que se consideran en este reporte ha ido aumentando año a año. Si bien es positivo contar cada vez con más información, para que los análisis comparativos entre 2019 y 2022 sean correctos se requiere considerar sólo empresas que presentan datos para todo el período²³. Para esto, se acotó la muestra a aquellas entidades que tienen datos disponibles para los cuatro años en análisis, lo que comprende 363 empresas, de un total de 450, 460, 447 y 469 para cada año, respectivamente.

En esta sección se acotó la muestra a aquellas entidades que tienen datos disponibles para los 4 años en análisis (363 empresas).



²⁰ Los emisores de valores de oferta pública son principalmente las sociedades anónimas abiertas, sociedades anónimas que emiten títulos de deuda, los bancos e instituciones financieras, los fondos de terceros distintos a los Fondos de Pensiones, y el Estado a través del Banco Central, la Tesorería y el Instituto de Previsión Social (IPS).

²¹ La Norma de Carácter General N°386, la cual requiere a las sociedades fiscalizadas el envío de la información de número de integrantes de directorios, plana ejecutiva y trabajadoras/es desagregado por sexo, además de la respectiva brecha salarial.

²² En adelante, se referirá al período tributario 2019-2020 que corresponde a los años comerciales 2018-2021.

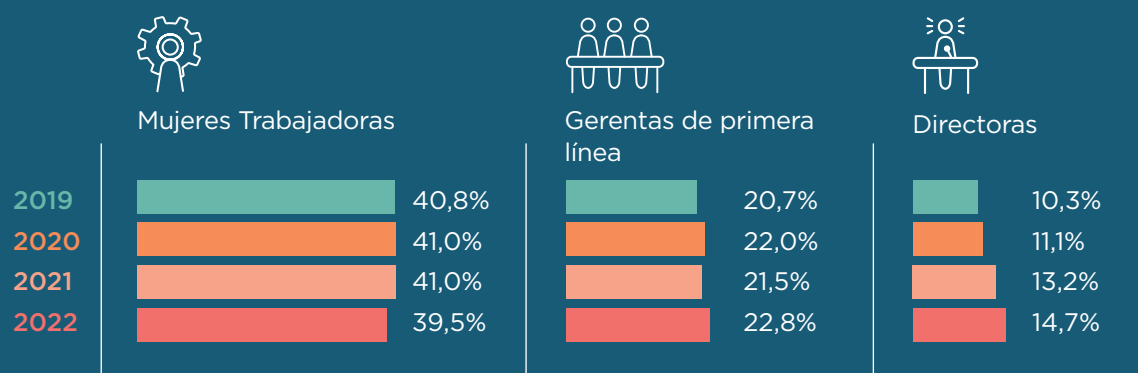
²³ Para más detalles en el cambio de metodología entre este reporte y los anteriores, véase anexo.

Evolución de la participación de las mujeres en las empresas

En el Gráfico 1 se muestra la evolución de la presencia de las mujeres en las empresas para el periodo 2019-2022 según nivel jerárquico. Se observa que, en total, la participación de mujeres en las organizaciones representa cerca del 40% para todo el periodo en análisis, aunque cae levemente a 39,5% en 2022. En el caso de la participación de gerentas de primera línea y directoras, se observa una tendencia positiva en el tiempo, sobre todo en el caso de las mujeres en directorios, donde se registra una variación positiva de 4,4 pp. Sin embargo, a pesar de que estos resultados podrían parecer promisorios en términos de los niveles jerárquicos más altos, se deben tratar con cautela puesto que las variaciones porcentuales entre años son muy pequeñas.

En mujeres gerentas de primera línea y directoras de las entidades se observa una tendencia positiva

Gráfico 1. Participación de mujeres en las organizaciones: total trabajadoras, gerentas de primera línea y directoras (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Nota 1: Se consideran solo las empresas que reportan cada año del periodo entre el 2019 y 2022, que corresponde a 363 empresas.

Nota 2: Para mayores detalles de la metodología revisar anexo.

En el Gráfico 2 se muestra dos grupos de empresas: aquellas con al menos un 20% y otras con al menos un 40% de participación de mujeres en directorios, para el periodo 2019-2022. Es relevante caracterizar la situación de las firmas que se en-

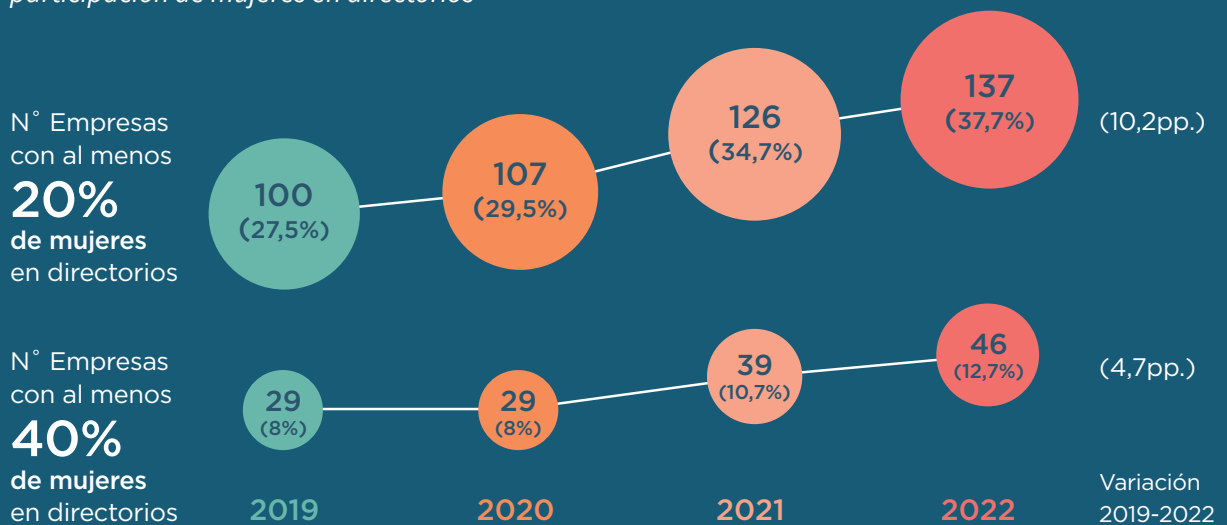
cuentran en ambos umbrales, pues recientemente fue presentado al Congreso el Proyecto de Ley “Más Mujeres en Directorios”, en el cual se propone una cuota mínima requerida de aplicación gradual. Dicha gradualidad establece que las sociedades

anónimas abiertas y especiales, que son fiscalizadas por la CMF, tendrán una cuota sugerida de al menos un 20% de mujeres en sus directorios al tercer año de entrada en vigencia la ley. Esta cuota sugerida se elevaría a un 40% entre el tercer y sexto año y, finalmente, las empresas deberán cumplir con una cuota requerida de al menos 40% de mujeres.

Considerando este contexto, es interesante observar que el número de empresas con al menos 20% de mujeres en el directorio ha aumentado sostenidamente

entre 2019 y 2022, pasando de 100 a 137 en cuatro años, alcanzando el 37,7% de las empresas analizadas (variación de 10,2 pp.). Por otra parte, a pesar de que el porcentaje de empresas con al menos 40% de mujeres en directorios se ha expandido en el tiempo (variación de 4,7 pp. entre 2019 y 2022), se sigue observando un crecimiento más lento y en menor magnitud que en el primer grupo. Al año 2022, todavía son menos de 50 organizaciones y representan sólo el 12,7% del total de firmas estudiadas.

Gráfico 2. Número y porcentaje de empresas con al menos un 20% y con al menos un 40% de participación de mujeres en directorios



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Nota 1: Se consideran solo las empresas que reportan cada año del periodo entre el 2019 y 2022, que corresponde a 363 empresas.

Nota 2: Para mayores detalles de la metodología revisar anexo.

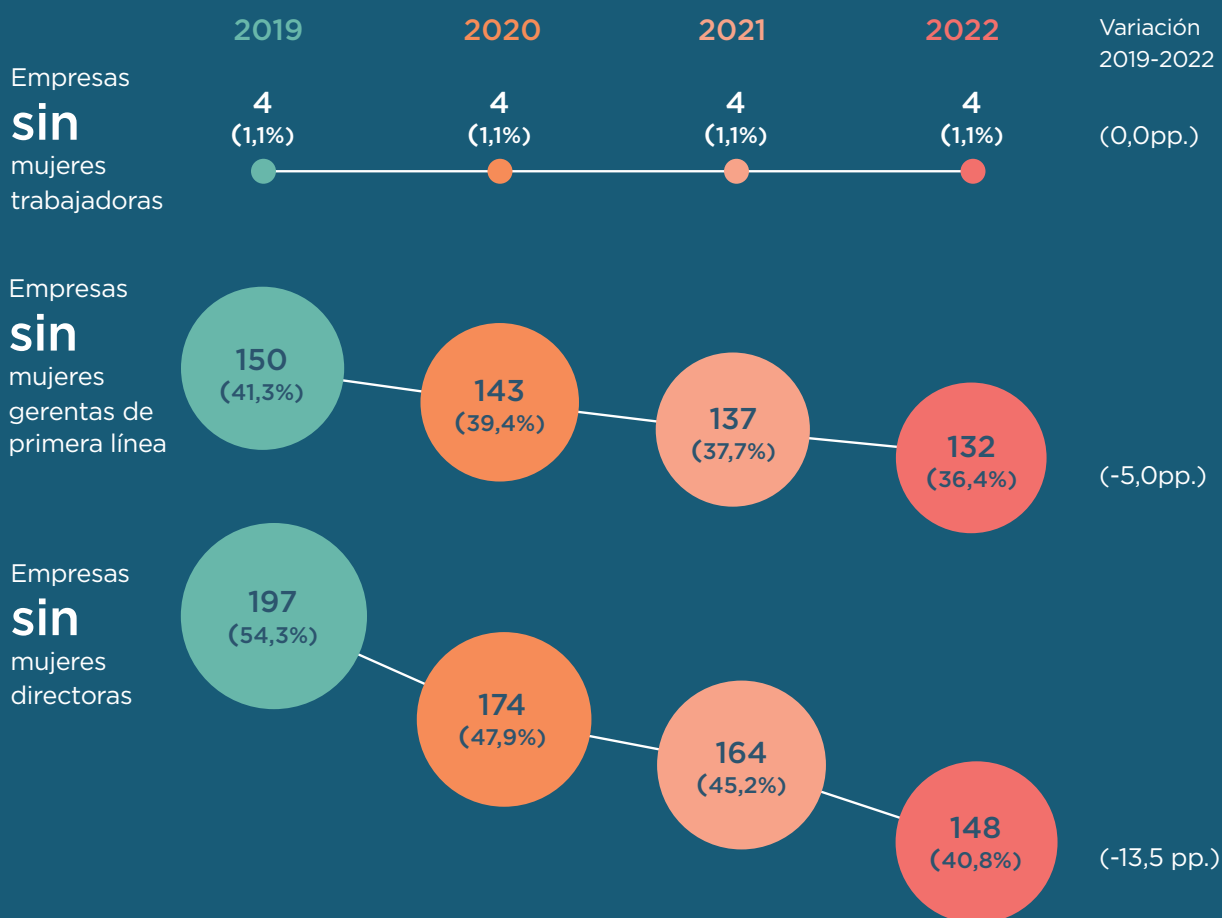
Evolución de las “Empresas Cero”

Las “Empresas Cero” son aquellas entidades que cuentan con cero presencia de mujeres, ya sea en su totalidad o según el estamento analizado.

Las empresas sin mujeres contratadas, se han mantenido parejas, en un número de 4 cada año. Se observa una caída leve pero sostenida de las empresas

sin mujeres en gerencias de primera línea, pasando de 150 el primer año a 132 en 2022. En el caso de las empresas con cero directoras, la caída es más pronunciada, de 197 a 148 empresas, con una variación del -13,5%. (véase gráfico 3).

Gráfico 3. Número y porcentaje Evolución de “Empresas Cero”



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.
 Nota 1: Los porcentajes están calculados respecto del total de empresas analizadas que corresponde a 363.

Evolución de la participación de mujeres por nivel jerárquico y rama de actividad económica²⁴

En el gráfico 4 se presenta la participación de mujeres en las organizaciones por rama de actividad económica para cada nivel jerárquico, para los años 2020 a 2022²⁵. En esta parte del análisis no se incluyeron las empresas que cambiaron de actividad económica durante el periodo, por lo cual se consideraron 334 empresas en la muestra.

Respecto a la participación de mujeres trabajadoras a nivel de organización, llama la atención los rubros de Actividades de servicios administrativos y de apoyo, y de Otras actividades de servicios, en los cuales la proporción de mujeres supera el 70% casi todos los años, siendo los únicos donde ellas representan a más de la mitad del total de personas trabajando. Por el contrario, en los rubros de Construcción y Minería se observan los porcentajes más bajos, en torno al 10% cada año.

En cuanto a las variaciones en el periodo, el mayor cambio positivo de participación femenina se refleja en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 2,1 pp. Mientras que la mayoría de los rubros registran caídas, algunas de gran magnitud como Actividades profesionales, científicas y técnicas (-10,1 pp.) e Información y comunicaciones (-4,9 pp.).

En el caso de las gerentas de primera línea, el rubro que muestra una mayor caída en cuanto a presencia de mujeres en esta categoría es el de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, que baja en casi 18 pp.; seguido por el sector de Información y comunicaciones. Resulta interesante el aumento en este nivel de 4,2 pp. en la Explotación de minas y canteras, considerando las estadísticas de participación de mujeres en otras categorías. También se incrementan las mujeres en gerencias de primera línea de forma importante en las industrias de Actividades inmo-

liarias (14,4 pp.); Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (4 pp.) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (5,3 pp.). Por último, el caso de Actividades de servicios administrativos y de apoyo levanta una alerta, ya que pese a tener una de las tasas más altas de participación laboral femenina, no cuenta con gerentas de primera línea.

Finalmente, en el caso de mujeres directoras, la participación para todas las actividades económicas es siempre menor a un tercio en todos los años analizados. En efecto, el rubro Enseñanza figura con la cifra más alta, alcanzando un máximo de 32,3% en el período. Al igual que en el caso del nivel de gerencias, en el rubro de Actividades de servicios administrativos y de apoyo, no hay mujeres en directorios y, se registra menos de un 10% de directoras en Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, y la Construcción.

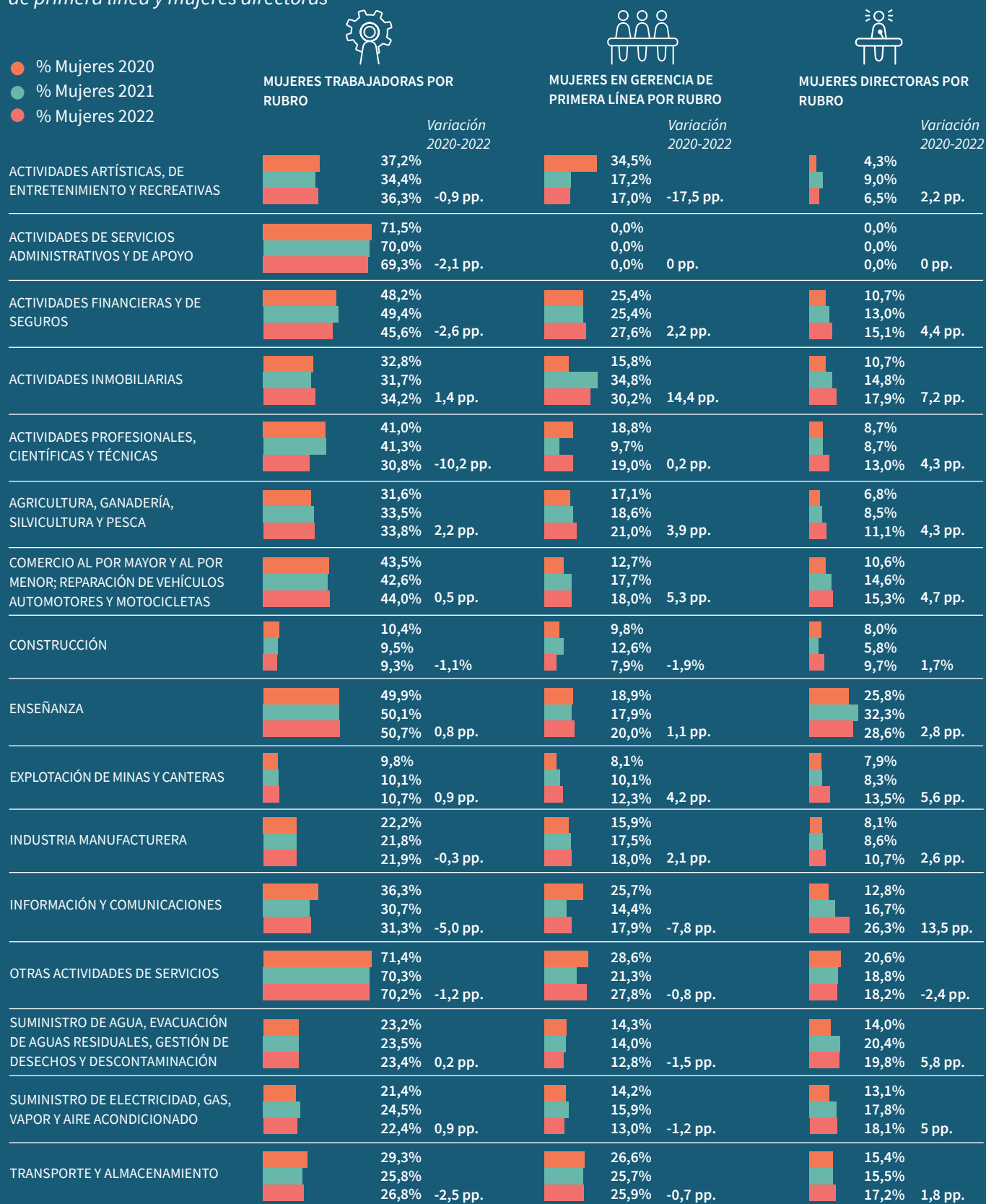
Respecto a las variaciones en este nivel, en general hubo alzas importantes en el periodo, siendo la más alta de 13,5 pp. en el sector de Información y comunicaciones.

Es interesante observar que en todas las industrias se mantiene la tendencia a que mientras aumenta la responsabilidad en los cargos, cae la participación de mujeres. También se observa que, sin considerar el caso excepcional de Actividades de servicios administrativos y de apoyo, en general las ramas de actividad con mayor participación de mujeres en directorios presentan una mayor participación de mujeres en los dos otros niveles (gerentas de primera línea y directoras). Dicha correlación se seguirá monitoreando en los próximos reportes.

²⁴ Se utilizará indistintamente rama de actividad económica, rubro, industria y sector económico.

²⁵ Para este análisis se deja fuera el año 2019 debido a que las categorías de la variable rama de actividad económica no son las mismas que las de los años 2020, 2021 y 2022.

Gráfico 4. Participación por rama de actividad económica de: total de mujeres trabajadoras, mujeres en gerencia de primera línea y mujeres directoras



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Evolución de la brecha salarial

En este reporte se analizan dos indicadores relativos a la brecha salarial que las empresas y organizaciones reportan a la CMF acorde la NCG 386; a saber, la Brecha Salarial del Nivel Administrativo y Medio, y la Brecha Salarial del Nivel Ejecutivo. En ambos indicadores se asumen diversos supuestos que permiten homogeneizar la manera en que las organizaciones reportan la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres respecto a los hombres²⁶. Los distintos cargos reportados por las entidades son homologados en dos grandes grupos, distinguidos por el grado de responsabilidad. El Nivel Administrativo y Medio engloba a las personas que trabajan como administrativos/as, asistentes, operarios/as, técnicos/as, profesionales, analistas, supervisores/as y jefaturas²⁷. Por su parte, el Nivel Ejecutivo agrupa a quienes traba-

jan como directivos/as, ejecutivos/as superiores, gerentes/as y subgerentes/as, representando a los altos cargos de las organizaciones o quienes cuentan con los mayores niveles de responsabilidad.

Es preciso señalar que no todas las organizaciones reportan la brecha salarial como la norma lo establece, por lo que la cantidad de organizaciones consideradas en el indicador es un subconjunto del total de organizaciones analizadas en este reporte.²⁶ Así, se consideran 166 empresas para calcular la brecha salarial a Nivel Administrativo y Medio, y 119 para el Nivel Ejecutivo. La brecha corresponde a un promedio simple entre la diferencia porcentual entre los salarios de hombres y mujeres reportados por las firmas.



²⁶ Para mayor detalle respecto a la metodología utilizada para el cálculo de la brecha, ver Anexo 4.

²⁷ Para mayor detalle sobre la estandarización de niveles jerárquicos realizada, ver Anexo 4.

En el cuadro 1 se observan las brechas salariales de género informadas según nivel jerárquico para los tres años analizados, que evidencian las diferencias entre los salarios que reciben hombres y mujeres por realizar trabajos similares. En términos generales, la diferencia a Nivel Ejecutivo se ubica en el rango 12,5% y 14,1% en el periodo analizado, bastante mayor que la brecha de Nivel Administrativo y Medio que fluctúa entre 8,3% y 9,3%.

Al analizar su evolución en el tiempo, se observa que la brecha salarial en el Nivel Administrativo y Medio ha bajado levemente en 0,8 pp. durante los últimos tres años. Por el contrario, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres de Nivel Ejecutivo ha aumentado

Que las mujeres perciban salarios menores por trabajos similares es una constante en el tiempo.

1,6 pp. Si bien existen distintos factores por los cuales hay que abordar con cautela estas variaciones²⁹, es importante destacar que el hecho de que las mujeres perciban salarios menores que los hombres por trabajos similares permanece constante en el tiempo.

Cuadro 1. Brecha salarial de género para nivel administrativo y medio; y nivel ejecutivo (porcentaje)



²⁸ En 2019 se reportan de manera distinta a la de años posteriores, por lo cual en este informe se muestra la evolución de la brecha salarial de género, por distinto nivel, de las empresas que entregaron esos datos para cada año entre 2020 y 2022.

²⁹ Tales como, autoreporte de la brecha a nivel de empresa, cálculo de la brecha total como promedio simple o universo acotado de empresas.

Principales indicadores para 2022

En esta sección se realiza un análisis de corte transversal de los indicadores de género de las entidades emisoras de valores que reportan a la CMF acorde a la NCG 386 para 2022³⁰. Si bien en esta sección no se hacen comparaciones a través del tiempo, se tiene una ganancia en tamaño muestral pues considera 469 empresas que son las que actualmente componen el Registro de Emisores de Valores.

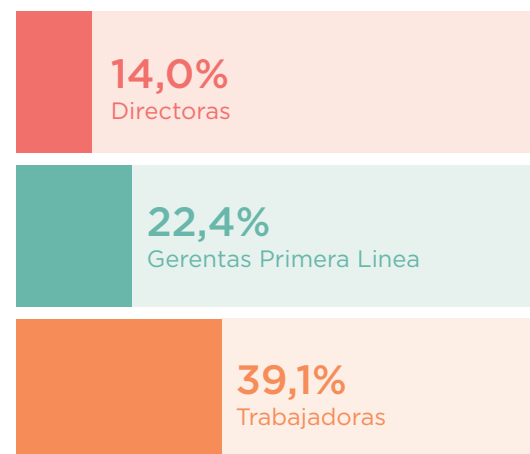
Participación en los distintos niveles jerárquicos 2022

Al igual que en los reportes anteriores, en el reporte para el año 2022 también se evidencia que la participación de mujeres dentro de las organizaciones se concentra principalmente en los escalafones de menor nivel jerárquico, alcanzando una menor representación a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de la organización (véase Gráfico 5).

Para el año 2022 se reportaron 337.799 mujeres en las 469 entidades consideradas, es decir, el 39,1% del total de personas trabajadoras. Por su parte, la participación de mujeres en gerencias de primera línea alcanzó un 22,4%. En los directorios, el nivel más alto de responsabilidad en las organizaciones, la participación de mujeres es menor que en los niveles anteriormente analizados, alcanzando apenas un 14% del total.



Gráfico 5: Proporción de mujeres en las organizaciones, gerentas de primera línea y directoras (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

³⁰ Año comercial 2021

“Empresas Cero” 2022

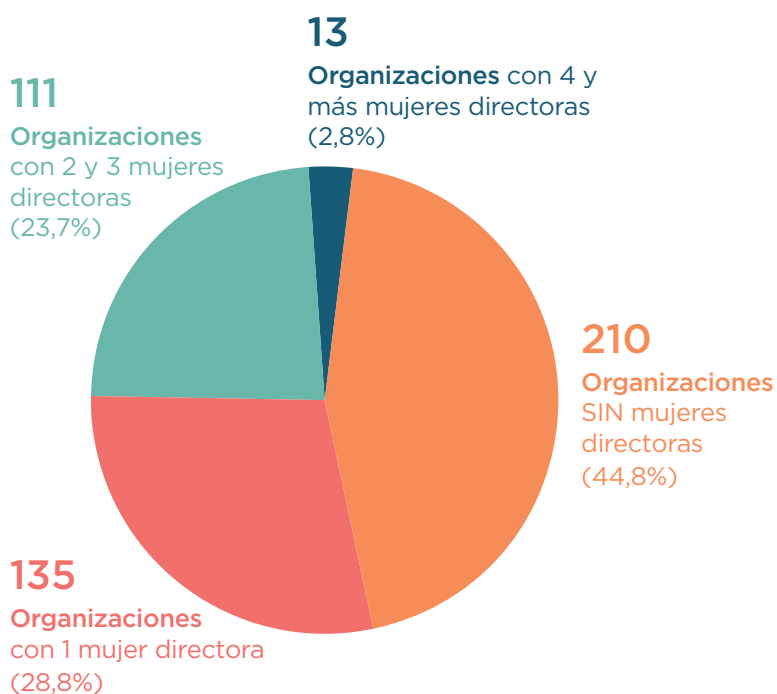
Del total de organizaciones analizadas, 9 de ellas clasifican como “Empresas Cero”³¹, es decir, el 1,9% de las entidades analizadas no cuenta con ninguna mujer en su dotación. Dichas organizaciones reportaron tener, en promedio, 30 personas trabajando (todos hombres), con un mínimo de 11 y un máximo de 45 personas. Respecto a la gerencia de primera línea, las empresas sin mujeres en ese nivel corresponden a 179, el 38,2% de las organizaciones analizadas.

En cuanto a las entidades que no cuentan con mujeres

directoras, la cifra es de 210, representando el 44,8% del total. Estas organizaciones tienen 6,2 asientos directivos disponibles en promedio y un máximo de 15 directores, siendo todos ocupados por hombres.

A su vez, las entidades que cuentan con solo una mujer directora son 135, un 28,8% del total de entidades. Las empresas que cuentan con 2 a 3 directoras son 111, un 23,7% del total y las que tienen más de 4 directoras corresponden a 13 entidades, un 2,8% del total (véase gráfico 6).

Gráfico 6: Número y porcentaje de organizaciones según número de mujeres directoras



Empresas Cero

9
Organizaciones SIN mujeres trabajadoras (1,9%)

179
Organizaciones SIN mujeres en Gerencias de Primera Línea (38,2%)

210
Organizaciones SIN mujeres en Directorios (44,8%)

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

³¹ Las “Empresas Cero” corresponden a las entidades que cuentan sin presencia de mujeres, ya sea a nivel general o según el estamento analizado.

Participación de los distintos niveles jerárquicos por industria 2022

En esta versión del reporte, al igual que en la anterior, se presentan 16 rubros que fueron identificados a partir del registro de las entidades analizadas en el Servicio de Impuestos Internos (SII). Los sectores con la menor cantidad de empresas son Enseñanza y Explotación de Minas y Canteras con 5 entidades. Por otro lado, Actividades Financieras y Seguros vuelve a ser el rubro con mayor cantidad de organizaciones, esta vez con 179 (véase Cuadro 2).

De los 16 rubros:



Cuadro 2: Número de entidades emisoras de valores según rama de actividad económica

Rama Actividad Económica	N° de Empresas
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS	49
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	7
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	179
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	15
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	9
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	7
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	19
CONSTRUCCIÓN	21
ENSEÑANZA	5
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	5
INDUSTRIA MANUFACTURERA	35
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	6
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	8
SUMINISTRO DE AGUA, EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, GESTIÓN DE DESECHOS Y DESCONTAMINACIÓN	27
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	26
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	51

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

En el Gráfico 7 se muestra la participación de mujeres por rama de actividad económica para el año 2022. Se observa que los rubros que registran una mayor proporción de mujeres son Enseñanza (51%) y Otras actividades de servicios (70,0%). Por el contrario, el rubro de Explotación de minas y canteras y el de Construcción son los únicos que no superan el umbral de 20% de participación de mujeres, manteniéndose cercanos al 11% cada uno. Ambas industrias suman 26 entidades (5,5% del total) y emplean a un poco más de 36 mil personas (4,2% del total).

Cabe mencionar que los rubros de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, de Actividades financieras y de seguros y de Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, son los únicos que cuentan con “Empresas Cero”. Puntualmente, en el primer caso se trata de 6 entidades (12,2% del total del rubro), en el segundo de 2 entidades (1,1% del total rubro) y en el tercero, de una sola organización (3,7% del total del rubro).³²

Al analizar cómo se distribuyen las “Empresas Cero” del rubro de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, se observa que en más del 70% de sus entidades no cuentan con mujeres en sus gerencias de primera línea; mientras que el rubro de Información y comunicaciones es el único que cuenta con mujeres gerentas en todas las empresas que lo componen.

En cuanto a la participación de mujeres en gerencias de primera línea, el rubro de Actividades inmobiliarias es la que tiene mayor participación, alcanzando un 27,9%. Le sigue el rubro de Otras actividades de servicios con un 27,8%. Por el contrario, el rubro de Construcción se posiciona como la actividad económica con la menor proporción de mujeres gerentas en 2022.

Respecto a la participación de mujeres en directorios, sólo cuatro rubros se encuentran sobre el 20% de participación. Estos corresponden a Actividades de servicios administrativos y de apoyo (20,9%), que presenta la variación más alta respecto a los años anteriores; Enseñanza (28,6%); Información y comunicaciones (26,3%); y Otras actividades de Servicios (24,4%).

Respecto a las “Empresas Cero”, es posible observar que el rubro de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas sigue la tendencia presentada a nivel de gerencias de primera línea, registrando la mayor proporción de entidades sin una mujer directora, con un 77,6%. Por el contrario, el rubro de Enseñanza se mantiene como la única actividad económica que tiene, al menos, a una mujer directora en todas sus organizaciones.³³

2 rubros no superan
el 20% de participación de mujeres.

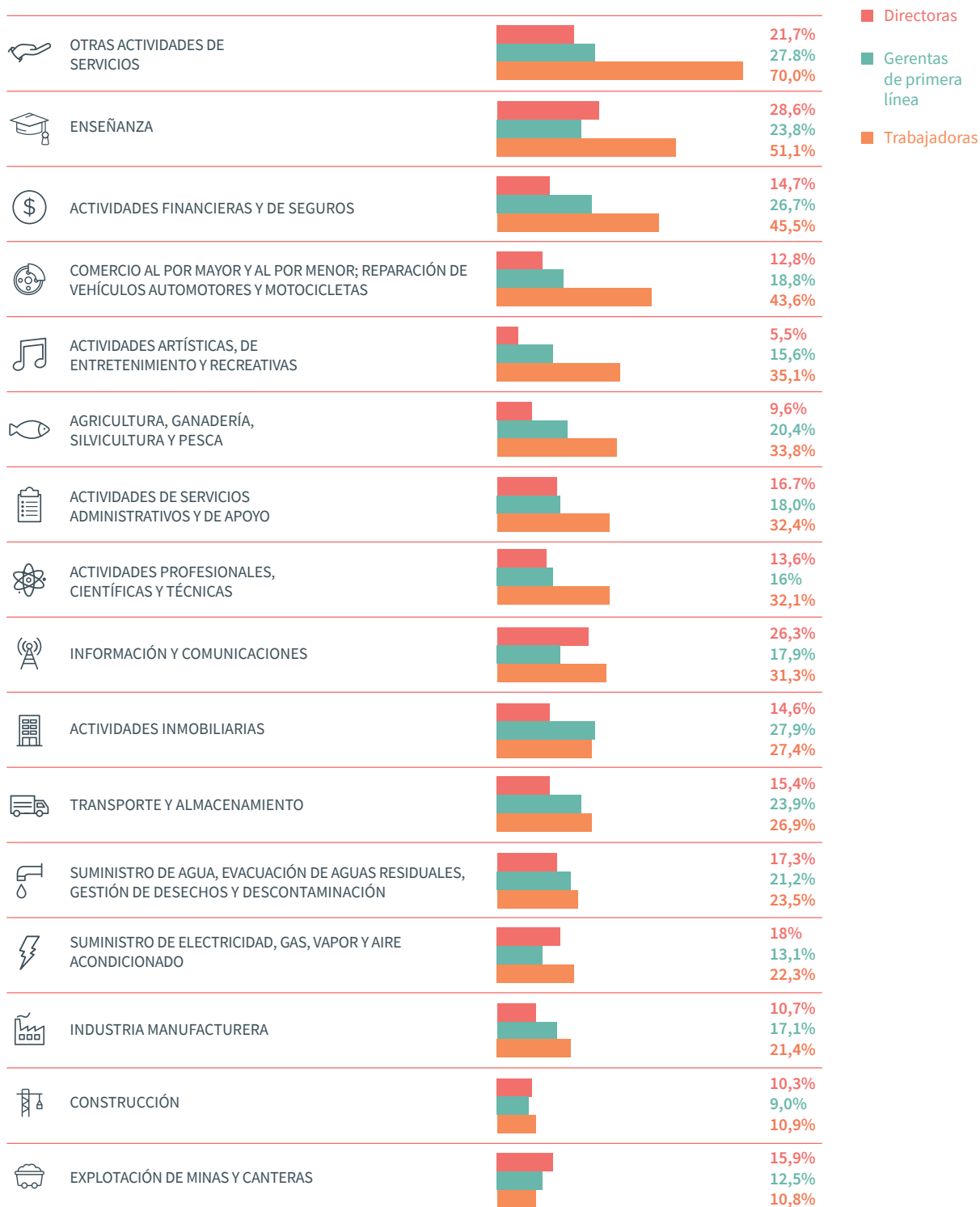
3 rubros cuentan con Empresas 0,
es decir, sin mujeres trabajadoras.

sólo 3 rubros superan el 20%
de participación de mujeres en directorios.

³² Para conocer los valores individualizados de las entidades que componen cada rubro, ver Anexo 2.

³³ Para conocer los valores individualizados de las entidades que componen cada rubro, ver Anexo 2.

Gráfico 7: Participación de mujeres por rama de actividad económica, año 2022



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Brecha salarial de género 2022

El cálculo de la brecha salarial de género reportada por las empresas a la CMF para 2022 se realiza con un total de 259 entidades para el Nivel Administrativo y Medio, cuya brecha salarial alcanza un 10,1%. En el caso de la brecha en el Nivel Ejecutivo, se analiza sobre 192 entidades, donde se registró una diferencia de 13,6%.

Ambas brechas varían de forma importante entre ramas de actividad económica.

A Nivel Administrativo y Medio, los rubros con mayores brechas salariales declaradas fueron Enseñanza (17,5%), Actividades de servicios administrativos y de apoyo (14,6%) y Transporte y almacenamiento (12%). Por el contrario, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (4%); Agricultura, ganadería silvicultura y pesca (4%), y Actividades inmobiliarias (4,2%) son las ramas de actividad económica con menor brecha salarial reportada a ese nivel.

En cuanto a las diferencias de sueldos a Nivel Ejecutivo, existe una mayor heterogeneidad entre industrias que en el caso anterior. Las principales diferen-

cias se dan en los rubros de Actividades profesionales, científicas y técnicas (27,1%); Actividades de servicios administrativos y de apoyo (24,4%) y Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (21,9%). Los rubros con menor brecha en este nivel son Enseñanza (2,2%) y Explotación de minas y canteras (4,1%).

Es interesante notar que dos de las tres ramas con mayor brecha salarial a Nivel Ejecutivo (Actividades profesionales, científicas y técnicas; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación) cuentan una brecha salarial a

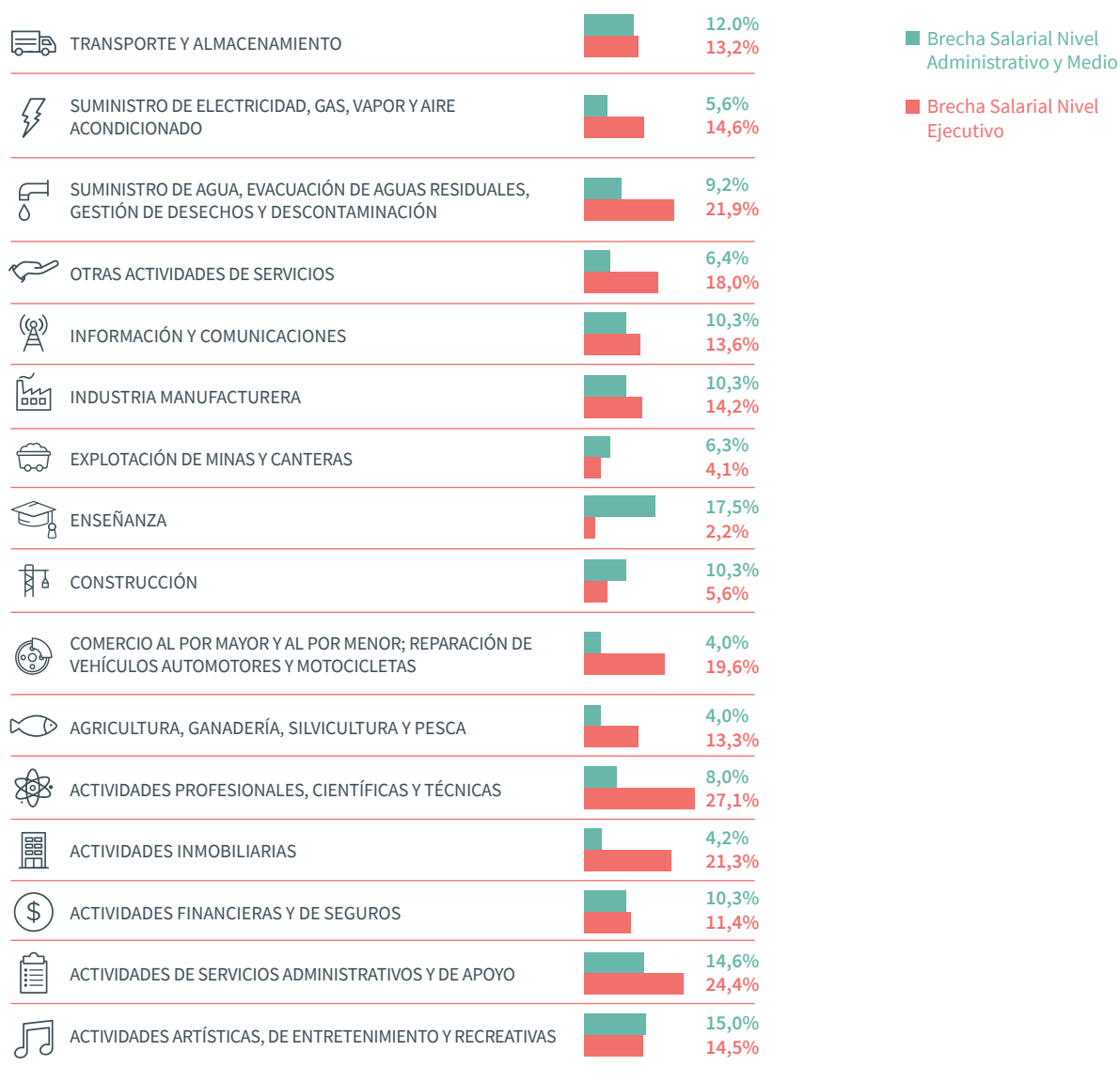


Nivel Administrativo y Medio menor al promedio total. En tales ramas, pareciera ser que la posibilidad de acceder a cargos más altos para las mujeres al interior de la organización trae menos beneficios económicos que para los hombres. Algo contrario ocurriría en Enseñanza, donde la brecha salarial se reduce notoriamente en

los cargos de mayor responsabilidad.

Por último, es relevante destacar el caso de la Minería, donde la brecha es baja para ambos niveles, pese a ser uno de los rubros con menor porcentaje de mujeres en participación.

Gráfico 8: Brecha salarial reportada por rama de actividad económica año 2022



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.



Comparación empresas del Estado y privadas año 2022

En esta versión del reporte, por primera vez se presenta una comparación entre los indicadores de las empresas del Estado y las privadas que reportan a la CMF. Se considera un total de 23 firmas estatales, distribuidas en 8 rubros, las que se comparan con 131 privadas perteneciente a los mismos sectores (véase Cuadro 3).

Cuadro 3: Número de empresas públicas y privadas para los rubros en que existen firmas estatales en 2022

 ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	6	1
 ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	14	1
 EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	3	2
 INDUSTRIA MANUFACTURERA	31	4
 INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	4	2
 OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	5	3
 SUMINISTRO DE AGUA, EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, GESTIÓN DE DESECHOS Y DESCONTAMINACIÓN	26	1
 TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	42	9

● Número de Empresas Privadas
● Número de Empresas Públicas

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

La comparación de la tasa de participación de mujeres en los distintos niveles jerárquicos entre empresas públicas y privadas presenta como dificultad que los rubros analizados tienen composiciones distintas en ambos sectores. El balance de ambas muestras tiene diferencias importantes por rubro, y dado que existe una alta heterogeneidad en la participación de mujeres por sector, es necesaria la cautela con los resultados de este análisis (para más detalles véase anexo).

Un hallazgo es que en las empresas públicas la participación de mujeres a nivel general alcanza un 17,6%, en comparación con las empresas privadas de los mismos rubros incluidas en la muestra, donde la cifra es de un 27,2%. Es relevante indicar que las empresas públicas se concentran principalmente en los sectores de Transporte y Almacenamiento (39,1% de las empresas) e Industria Manufacturera (17,4%), sectores que han sido históricamente masculinizados y actualmente cuentan con una alta participación de hombres, de 73% y 79%, respectivamente.

De manera similar, la participación de mujeres en gerencias de primera línea también es menor en las empresas del Estado, con un 16,6%, que corresponde a 5,2 pp. menos que en las privadas.

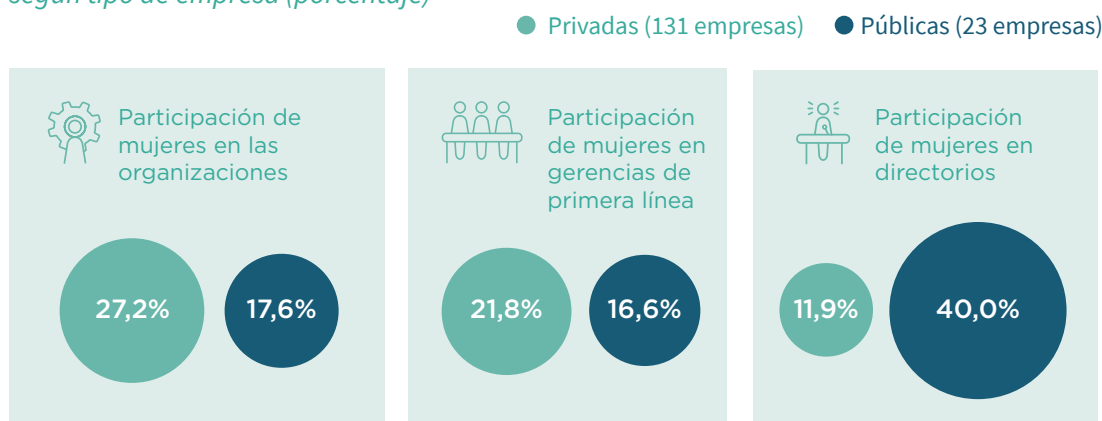
No obstante, un dato a destacar es que la participación de las mujeres en los directorios de las empresas públicas, cuyo indicador es de un 40%, supera por más de 28 pp. a las privadas (véase Gráfico 9).

Una hipótesis para comprender las diferencias en el nivel de participación de mujeres a nivel de toda la organización, en las gerencias de primera línea y en

los directorios según tipo de empresa podría radicar en la diferencia en el porcentaje de empresas públicas y privadas en cada rubro (para más detalles véase anexo). Para analizar si ello es efectivo, en el Gráfico 10 se comparan los resultados desagregados según nivel jerárquico, para aquellas tres industrias con presencia

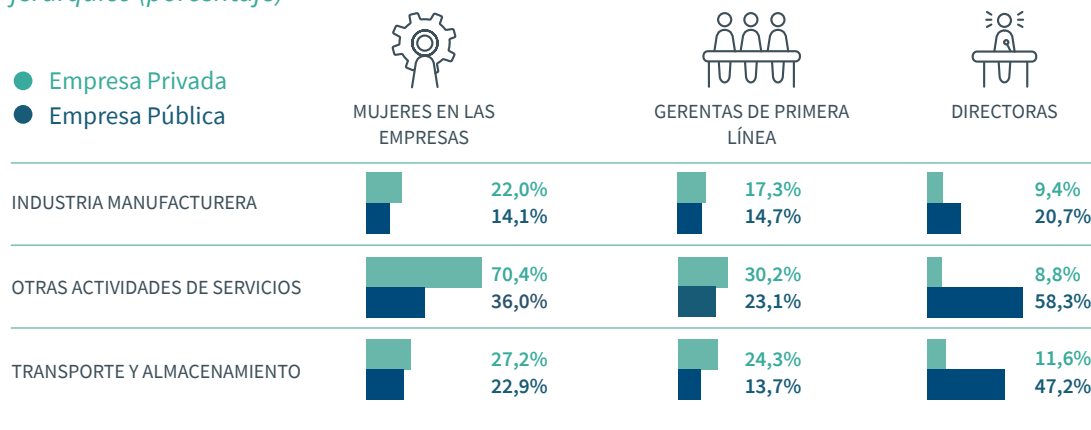
de empresas públicas y que cuentan con mayor participación de mujeres. Los datos muestran que la tendencia persiste, es decir, en empresas públicas hay más mujeres en directorios pese a haber menos en cargos de gerencia de primera línea y como proporción total de las organizaciones.

Gráfico 9: Participación de mujeres en las empresas, gerentas de primera línea y directoras según tipo de empresa (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Gráfico 10: Participación de las mujeres en las empresas públicas y privadas, según nivel jerárquico (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

En el caso de los mejores indicadores de participación de las mujeres en directorios de empresas públicas, son el resultado del esfuerzo, iniciado el año 2014 en el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, por incorporar más mujeres en los directorios de las entidades del Sistema de Empresas Públicas (SEP). Este compromiso llevó a un aumento de más de 20 pp. entre diciembre de 2013 (5%) a diciembre de 2014 (28,3%)³⁴. Asimismo, durante aquel período, se nombró a mujeres en los directorios de CODELCO, ENAP y BancoEstado, empresas públicas que no son parte del SEP. Para el término del segundo gobierno de la Presidenta Bachelet se superó la meta propuesta en su programa de alcanzar un 40% de presencia de mujeres en los directorios de las empresas SEP.

Para que esta política fuera sostenible, el 20 de octubre de 2017 se creó el Sistema de Empresas Públicas, el cual perfecciona los gobiernos corporativos de las firmas del Estado y de aquellas en que este tenga participación. A partir de 2018, durante el segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera, se dio continuidad a esta política designando mujeres directoras en todas las empresas SEP, superando en un punto porcentual el 40%. Lo anterior se ha mantenido durante la actual administración del presidente Gabriel Boric.

En 2021 se avanzó en establecer que: “Las personas de un mismo género que sean designadas como directores o sean propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo SEP³⁵, no podrán exceder el 60% del total de directores de las empresas donde el Consejo SEP tenga potestad de nombrar y de proponer en juntas de accionistas”, de acuerdo al Reglamento de Designación de Directores de las Empresas SEP en su artículo 2°. Ese mismo año se dio un nuevo e importante paso, estableciendo por ley la cuota de género de los directorios de las empresas SEP (Ley N° 21.356, 3 de julio de 2021).

Los mejores indicadores de participación de las mujeres en directorios de empresas públicas son resultado del esfuerzo, iniciado el año 2014 en el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, por incorporar más mujeres en los directorios de las entidades del Sistema de Empresas Públicas (SEP).

³⁴ Véase Enrique Paris - Jorge Rodríguez C Editores, 2019. “Apurando el Paso. 10 Experiencias de Reforma y Modernización del Estado de Chile”. Editorial Universitaria y Flasco Chile.

³⁵ Véase Organización Internacional del Trabajo y Fundación ChileMujeres, 2022. “Modelos de Diversidad de Género en los Directorios”, pág. 59.

Conclusiones y desafíos

La pandemia por COVID-19 y las medidas de confinamiento para contener los efectos de la crisis sanitaria desencadenaron una de las crisis económicas y sociales más graves de la historia reciente. Esta situación afectó los niveles de actividad, el trabajo remunerado, el trabajo de cuidados, los ingresos de las personas y sus condiciones de vida, especialmente de las mujeres. El cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022 es un esfuerzo que durante cuatro años ha buscado caracterizar la participación laboral de las mujeres y las brechas salariales de género en las entidades emisoras de valores en nuestro país, siendo esta versión la segunda en recoger los efectos que la pandemia provocó en estas variables.

El reporte muestra inicialmente la evolución de los indicadores de género para el periodo 2019-2022, en base a una muestra acotada a las entidades que cuentan con datos disponibles para los cuatro años, que equivalen a 363 empresas. El indicador de participación de mujeres a nivel general presenta una dis-

Los indicadores muestran una evolución positiva en la participación de mujeres en cargos de toma de decisión, sin embargo, ellas continúan representando una proporción baja en relación a sus pares hombres.

minución hasta alcanzar 39,5% en 2022. Si bien se trata del porcentaje más bajo de los últimos cuatro años, es una variación leve que no alcanzaría a marcar tendencia.

También leve ha sido la variación de la participación de mujeres en la gerencia de primera línea, que aumentó 2,1 pp. en el periodo, hasta alcanzar un 22,8% en 2022. Es destacable que la participación de mujeres en directorios aumentó 4,4 pp. respecto a 2019, llegando a un 14,7% en 2022. A pesar de que estos



indicadores muestran una evolución positiva en la participación de mujeres en cargos de toma de decisión, ellas continúan representando una proporción baja en relación a sus pares hombres. Así, al igual que en los reportes anteriores, se observa que las mujeres dentro de las organizaciones se concentran principalmente en los escalafones de menor nivel jerárquico, con una menor representación a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

Estos análisis aportan a la discusión del proyecto de Ley Más Mujeres en Directorios, que busca aumentar de manera gradual la proporción de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas, con una cuota sugerida de 20% de participación hasta el tercer año de su entrada en vigencia, de 40% entre el tercer y sexto año, y una cuota requerida de al menos 40% desde el sexto año.

En ese contexto, el reporte evidencia que las empresas que cuentan con al menos un 20% de mujeres en su directorio han ido aumentando durante del período analizado. En 2019 había 100 y en 2022 se suman otras 37 empresas, lo que equivale al 37,7% de las empresas de la muestra con datos para todo el período. De estas 137 empresas, existen 46 que tienen un 40% o más de participación de mujeres en directorios, lo que equivale a un 12,7% del grupo analizado.

Por su parte, la evolución de “Empresas Cero” a lo largo del período muestra una disminución en la cantidad de compañías sin presencia de mujeres gerentas de primera línea de 5 pp., así como también se han ido reduciendo aquellas que no incorporan mujeres en su directorio, en 13,5 pp.

Es interesante destacar que la evolución de la brecha salarial de género reportada por las empresas muestra una tendencia a la disminución para los niveles Administrativos y Medios, que va de un 9,3% en 2019 a un

La evolución de “Empresas Cero” a lo largo del período muestra una disminución en la cantidad de empresas sin presencia de mujeres gerentas de primera línea de 5 pp., así como también se han ido reduciendo aquellas que no incorporan mujeres en su directorio, en 13,5pp.

El reporte evidencia que las empresas que cuentan con al menos un 20% de mujeres en su directorio han ido aumentando durante del período analizado.

8,5% en 2022. Sin embargo, para el Nivel Ejecutivo, la diferencia salarial es más alta y, además, ha aumentado a lo largo de los años alcanzando un 14,1% en 2022.

Este reporte muestra por primera vez un análisis que compara los indicadores en empresas del Estado y las privadas (que participan en los mismos rubros), que evidencia una diferencia en la participación de mujeres a nivel general, con una brecha de 9,6 pp. en desmedro de las empresas públicas. A nivel de gerencias de primera línea, se observa una brecha menor, pero también favorable a las empresas privadas, que alcanza 5,2 pp. Es importante prevenir que la mayoría de las firmas del Estado se encuentran en rubros donde históricamente ha existido mayor participación de hombres, como es el caso del Transporte y la Manufactura.

Una diferencia de alta relevancia se observa en la participación de las mujeres en los directorios de las empresas públicas, cuyo indicador alcanza un 40%, con 28,1 pp. de diferencia respecto a las empresas privadas. Esto indica que la decisión del Estado de Chile de avanzar en la incorporación de más mujeres en los directorios de las compañías que son parte del Sistema de Empresas Públicas (SEP), iniciado en 2014, provocó un aumento de más de 20 pp. Esta política pública fue transformada en ley el año 2021 (Ley N° 21.356).

El aumento de la participación laboral de las mujeres, el incremento de su representación en rubros históricamente masculinizados y el acceso a cargos de toma de decisión están relacionados con el cumplimiento de los marcos normativos nacionales e internacionales en materia laboral. La República de Chile ha ratificado convenios fundamentales sobre igualdad, no discriminación y regulación de las responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluyen el Convenio sobre igualdad de

La evolución de la brecha salarial de género reportada por las empresas muestra una tendencia a la disminución para los niveles administrativos y medios. Sin embargo, para el nivel ejecutivo, la brecha salarial es más alta y, además, ha aumentado a lo largo de los años.

remuneración de 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (núm. 156).

En el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo mencionadas, los órganos de control de aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT han observado y sugerido a Chile que, en materia salarial, se aplique el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor tal como está previsto en el Convenio. Asimismo, los órganos de control han recordado la importancia de garantizar que todas las personas tengan una base legal clara para afirmar su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, posibilitando el acceso a acciones disponibles en favor de quienes sean afectados por discriminación, conforme a la legislación vigente.

Recientemente, Chile inició el proceso de ratificación del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Local de Trabajo (2019) cuyo objetivo es proporcionar un entorno para la adopción de políticas y medidas de combate a la violencia y acoso en el ambiente laboral, posibilitando la consecución de los objetivos del trabajo decente. Se espera que en los próximos meses se cuente con una ley y las modificaciones legales para aplicarla a nivel nacional. Es indispensable considerar durante este proceso la participación de los empleadores y empleadoras, y de trabajadores y trabajadoras en instancias de consulta permanente, en un esfuerzo por fortalecer el diálogo social.

El presente reporte busca ser un instrumento útil a las empresas públicas y privadas para generar acciones que permitan mejorar las posibilidades de contratación y desarrollo de las mujeres, fortaleciendo los procesos de selección sin sesgos, la adaptabilidad laboral y la corresponsabilidad parental en los lugares de trabajo. A su vez, se espera que la información proporcionada sea un aporte para establecer medidas tendientes a eliminar las brechas salariales, que evidencian la posición desventajosa de las mujeres, quienes injustamente ven materializadas en sus salarios formas de discriminación y por asumir responsabilidades de cuidados, en lugar de ser recompensadas por su productividad, compromiso y competencias.



Este informe es también una contribución para alcanzar acuerdos políticos transversales que permitan promover mayor diversidad en los espacios de toma de decisiones a través del proyecto de ley “Más Mujeres en Directorios”, fortaleciendo los beneficios económicos y organizacionales al interior de las compañías y generando efectos amplificadores en las oportunidades de otras mujeres.



Anexos

Indicadores individualizados por entidad

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	 La Organización	 Gerencias de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	41,3 %	36,4 %	14,3 %
A3 PROPERTY INVESTMENTS SPA	33,3 %	0,0 %	0,0 %
AD RETAIL S.A.	52,8 %	10,0 %	0,0 %
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	58,8 %	20,0 %	20,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	60,6 %	25,9 %	28,6 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	61,0 %	27,3 %	25,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	62,1 %	42,9 %	18,2 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	53,8 %	14,3 %	0,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,3 %	30,8 %	0,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,8 %	38,4 %	40,0 %
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	24,4 %	0,0 %	20,0 %
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	32,9 %	11,1 %	20,0 %
AES ANDES S.A.	16,4 %	12,5 %	9,1 %
AGRÍCOLA NACIONAL S.A.C. E I.	32,0 %	19,4 %	16,7 %
AGROSUPER S.A.	26,8 %	0,0 %	30,0 %
AGUAS ANDINAS S.A.	22,9 %	12,5 %	25,0 %
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	17,8 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS CORDILLERA S.A.	11,2 %	0,0 %	20,0 %
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	26,5 %	30,0 %	25,0 %
AGUAS DÉCIMA S.A.	14,7 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	23,2 %	14,3 %	0,0 %
AGUAS DEL VALLE S.A.	31,1 %	0,0 %	25,0 %
AGUAS MAGALLANES S.A.	27,6 %	40,0 %	0,0 %
AGUAS MANQUEHUE S.A.	7,7 %	0,0 %	20,0 %
AGUAS NUEVAS S.A.	42,5 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN S.A.	28,5 %	29,9 %	0,0 %
AGUAS SAN PEDRO S.A.	16,4 %	28,6 %	0,0 %
AGUAS SANTIAGO NORTE S.A.	16,7 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	20,0 %	0,0 %	0,0 %
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,9 %	0,0 %	20,0 %
ANDACOR S.A.	22,4 %	28,6 %	0,0 %
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	17,5 %	20,0 %	13,3 %
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	47,3 %	16,7 %	0,0 %
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	27,8 %	12,5 %	0,0 %
ASSURANT CHILE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	41,2 %	0,0 %	10,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	9,9 %	18,2 %	0,0 %
AUDAX ITALIANO LA FLORIDA S.A.D.P.	11,4 %	50,0 %	40,0 %
AUTOFIN S.A.	57,1 %	55,6 %	88,9 %
AVLA S.A.	50,1 %	28,6 %	14,3 %
AVLA SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	70,0 %	60,0 %	20,0 %
AZUL AZUL S.A.	24,0 %	0,0 %	18,2 %
BANAGRO S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,6 %	10,5 %	0,0 %
BANCO SANTANDER-CHILE	55,8 %	7,7 %	27,3 %
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,1 %	25,0 %	0,0 %
BANMÉDICA S.A.	75,0 %	38,9 %	0,0 %
BCC S.A.	18,2 %	0,0 %	0,0 %
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,5 %	25,0 %	14,3 %
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	44,6 %	18,2 %	14,3 %
BCI SEGUROS VIDA S.A.	47,2 %	20,0 %	14,3 %
BESALCO S.A.	5,9 %	5,9 %	12,5 %
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	12,1 %	0,0 %	0,0 %
BICE VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	64,7 %	11,5 %	11,1 %
BICECORP S.A.	50,4 %	0,0 %	11,1 %
BLANCO Y NEGRO S.A.	23,9 %	0,0 %	0,0 %
BLUMAR S.A.	28,1 %	11,1 %	14,3 %
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	43,1 %	50,0 %	60,0 %
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	50,5 %	66,7 %	60,0 %
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	34,3 %	11,1 %	9,1 %
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	50,0 %	0,0 %	0,0 %
BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	11,1 %	0,0 %	11,1 %
BTG PACTUAL CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	32,6 %	40,0 %	30,0 %
BUPA CHILE S.A.	79,1 %	30,0 %	25,0 %
BUPA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	69,6 %	25,0 %	25,0 %
BUSES METROPOLITANA S.A.	7,8 %	11,1 %	40,0 %
BUSES VULE S.A.	2,8 %	0,0 %	0,0 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	64,2 %	9,1 %	33,3 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES	62,3 %	33,3 %	14,3 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA ARAUCANA	65,6 %	30,0 %	57,1 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS HEROES	64,5 %	39,3 %	0,0 %
CAMANCHACA S.A.	30,7 %	0,0 %	14,3 %
CAP S.A.	13,8 %	14,3 %	42,9 %
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	26,7 %	20,0 %	0,0 %
CAROZZI S.A.	41,4 %	0,0 %	0,0 %
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	31,7 %	37,5 %	60,0 %
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANÓNIMA	36,4 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	63,5 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS DEL PACÍFICO S.A.	53,0 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	34,0 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS TEMÚCO S.A.	38,4 %	100,0 %	0,0 %




RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DEL MAR S.A.	42,3 %	0,0 %	0,0 %
CASINO GRAN LOS ÁNGELES S.A.	59,1 %	0,0 %	0,0 %
CASINO RINCONADA S.A.	37,1 %	0,0 %	11,1 %
CCLV, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	27,8 %	11,1 %	9,1 %
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A.	15,2 %	0,0 %	0,0 %
CEM S.A.	17,7 %	25,0 %	20,0 %
CEMENTO POLPAICO S.A.	11,0 %	16,7 %	7,7 %
CEMENTOS BIO BIO S.A.	13,4 %	13,6 %	28,6 %
CENCOSUD S.A.	51,4 %	0,0 %	11,1 %
CENCOSUD SHOPPING S.A.	25,7 %	0,0 %	14,3 %
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	52,2 %	0,0 %	20,0 %
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	47,6 %	33,3 %	0,0 %
CFC CAPITAL S.A.	50,0 %	0,0 %	0,0 %
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS DE VIDA S.A.	67,9 %	18,2 %	40,0 %
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	52,8 %	18,2 %	40,0 %
CHILQUINTA DISTRIBUCION S.A.	29,9 %	0,0 %	0,0 %
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	47,4 %	60,0 %	33,3 %
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	47,3 %	71,4 %	33,3 %
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	28,7 %	0,0 %	10,0 %
CINTAC S.A.	16,8 %	22,2 %	42,9 %
CLINICA LAS CONDES S.A.	76,1 %	40,6 %	22,2 %
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	2,2 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES COPIAPÓ S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	11,2 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE POLO Y EQUITACIÓN SAN CRISTÓBAL S.A.	23,1 %	0,0 %	11,1 %
CLUB DEPORTIVO BARNECHEA SADP	0,0 %	0,0 %	40,0 %
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	11,0 %	37,5 %	0,0 %
CLUB DEPORTIVO UNIÓN SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8 %	0,0 %	20,0 %
CLUB HÍPICO DE CONCEPCIÓN S.A.	27,3 %	0,0 %	33,3 %
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	36,2 %	0,0 %	11,1 %
CN LIFE, COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	47,4 %	8,3 %	0,0 %
COAGRA S.A.	31,9 %	13,6 %	0,0 %
COBRELOA S.A.D.P.	7,0 %	50,0 %	0,0 %
COCA COLA EMBONOR S.A.	7,9 %	12,7 %	14,3 %
COEXCA S.A.	19,2 %	8,3 %	0,0 %
COLBUN S.A.	20,3 %	16,7 %	33,3 %
COLEGIO BRITÁNICO ST. MARGARET	85,8 %	50,0 %	42,9 %
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	71,4 %	0,0 %	20,0 %
COLMENA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,9 %	33,3 %	14,3 %
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	31,6 %	25,0 %	0,0 %
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	59,8 %	7,1 %	0,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	60,8 %	33,3 %	14,3 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITO CONTINENTAL S.A.	73,3 %	53,3 %	14,3 %




RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITOS COFACE CHILE S.A.	51,9 %	57,1 %	40,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CÁMARA S.A.	60,9 %	14,3 %	20,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	69,6 %	8,3 %	0,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	64,9 %	8,3 %	0,0 %
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	28,6 %	0,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A.	42,6 %	20,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA CHILENA DE FÓSFOROS S.A.	34,3 %	0,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	55,3 %	0,0 %	20,0 %
COMPAÑÍA ELÉCTRICA DEL LITORAL S.A.	32,6 %	33,3 %	12,5 %
COMPAÑÍA ELÉCTRICA OSORNO S.A.	34,6 %	0,0 %	25,0 %
COMPAÑÍA ELECTRO METALÚRGICA S.A.	10,8 %	3,1 %	0,0 %
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	19,8 %	50,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCÁN S.A.	16,9 %	11,1 %	14,3 %
COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO S.A.	11,0 %	33,3 %	14,3 %
COMPAÑÍA NACIONAL DE TELÉFONOS, TELEFÓNICA DEL SUR S.A.	31,6 %	12,5 %	0,0 %
COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.	6,3 %	0,0 %	20,0 %
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	63,6 %	0,0 %	0,0 %
COMPAÑÍAS CIC S.A.	21,6 %	9,1 %	0,0 %
COMPASS GROUP CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	25,0 %	33,3 %	0,0 %
CONCRECES LEASING S.A.	61,7 %	0,0 %	50,0 %
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE CALAMA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	51,1 %	0,0 %	0,0 %
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	40,0 %	0,0 %	0,0 %
CONSORCIO FINANCIERO S.A.	61,7 %	12,5 %	0,0 %
CONTÉMPORA COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	49,3 %	30,0 %	0,0 %
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	8,3 %	0,0 %	0,0 %
CORESA S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	17,1 %	0,0 %	20,0 %
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	10,3 %	10,0 %	14,3 %
CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	48,4 %	16,7 %	27,3 %
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	49,1 %	28,6 %	14,3 %
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	28,6 %	9,1 %	20,0 %
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	70,8 %	10,0 %	0,0 %
CRISTALERÍAS DE CHILE S.A.	10,3 %	0,0 %	0,0 %
CRUZADOS S.A.D.P.	7,2 %	0,0 %	0,0 %
DCV REGISTROS S.A.	58,8 %	0,0 %	10,0 %
DEPORTES IBERIA S.A.D.P.	4,8 %	0,0 %	14,3 %
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	7,4 %	25,0 %	25,0 %
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	12,3 %	0,0 %	0,0 %
DEPORTES UNIÓN LA CALERA S.A.D.P.	4,9 %	0,0 %	0,0 %
DEPORTIVO ÑUBLENSE S.A.D.P.	6,4 %	0,0 %	0,0 %
DEPÓSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPÓSITO DE VALORES	35,7 %	25,0 %	10,0 %
DIVINA PASTORA SEGUROS DE VIDA S.A.	71,4 %	50,0 %	40,0 %
DREAMS S.A.	45,0 %	32,7 %	0,0 %
DUNCAN FOX S.A.	41,7 %	0,0 %	14,3 %
ECHVERRÍA, IZQUIERDO S.A.	6,0 %	20,0 %	14,3 %
EFE ARICA - LA PAZ S.A.	15,0 %	100,0 %	20,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	 La Organización	 Gerencias de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
EFE CENTRAL S.A.	19,0 %	19,0 %	80,0 %
EFE SUR S.A.	11,8 %	0,0 %	0,0 %
EFE VALPARAÍSO S.A.	12,7 %	25,0 %	20,0 %
ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.	5,3 %	0,0 %	0,0 %
ELECTROLUX DE CHILE S.A.	29,0 %	33,3 %	0,0 %
ELETRANS II S.A.	25,0 %	50,0 %	0,0 %
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	15,1 %	0,0 %	7,1 %
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	35,3 %	20,0 %	40,0 %
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	12,4 %	22,2 %	0,0 %
EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.	25,0 %	50,0 %	20,0 %
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	35,5 %	16,7 %	50,0 %
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	19,5 %	26,9 %	41,2 %
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	19,7 %	0,0 %	20,0 %
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS LO PRADO S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	22,3 %	20,0 %	42,9 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE AYSÉN S.A.	15,2 %	0,0 %	25,0 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE LA FRONTERA S.A.	19,7 %	11,1 %	25,0 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.	11,7 %	0,0 %	14,3 %
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	15,5 %	0,0 %	16,7 %
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA	17,8 %	5,9 %	20,0 %
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	32,6 %	15,4 %	0,0 %
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	12,5 %	30,0 %	28,6 %
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	48,7 %	25,0 %	33,3 %
EMPRESA PORTUARIA ARICA	44,4 %	0,0 %	33,3 %
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	31,6 %	33,3 %	66,7 %
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	16,7 %	0,0 %	66,7 %
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	45,5 %	0,0 %	33,3 %
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	20,0 %	0,0 %	50,0 %
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	22,0 %	0,0 %	66,7 %
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	22,4 %	0,0 %	40,0 %
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	31,6 %	31,6 %	60,0 %
EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO	34,4 %	16,7 %	40,0 %
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	36,9 %	0,0 %	30,0 %
EMPRESAS CAROZZI S.A.	41,5 %	25,0 %	0,0 %
EMPRESAS CMPC S.A.	18,0 %	25,0 %	11,1 %
EMPRESAS COPEC S.A.	47,6 %	25,0 %	22,2 %
EMPRESAS GASCO S.A.	26,5 %	12,5 %	25,0 %
EMPRESAS HITES S.A.	63,0 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESAS IANSA S.A.	32,1 %	7,7 %	28,6 %
EMPRESAS LA POLAR S.A.	69,9 %	47,8 %	0,0 %
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	24,9 %	26,7 %	0,0 %
EMPRESAS RED SALUD S.A.	50,4 %	22,2 %	28,6 %
EMPRESAS TRICOT S.A.	66,8 %	20,0 %	25,0 %
ENAEX S.A.	16,5 %	12,5 %	22,2 %
ENAP REFINERÍAS S.A.	10,3 %	33,3 %	28,6 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	 La Organización	 Gerencias de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
ENAP SIPETROL S.A.	14,4 %	25,0 %	28,6 %
ENEL AMÉRICAS S.A.	31,2 %	31,7 %	28,6 %
ENEL CHILE S.A.	24,1 %	14,8 %	28,6 %
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	23,2 %	8,3 %	40,0 %
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	14,6 %	0,0 %	40,0 %
ENEL GREEN POWER CHILE S.A.	19,7 %	0,0 %	33,3 %
ENERGÍA DE CASABLANCA S.A.	25,0 %	100,0 %	12,5 %
ENERGÍA LATINA S.A.	19,4 %	14,3 %	0,0 %
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	17,6 %	12,5 %	14,3 %
ENJOY S.A.	48,9 %	7,7 %	11,1 %
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	20,8 %	14,3 %	0,0 %
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	9,7 %	0,0 %	14,3 %
ESMAX DISTRIBUCIÓN SPA	33,8 %	16,7 %	14,3 %
ESSBIO S.A.	24,9 %	10,0 %	25,0 %
ESTADIO CROATA S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
ESTADIO ESPAÑOL DE CURICÓ SOCIEDAD ANONIMA	15,8 %	100,0 %	0,0 %
ESVAL S.A.	29,4 %	10,0 %	25,0 %
EUROAMÉRICA SEGUROS DE VIDA S.A.	56,5 %	33,3 %	0,0 %
EUROCAPITAL S.A.	50,2 %	11,1 %	0,0 %
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P.	12,8 %	14,3 %	0,0 %
FACTORING MERCANTIL S.A.	46,2 %	0,0 %	0,0 %
FACTORING SECURITY S.A.	48,9 %	12,5 %	0,0 %
FACTOTAL S.A.	52,5 %	40,0 %	20,0 %
FALABELLA S.A.	50,7 %	12,5 %	22,2 %
FERIA DE OSORNO S.A.	19,7 %	16,7 %	5,7 %
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	4,7 %	14,3 %	14,3 %
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	38,5 %	12,5 %	14,3 %
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,0 %	37,5 %	40,0 %
FONDO ESPERANZA SPA	82,6 %	50,0 %	0,0 %
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	52,3 %	40,4 %	0,0 %
FORUS S.A.	58,0 %	35,8 %	28,6 %
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	15,8 %	22,2 %	0,0 %
FRUTÍCOLA VICONTO S.A.	28,1 %	0,0 %	0,0 %
FYNSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	24,7 %	25,0 %	0,0 %
GASCO INVERSIONES S.A.	28,6 %	0,0 %	20,0 %
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	57,3 %	46,7 %	37,5 %
GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	54,9 %	18,2 %	0,0 %
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	40,0 %	0,0 %	0,0 %
GRUPO SECURITY S.A.	60,2 %	37,5 %	11,1 %
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	30,3 %	10,9 %	0,0 %
HDI SEGUROS S.A.	59,1 %	36,6 %	14,3 %
HERNÁN ESPEJO Y ASOCIADOS AUDITORES E INGENIEROS CONSULTORES LIMITADA	25,0 %	50,0 %	50,0 %
HIPERMARC S.A.	39,7 %	0,0 %	0,0 %
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	43,5 %	50,0 %	0,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
HORTIFRUT S.A.	35,5 %	30,0 %	11,1 %
HUACHIPATO S.A.D.P.	5,5 %	0,0 %	0,0 %
INCOFIN S.A.	55,2 %	11,1 %	0,0 %
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	37,9 %	0,0 %	28,6 %
INDEPENDENCIA INTERNACIONAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	54,5 %	0,0 %	40,0 %
INGEVEC S.A.	9,2 %	14,3 %	0,0 %
INMOBILIARIA CASANUESTRA S.A.	50,0 %	100,0 %	0,0 %
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	28,5 %	50,0 %	0,0 %
INMOBILIARIA NIALEM S.A.	20,0 %	0,0 %	0,0 %
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.	72,0 %	12,5 %	11,1 %
INTERCHILE S.A.	18,3 %	10,0 %	60,0 %
INTERFACTOR S.A.	59,2 %	0,0 %	0,0 %
INVERCAP S.A.	13,8 %	100,0 %	0,0 %
INVERSIONES AGRÍCOLAS Y COMERCIALES S.A.	12,4 %	0,0 %	0,0 %
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	22,9 %	25,0 %	7,7 %
INVERSIONES CMPC S.A.	17,2 %	0,0 %	0,0 %
INVERSIONES ELÉCTRICAS DEL SUR S.A.	19,6 %	13,8 %	25,0 %
INVERSIONES LA CONSTRUCCIÓN S.A.	38,1 %	20,0 %	14,3 %
INVERSIONES PREVISIÓN SECURITY LIMITADA	71,1 %	0,0 %	0,0 %
INVERTEC FOODS S.A.	33,2 %	0,0 %	20,0 %
IPAL S.A.	83,4 %	50,0 %	60,0 %
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	18,5 %	0,0 %	0,0 %
ITAU ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	34,4 %	0,0 %	0,0 %
ITAU CORPBANCA	51,1 %	10,0 %	7,7 %
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	27,0 %	9,1 %	0,0 %
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	38,6 %	31,3 %	11,1 %
LATAM TRADE CAPITAL S.A.	50,0 %	50,0 %	0,0 %
LATIN GAMING CALAMA S.A.	55,2 %	22,2 %	0,0 %
LATIN GAMING OSORNO S.A.	45,5 %	23,1 %	0,0 %
LIBERTY COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	48,6 %	21,4 %	33,3 %
LIGA DE DEPORTES LA REINA S.A.	16,7 %	33,3 %	0,0 %
LILAS SADP	0,0 %	0,0 %	0,0 %
LINK CAPITAL PARTNERS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	47,1 %	40,0 %	0,0 %
LUZLINARES S.A.	15,4 %	0,0 %	33,3 %
LUZPARRAL S.A.	21,4 %	0,0 %	20,0 %
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	62,5 %	66,7 %	40,0 %
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	52,3 %	27,6 %	60,0 %
MARINA DEL SOL CHILLÁN S.A.	37,5 %	14,3 %	0,0 %
MARINA DEL SOL S.A.	46,1 %	12,5 %	0,0 %
MASISA S.A.	16,4 %	23,5 %	14,3 %
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	12,5 %	22,2 %	40,0 %
MELÓN S.A.	18,5 %	14,7 %	0,0 %
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	73,9 %	25,0 %	0,0 %
METROGAS S.A.	34,5 %	11,1 %	20,0 %
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	13,5 %	12,9 %	0,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
MONEDA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	72,5 %	16,7 %	0,0 %
MUELLES DE PENCO S.A.	9,6 %	25,0 %	0,0 %
MULTIEXPORT FOODS S.A.	41,2 %	18,2 %	14,3 %
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,0 %	11,1 %	10,0 %
MUTUALIDAD DE CARABINEROS	31,1 %	26,7 %	0,0 %
MUTUALIDAD DEL EJÉRCITO Y AVIACIÓN	46,9 %	10,0 %	0,0 %
NEXUS CHILE HEALTH SPA	26,3 %	21,7 %	0,0 %
NIBSA S.A.	35,8 %	100,0 %	0,0 %
NORTE GRANDE S.A.	72,7 %	50,0 %	0,0 %
NUEVA ATACAMA S.A.	25,9 %	0,0 %	0,0 %
NUEVOSUR S.A.	15,9 %	0,0 %	0,0 %
OHIGGINS S.A.D.P.	11,1 %	0,0 %	0,0 %
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	48,8 %	20,0 %	0,0 %
OPERACIONES EL ESCORIAL SOCIEDAD ANÓNIMA	44,7 %	0,0 %	0,0 %
ORIÓN SEGUROS GENERALES S.A.	41,7 %	0,0 %	20,0 %
ORSAN SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	48,3 %	44,4 %	20,0 %
OXIQUIM S.A.	24,7 %	25,0 %	0,0 %
PARQUE ARAUCO S.A.	46,6 %	11,1 %	22,2 %
PATIO COMERCIAL SPA	46,3 %	13,3 %	22,2 %
PAZ CORP S.A.	73,3 %	33,3 %	71,4 %
PENTA FINANCIERO S.A.	38,2 %	18,2 %	0,0 %
PENTA VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	49,1 %	38,9 %	0,0 %
PICTON ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	38,9 %	22,2 %	0,0 %
PLAZA S.A.	52,2 %	23,1 %	11,1 %
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	35,6 %	0,0 %	75,0 %
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,1 %	0,0 %	0,0 %
PRIMUS CAPITAL S.A.	55,2 %	0,0 %	0,0 %
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANÓNIMA INMOBILIARIA	70,0 %	100,0 %	14,3 %
PRINCIPAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,9 %	0,0 %	20,0 %
PRINCIPAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	34,6 %	34,6 %	10,0 %
PUERTO PANUL S.A.	12,0 %	0,0 %	0,0 %
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	16,7 %	0,0 %	0,0 %
PUERTO VENTANAS S.A.	8,7 %	11,1 %	14,3 %
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	41,2 %	0,0 %	0,0 %
QUILICURA S.A.	2,3 %	50,0 %	20,0 %
QUIÑENCO S.A.	31,4 %	11,1 %	12,5 %
RANTRUR S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	51,7 %	12,5 %	25,0 %
REBRISA S.A.	41,0 %	0,0 %	0,0 %
REDBUS URBANO S.A.	14,0 %	11,1 %	20,0 %
REDMEGACENTRO S.A.	45,7 %	20,0 %	0,0 %
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	57,5 %	25,0 %	0,0 %
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	59,0 %	12,5 %	0,0 %
RIPLEY CHILE S.A.	62,1 %	12,5 %	20,0 %
RIPLEY CORP S.A.	58,8 %	8,3 %	33,3 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
ROJINEGRO S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	40,0 %
RUTA DE LA ARAUCANÍA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	15,4 %	0,0 %	100,0 %
RUTA DE LOS RÍOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	42,3 %	0,0 %	7,7 %
RUTA DEL BOSQUE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,4 %	0,0 %	0,0 %
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	33,8 %	8,3 %	0,0 %
SABA ESTACIONAMIENTOS DE CHILE S.A.	51,4 %	60,0 %	16,7 %
SACYR AGUA CHACABUCO S.A.	29,4 %	0,0 %	44,4 %
SACYR AGUA LAMPA S.A.	15,4 %	0,0 %	44,4 %
SACYR AGUA NORTE S.A.	10,7 %	0,0 %	44,4 %
SACYR AGUA SANTIAGO S.A.	18,2 %	0,0 %	44,4 %
SALFACORP S.A.	8,8 %	0,0 %	14,3 %
SALMONES AUSTRAL S.A.	32,4 %	0,0 %	14,3 %
SALMONES CAMANCHACA S.A.	31,4 %	9,1 %	0,0 %
SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	27,8 %	0,0 %	16,7 %
SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.	45,1 %	0,0 %	0,0 %
SAN LUIS DE QUILOTA S.A.D.P.	11,7 %	0,0 %	0,0 %
SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	12,7 %	0,0 %	8,3 %
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	58,1 %	12,5 %	0,0 %
SARTOR ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,2 %	0,0 %	0,0 %
SAVE BCJ COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	37,9 %	16,7 %	0,0 %
SCHWAGER S.A.	7,1 %	10,5 %	14,3 %
SCOTIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS CHILE S.A.	0,0 %	0,0 %	33,3 %
SEGUROS CLC S.A.	84,7 %	33,3 %	40,0 %
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	65,2 %	28,6 %	0,0 %
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	60,0 %	40,9 %	14,3 %
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	56,9 %	40,6 %	14,3 %
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISIÓN S.A.	75,8 %	30,8 %	0,0 %
SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.	13,7 %	0,0 %	60,0 %
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	47,7 %	30,0 %	0,0 %
SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.	3,7 %	0,0 %	20,0 %
SERVIHABIT S.A.	56,0 %	0,0 %	0,0 %
SIGDO KOPPERS S.A.	55,6 %	25,0 %	0,0 %
SINGULAR ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,4 %	40,0 %	20,0 %
SMB FACTORING S.A.	46,7 %	25,0 %	0,0 %
SMU S.A.	65,3 %	23,1 %	33,3 %
SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	29,8 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA	30,3 %	25,0 %	0,0 %
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	23,9 %	14,3 %	25,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.	27,3 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.	10,3 %	0,0 %	30,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A.	33,3 %	33,3 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.	27,0 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ARICA S.A.	56,3 %	0,0 %	11,1 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.	62,7 %	0,0 %	11,1 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	23,1 %	33,3 %	0,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	40,4 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	24,4 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ACONCAGUA S.A.	40,7 %	50,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	3,4 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	48,9 %	0,0 %	25,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	58,6 %	0,0 %	10,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHÍCULOS RETIRADOS DE CIRCULACIÓN S.A.	44,4 %	33,3 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CHEC EMBALSE LAS PALMAS S.A.	33,3 %	12,5 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	29,5 %	16,7 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	13,2 %	25,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA METROPOLITANA DE SALUD S.A.	48,1 %	20,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVÍ S.A.	14,8 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO COMPLEJO FRONTERIZO LOS LIBERTADORES S.A.	25,4 %	0,0 %	33,3 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	30,7 %	30,7 %	28,6 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA PUENTE INDUSTRIAL S.A.	45,5 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	27,9 %	0,0 %	25,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	50,0 %	0,0 %	14,3 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSÉ-TECNOCONTROL S.A.	59,3 %	50,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL EL MELÓN II S.A.	20,0 %	50,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL SAN CRISTÓBAL S.A.	3,6 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO NORTE EXPRESS S.A.	22,2 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO ORIENTE S.A.	35,0 %	16,7 %	0,0 %
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	33,3 %	25,0 %	0,0 %
SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	84,0 %	100,0 %	28,6 %
SOCIEDAD EDUCATIVA LEONARDO DA VINCI S.A.	79,4 %	100,0 %	20,0 %
SOCIEDAD HIPÓDROMO CHILE S.A.	44,1 %	50,0 %	0,0 %
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTÓDROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑÍA POR ACCIONES	34,4 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	14,8 %	15,4 %	0,0 %
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	8,6 %	0,0 %	5,9 %
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	9,5 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	18,1 %	14,3 %	0,0 %
SOCOVESA S.A.	18,6 %	12,5 %	14,3 %
SODIMAC S.A.	41,3 %	16,0 %	33,3 %
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CRÉDITO S.A.	57,1 %	25,0 %	20,0 %
SONDA S.A.	28,9 %	2,8 %	11,1 %
SOPROCAL CALERÍAS E INDUSTRIAS S.A.	8,3 %	0,0 %	20,0 %
SOPROLE INVERSIONES S.A.	15,3 %	9,1 %	20,0 %
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	44,6 %	0,0 %	0,0 %
SOUTHBRIDGE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	38,6 %	37,5 %	0,0 %
SOYFOCUS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	47,1 %	25,0 %	0,0 %
STARR INTERNATIONAL SEGUROS GENERALES S.A.	25,0 %	0,0 %	0,0 %
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	9,1 %	0,0 %	0,0 %
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	49,7 %	11,1 %	0,0 %

RAZÓN SOCIAL

RAZÓN SOCIAL	PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:		
	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,15 %	22,43 %	13,97 %
TECNO FAST S.A.	21,0 %	18,5 %	0,0 %
TELFÓNICA CHILE S.A.	32,0 %	20,9 %	20,0 %
TELFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	32,0 %	20,9 %	66,7 %
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE	33,0 %	69,2 %	83,3 %
TERMINAL CERROS DE VALPARAÍSO S.A.	21,8 %	0,0 %	0,0 %
TERMINAL PACÍFICO SUR VALPARAÍSO S.A.	16,5 %	14,3 %	16,7 %
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	22,0 %	0,0 %	0,0 %
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	32,6 %	0,0 %	0,0 %
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	13,0 %	0,0 %	0,0 %
TRANSELEC S.A.	23,2 %	10,0 %	11,1 %
TRANSMISORA ELÉCTRICA DEL NORTE S.A.	5,1 %	0,0 %	16,7 %
TRATACAL S.A.	14,3 %	0,0 %	20,0 %
UNIDAD LEASING HABITACIONAL S.A.	69,2 %	0,0 %	0,0 %
UNIÓN EL GOLF S.A.	35,7 %	50,0 %	0,0 %
UNIÓN ESPAÑOLA S.A.D.P.	9,5 %	0,0 %	0,0 %
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	50,0 %	0,0 %	20,0 %
VALPARAÍSO SPORTING CLUB S.A.	33,6 %	0,0 %	0,0 %
VÍAS CHILE S.A.	28,3 %	0,0 %	10,0 %
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,5 %	24,3 %	14,3 %
VIÑA LOS VASCOS S.A.	17,1 %	16,7 %	14,3 %
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	29,0 %	30,0 %	0,0 %
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	27,6 %	0,0 %	28,6 %
VIVOCORP S.A.	41,1 %	14,3 %	50,0 %
WATTS S.A.	24,5 %	28,6 %	11,1 %
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	42,9 %	33,3 %	25,0 %
WENCO S.A.	15,7 %	10,0 %	0,0 %
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	20,5 %	0,0 %	28,6 %
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	33,2 %	30,0 %	42,9 %
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	67,8 %	25,0 %	40,0 %
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	48,3 %	25,0 %	27,8 %
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	48,8 %	40,0 %	27,8 %

Indicadores individualizados por entidad según rubro

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización



Gerencias de
Primera Línea



Directorios



ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS

ANDACOR S.A.	22,4 %	28,6 %	0,0 %
AUDAX ITALIANO LA FLORIDA S.A.D.P.	11,4 %	50,0 %	40,0 %
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANÓNIMA	36,4 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	63,5 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS DEL PACÍFICO S.A.	53,0 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	34,0 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.	38,4 %	100,0 %	0,0 %
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
CASINO DEL MAR S.A.	42,3 %	0,0 %	0,0 %
CASINO GRAN LOS ÁNGELES S.A.	59,1 %	0,0 %	0,0 %
CASINO RINCONADA S.A.	37,1 %	0,0 %	11,1 %
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	2,2 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES COPIAPÓ S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	11,2 %	0,0 %	0,0 %
CLUB DE POLO Y EQUITACIÓN SAN CRISTÓBAL S.A.	23,1 %	0,0 %	11,1 %
CLUB DEPORTIVO BARNECHEA SADP	0,0 %	0,0 %	40,0 %
CLUB DEPORTIVO UNIÓN SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8 %	0,0 %	20,0 %
CLUB HÍPICO DE CONCEPCIÓN S.A.	27,3 %	0,0 %	33,3 %
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	36,2 %	0,0 %	11,1 %
COBRELOA S.A.D.P.	7,0 %	50,0 %	0,0 %
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	8,3 %	0,0 %	0,0 %
CRUZADOS S.A.D.P.	7,2 %	0,0 %	0,0 %
DEPORTES IBERIA S.A.D.P.	4,8 %	0,0 %	14,3 %
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	7,4 %	25,0 %	25,0 %
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	12,3 %	0,0 %	0,0 %
DEPORTES UNIÓN LA CALERA S.A.D.P.	4,9 %	0,0 %	0,0 %
DEPORTIVO ÑUBLENSE S.A.D.P.	6,4 %	0,0 %	0,0 %
ESTADIO CROATA S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P.	12,8 %	14,3 %	0,0 %
HUACHIPATO S.A.D.P.	5,5 %	0,0 %	0,0 %
LATIN GAMING CALAMA S.A.	55,2 %	22,2 %	0,0 %
LATIN GAMING OSORNO S.A.	45,5 %	23,1 %	0,0 %
LIGA DE DEPORTES LA REINA S.A.	16,7 %	33,3 %	0,0 %
LILAS SADP	0,0 %	0,0 %	0,0 %
MARINA DEL SOL CHILLÁN S.A.	37,5 %	14,3 %	0,0 %
MARINA DEL SOL S.A.	46,1 %	12,5 %	0,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS

OHIGGINS S.A.D.P.	11,1 %	0,0 %	0,0 %
OPERACIONES EL ESCORIAL SOCIEDAD ANÓNIMA	44,7 %	0,0 %	0,0 %
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANONIMA INMOBILIARIA	70,0 %	100,0 %	14,3 %
RANTRUR S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
ROJINEGRO S.A.D.P.	0,0 %	0,0 %	40,0 %
SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.	45,1 %	0,0 %	0,0 %
SAN LUIS DE QUILLOTA S.A.D.P.	11,7 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD HIPÓDROMO CHILE S.A.	44,1 %	50,0 %	0,0 %
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTÓDROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑÍA POR ACCIONES	34,4 %	0,0 %	0,0 %
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	13,0 %	0,0 %	0,0 %
UNIÓN ESPAÑOLA S.A.D.P.	9,5 %	0,0 %	0,0 %
VALPARAÍSO SPORTING CLUB S.A.	33,6 %	0,0 %	0,0 %
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS	35,1 %	15,6 %	5,5 %



ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO

AGRÍCOLA NACIONAL S.A.C. E I.	32,0 %	19,4 %	16,7 %
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	11,0 %	37,5 %	0,0 %
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	19,5 %	26,9 %	41,2 %
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	30,3 %	10,9 %	0,0 %
INVERSIONES PREVISIÓN SECURITY LIMITADA	71,1 %	-	-
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.	27,0 %	0,0 %	0,0 %
VÍAS CHILE S.A.	28,3 %	0,0 %	10,0 %
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	32,4 %	18,0 %	16,7 %



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	41,3 %	36,4 %	14,3 %
AD RETAIL S.A.	52,8 %	10,0 %	0,0 %
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	58,8 %	20,0 %	20,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	60,6 %	25,9 %	28,6 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	61,0 %	27,3 %	25,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	62,1 %	42,9 %	18,2 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	53,8 %	14,3 %	0,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,3 %	30,8 %	0,0 %
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,8 %	38,4 %	40,0 %
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	24,4 %	0,0 %	20,0 %
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	32,9 %	11,1 %	20,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
AGUAS NUEVAS S.A.	42,5 %	0,0 %	0,0 %
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,9 %	0,0 %	20,0 %
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	47,3 %	16,7 %	0,0 %
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	27,8 %	12,5 %	0,0 %
ASSURANT CHILE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	41,2 %	0,0 %	10,0 %
AUTOFIN S.A.	57,1 %	55,6 %	88,9 %
AVLA SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	70,0 %	60,0 %	20,0 %
BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,6 %	10,5 %	0,0 %
BANCO SANTANDER-CHILE	55,8 %	7,7 %	27,3 %
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,1 %	25,0 %	0,0 %
BANMÉDICA S.A.	75,0 %	38,9 %	0,0 %
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,5 %	25,0 %	14,3 %
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	44,6 %	18,2 %	14,3 %
BCI SEGUROS VIDA S.A.	47,2 %	20,0 %	14,3 %
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	12,1 %	0,0 %	0,0 %
BICE VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	64,7 %	11,5 %	11,1 %
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	43,1 %	50,0 %	60,0 %
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	50,5 %	66,7 %	60,0 %
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	34,3 %	11,1 %	9,1 %
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	50,0 %	0,0 %	0,0 %
BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	11,1 %	0,0 %	11,1 %
BTG PACTUAL CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	32,6 %	40,0 %	30,0 %
BUPA CHILE S.A.	79,1 %	30,0 %	25,0 %
BUPA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	69,6 %	25,0 %	25,0 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	64,2 %	9,1 %	33,3 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES	62,3 %	33,3 %	14,3 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA ARAUCANA	65,6 %	30,0 %	57,1 %
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS HÉROES	64,5 %	39,3 %	0,0 %
CAP S.A.	13,8 %	14,3 %	42,9 %
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	26,7 %	20,0 %	0,0 %
CAROZZI S.A.	41,4 %	0,0 %	0,0 %
CCLV, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	27,8 %	11,1 %	9,1 %
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	52,2 %	0,0 %	20,0 %
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	47,6 %	33,3 %	0,0 %
CFC CAPITAL S.A.	50,0 %	0,0 %	0,0 %
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS DE VIDA S.A.	67,9 %	18,2 %	40,0 %
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	52,8 %	18,2 %	40,0 %
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	47,4 %	60,0 %	33,3 %
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	47,3 %	71,4 %	33,3 %
CINTAC S.A.	16,8 %	22,2 %	42,9 %
CN LIFE, COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	47,4 %	8,3 %	0,0 %
COLMENA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,9 %	33,3 %	14,3 %
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	31,6 %	25,0 %	0,0 %
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	59,8 %	7,1 %	0,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

	La Organización	Gerencias de Primera Línea	Directorios
COMPAÑÍA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	60,8 %	33,3 %	14,3 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITO CONTINENTAL S.A.	73,3 %	53,3 %	14,3 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITOS COFACE CHILE S.A.	51,9 %	57,1 %	40,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CÁMARA S.A.	60,9 %	14,3 %	20,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	69,6 %	8,3 %	0,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	64,9 %	8,3 %	0,0 %
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	55,3 %	0,0 %	20,0 %
COMPASS GROUP CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	25,0 %	33,3 %	0,0 %
CONCRECES LEASING S.A.	61,7 %	0,0 %	50,0 %
CONSORCIO FINANCIERO S.A.	61,7 %	12,5 %	0,0 %
CONTÉMPORA COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	49,3 %	30,0 %	0,0 %
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	49,1 %	28,6 %	14,3 %
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	28,6 %	9,1 %	20,0 %
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	70,8 %	10,0 %	0,0 %
DCV REGISTROS S.A.	58,8 %	0,0 %	10,0 %
DEPÓSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPÓSITO DE VALORES	35,7 %	25,0 %	10,0 %
DIVINA PASTORA SEGUROS DE VIDA S.A.	71,4 %	50,0 %	40,0 %
DREAMS S.A.	45,0 %	32,7 %	0,0 %
ECHEVERRÍA, IZQUIERDO S.A.	6,0 %	20,0 %	14,3 %
EMPRESAS CMPC S.A.	18,0 %	25,0 %	11,1 %
EMPRESAS COPEC S.A.	47,6 %	25,0 %	22,2 %
EMPRESAS HITES S.A.	63,0 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESAS RED SALUD S.A.	50,4 %	22,2 %	28,6 %
EMPRESAS TRICOT S.A.	66,8 %	20,0 %	25,0 %
ENEL AMERICAS S.A.	31,2 %	31,7 %	28,6 %
ENEL CHILE S.A.	24,1 %	14,8 %	28,6 %
ENERGÍA LATINA S.A.	19,4 %	14,3 %	0,0 %
ENJOY S.A.	48,9 %	7,7 %	11,1 %
EUROAMÉRICA SEGUROS DE VIDA S.A.	56,5 %	33,3 %	0,0 %
EUROCAPITAL S.A.	50,2 %	11,1 %	0,0 %
FACTORING MERCANTIL S.A.	46,2 %	0,0 %	0,0 %
FACTORING SECURITY S.A.	48,9 %	12,5 %	0,0 %
FACTOTAL S.A.	52,5 %	40,0 %	20,0 %
FALABELLA S.A.	50,7 %	12,5 %	22,2 %
FERIA DE OSORNO S.A.	19,7 %	16,7 %	5,7 %
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	38,5 %	12,5 %	14,3 %
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,0 %	37,5 %	40,0 %
FONDO ESPERANZA SPA	82,6 %	50,0 %	0,0 %
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	52,3 %	40,4 %	0,0 %
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	15,8 %	22,2 %	0,0 %
FYNSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	24,7 %	25,0 %	0,0 %
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	57,3 %	46,7 %	37,5 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	54,9 %	18,2 %	0,0 %
GRUPO SECURITY S.A.	60,2 %	37,5 %	11,1 %
HDI SEGUROS S.A.	59,1 %	36,6 %	14,3 %
HIPERMARC S.A.	39,7 %	0,0 %	0,0 %
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	43,5 %	50,0 %	0,0 %
INCOFIN S.A.	55,2 %	11,1 %	0,0 %
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	37,9 %	0,0 %	28,6 %
INDEPENDENCIA INTERNACIONAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	54,5 %	0,0 %	40,0 %
INGEVEC S.A.	9,2 %	14,3 %	0,0 %
INMOBILIARIA CASANUESTRA S.A.	50,0 %	100,0 %	0,0 %
INTERFACTOR S.A.	59,2 %	0,0 %	0,0 %
INVERCAP S.A.	13,8 %	100,0 %	0,0 %
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	22,9 %	25,0 %	7,7 %
INVERSIONES CMPC S.A.	17,2 %	0,0 %	0,0 %
INVERSIONES ELÉCTRICAS DEL SUR S.A.	19,6 %	13,8 %	25,0 %
INVERSIONES LA CONSTRUCCIÓN S.A.	38,1 %	20,0 %	14,3 %
IPAL S.A.	83,4 %	50,0 %	60,0 %
ITAU ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	34,4 %	0,0 %	0,0 %
ITAU CORPBANCA	51,1 %	10,0 %	7,7 %
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	27,0 %	9,1 %	0,0 %
LIBERTY COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	48,6 %	21,4 %	33,3 %
LINK CAPITAL PARTNERS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	47,1 %	40,0 %	0,0 %
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	62,5 %	66,7 %	40,0 %
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	52,3 %	27,6 %	60,0 %
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	12,5 %	22,2 %	40,0 %
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	73,9 %	25,0 %	0,0 %
MONEDA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	72,5 %	16,7 %	0,0 %
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,0 %	11,1 %	10,0 %
MUTUALIDAD DE CARABINEROS	31,1 %	26,7 %	0,0 %
MUTUALIDAD DEL EJÉRCITO Y AVIACIÓN	46,9 %	10,0 %	0,0 %
NEXUS CHILE HEALTH SPA	26,3 %	21,7 %	-
NORTE GRANDE S.A.	72,7 %	50,0 %	0,0 %
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	48,8 %	20,0 %	0,0 %
ORIÓN SEGUROS GENERALES S.A.	41,7 %	0,0 %	20,0 %
ORSAN SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	48,3 %	44,4 %	20,0 %
PATIO COMERCIAL SPA	46,3 %	13,3 %	22,2 %
PAZ CORP S.A.	73,3 %	33,3 %	71,4 %
PENTA FINANCIERO S.A.	38,2 %	18,2 %	0,0 %
PENTA VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	49,1 %	38,9 %	0,0 %
PICTON ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	38,9 %	22,2 %	0,0 %
PRIMUS CAPITAL S.A.	55,2 %	0,0 %	0,0 %
PRINCIPAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	32,9 %	0,0 %	20,0 %
PRINCIPAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	34,6 %	34,6 %	10,0 %
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	41,2 %	0,0 %	0,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios

ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS			
QUILICURA S.A.	2,3 %	50,0 %	20,0 %
QUIÑENCO S.A.	31,4 %	11,1 %	12,5 %
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	51,7 %	12,5 %	25,0 %
REBRISA S.A.	41,0 %	0,0 %	0,0 %
REDMEGACENTRO S.A.	45,7 %	20,0 %	0,0 %
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	57,5 %	25,0 %	0,0 %
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	59,0 %	12,5 %	0,0 %
RIPLEY CHILE S.A.	62,1 %	12,5 %	20,0 %
RIPLEY CORP S.A.	58,8 %	8,3 %	33,3 %
SALFACORP S.A.	8,8 %	0,0 %	14,3 %
SARTOR ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,2 %	0,0 %	0,0 %
SAVE BCJ COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	37,9 %	16,7 %	0,0 %
SCOTIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS CHILE S.A.	0,0 %	0,0 %	33,3 %
SEGUROS CLC S.A.	84,7 %	33,3 %	40,0 %
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	65,2 %	28,6 %	0,0 %
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	60,0 %	40,9 %	14,3 %
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	56,9 %	40,6 %	14,3 %
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISIÓN S.A.	75,8 %	30,8 %	0,0 %
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	47,7 %	30,0 %	0,0 %
SERVIHABIT S.A.	56,0 %	0,0 %	0,0 %
SIGDO KOPPERS S.A.	55,6 %	25,0 %	0,0 %
SINGULAR ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,4 %	40,0 %	20,0 %
SMB FACTORING S.A.	46,7 %	25,0 %	0,0 %
SMU S.A.	65,3 %	23,1 %	33,3 %
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	14,8 %	15,4 %	0,0 %
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CRÉDITO S.A.	57,1 %	25,0 %	20,0 %
SOUTHBRIDGE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	38,6 %	37,5 %	0,0 %
SOYFOCUS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	47,1 %	25,0 %	0,0 %
STARR INTERNATIONAL SEGUROS GENERALES S.A.	25,0 %	0,0 %	0,0 %
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	49,7 %	11,1 %	0,0 %
UNIDAD LEASING HABITACIONAL S.A.	69,2 %	0,0 %	0,0 %
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	50,0 %	0,0 %	20,0 %
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	42,9 %	33,3 %	25,0 %
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	20,5 %	0,0 %	28,6 %
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	67,8 %	25,0 %	40,0 %
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	48,3 %	25,0 %	27,8 %
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	48,8 %	40,0 %	27,8 %
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	45,5 %	26,7 %	14,7 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A.	42,6 %	20,0 %	0,0 %
DUNCAN FOX S.A.	41,7 %	0,0 %	14,3 %
EMPRESAS IANSA S.A.	32,1 %	7,7 %	28,6 %
ESTADIO ESPAÑOL DE CURICÓ SOCIEDAD ANÓNIMA	15,8 %	100,0 %	0,0 %
GASCO INVERSIONES S.A.	28,6 %	0,0 %	20,0 %
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	28,5 %	50,0 %	0,0 %
INMOBILIARIA NIALEM S.A.	20,0 %	0,0 %	0,0 %
LATAM TRADE CAPITAL S.A.	50,0 %	50,0 %	0,0 %
PARQUE ARAUCO S.A.	46,6 %	11,1 %	22,2 %
SCHWAGER S.A.	7,1 %	10,5 %	14,3 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	30,7 %	30,7 %	28,6 %
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	33,3 %	25,0 %	0,0 %
UNIÓN EL GOLF S.A.	35,7 %	50,0 %	0,0 %
VIVOCORP S.A.	41,1 %	14,3 %	50,0 %
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	33,2 %	30,0 %	42,9 %
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	27,4 %	27,9 %	14,6 %



ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

A3 PROPERTY INVESTMENTS SPA	33,3 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS SANTIAGO NORTE S.A.	16,7 %	0,0 %	0,0 %
AVLA S.A.	50,1 %	28,6 %	14,3 %
BICECORP S.A.	50,4 %	0,0 %	11,1 %
HERNÁN ESPEJO Y ASOCIADOS AUDITORES E INGENIEROS CONSULTORES LIMITADA	25,0 %	50,0 %	50,0 %
PLAZA S.A.	52,2 %	23,1 %	11,1 %
SALMONES AUSTRAL S.A.	32,4 %	0,0 %	14,3 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO COMPLEJO FRONTERIZO LOS LIBERTADORES S.A.	25,4 %	0,0 %	33,3 %
SOCOVESA S.A.	18,6 %	12,5 %	14,3 %
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	32,1 %	16,0 %	13,6 %



AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

BLUMAR S.A.	28,1 %	11,1 %	14,3 %
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	36,9 %	0,0 %	30,0 %
FRUTÍCOLA VICONTO S.A.	28,1 %	0,0 %	0,0 %
HORTIFRUT S.A.	35,5 %	30,0 %	11,1 %
SALMONES CAMANCHACA S.A.	31,4 %	9,1 %	0,0 %
SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	29,8 %	0,0 %	0,0 %
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	44,6 %	0,0 %	0,0 %
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	33,8 %	20,4 %	9,6 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS

AGROSUPER S.A.	26,8 %	0,0 %	30,0 %
AZUL AZUL S.A.	24,0 %	0,0 %	18,2 %
BANAGRO S.A.	33,3 %	0,0 %	0,0 %
BLANCO Y NEGRO S.A.	23,9 %	0,0 %	0,0 %
CENCOSUD S.A.	51,4 %	0,0 %	11,1 %
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	28,6 %	0,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA ELECTRO METALÚRGICA S.A.	10,8 %	3,1 %	0,0 %
ELECTROLUX DE CHILE S.A.	29,0 %	33,3 %	0,0 %
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	15,1 %	0,0 %	7,1 %
EMPRESAS LA POLAR S.A.	69,9 %	47,8 %	0,0 %
ESMAX DISTRIBUCIÓN SPA	33,8 %	16,7 %	14,3 %
FORUS S.A.	58,0 %	35,8 %	28,6 %
INVERTEC FOODS S.A.	33,2 %	0,0 %	20,0 %
MULTIEXPORT FOODS S.A.	41,2 %	18,2 %	14,3 %
NIBSA S.A.	35,8 %	100,0 %	0,0 %
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	58,1 %	12,5 %	-
SODIMAC S.A.	41,3 %	16,0 %	33,3 %
SOPROLE INVERSIONES S.A.	15,3 %	9,1 %	20,0 %
TELFÓNICA CHILE S.A.	32,0 %	20,9 %	20,0 %
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	43,6 %	18,8 %	12,8 %



CONSTRUCCIÓN

BESALCO S.A.	5,9 %	5,9 %	12,5 %
CENCOSUD SHOPPING S.A.	25,7 %	0,0 %	14,3 %
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	40,0 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	12,4 %	22,2 %	0,0 %
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	16,7 %	0,0 %	0,0 %
RUTA DE LA ARAUCANÍA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	15,4 %	0,0 %	100,0 %
RUTA DE LOS RÍOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	42,3 %	0,0 %	7,7 %
RUTA DEL BOSQUE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,4 %	0,0 %	0,0 %
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	33,8 %	8,3 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ARICA S.A.	56,3 %	0,0 %	11,1 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.	62,7 %	0,0 %	11,1 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	58,6 %	0,0 %	10,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CHEC EMBALSE LAS PALMAS S.A.	33,3 %	12,5 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVÍ S.A.	14,8 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA PUENTE INDUSTRIAL S.A.	45,5 %	-	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	27,9 %	0,0 %	25,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	50,0 %	0,0 %	14,3 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSÉ-TECNOCONTROL S.A.	59,3 %	50,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO NORTE EXPRESS S.A.	22,2 %	0,0 %	0,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



CONSTRUCCIÓN

SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO ORIENTE S.A.	35,0 %	16,7 %	0,0 %
TECNO FAST S.A.	21,0 %	18,5 %	0,0 %
CONSTRUCCIÓN	10,9 %	9,0 %	10,3 %



ENSEÑANZA

COLEGIO BRITÁNICO ST. MARGARET	85,8 %	50,0 %	42,9 %
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	71,4 %	0,0 %	20,0 %
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	48,4 %	16,7 %	27,3 %
SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	84,0 %	100,0 %	28,6 %
SOCIEDAD EDUCATIVA LEONARDO DA VINCI S.A.	79,4 %	100,0 %	20,0 %
ENSEÑANZA	51,1 %	23,8 %	28,6 %



EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS

COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO S.A.	11,0 %	33,3 %	14,3 %
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	10,3 %	10,0 %	14,3 %
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	12,5 %	30,0 %	28,6 %
ENAP SIPETROL S.A.	14,4 %	25,0 %	28,6 %
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	9,5 %	0,0 %	0,0 %
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	10,8 %	12,5 %	15,9 %



INDUSTRIA MANUFACTURERA

ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	9,9 %	18,2 %	0,0 %
CAMANCHACA S.A.	30,7 %	0,0 %	14,3 %
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	31,7 %	37,5 %	60,0 %
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A.	15,2 %	0,0 %	0,0 %
CEM S.A.	17,7 %	25,0 %	20,0 %
CEMENTO POLPAICO S.A.	11,0 %	16,7 %	7,7 %
CEMENTOS BIO BIO S.A.	13,4 %	13,6 %	28,6 %
COAGRA S.A.	31,9 %	13,6 %	0,0 %
COCA COLA EMBONOR S.A.	7,9 %	12,7 %	14,3 %
COEXCA S.A.	19,2 %	8,3 %	0,0 %
COMPAÑÍA CHILENA DE FÓSFOROS S.A.	34,3 %	0,0 %	0,0 %
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCÁN S.A.	16,9 %	11,1 %	14,3 %
COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO S.A.	6,3 %	0,0 %	20,0 %
COMPAÑÍAS CIC S.A.	21,6 %	9,1 %	0,0 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



INDUSTRIA MANUFACTURERA

CORESA S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	17,1 %	0,0 %	20,0 %
CRISTALERÍAS DE CHILE S.A.	10,3 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	15,5 %	0,0 %	16,7 %
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA	17,8 %	5,9 %	20,0 %
EMPRESAS CAROZZI S.A.	41,5 %	25,0 %	0,0 %
ENAEX S.A.	16,5 %	12,5 %	22,2 %
ENAP REFINERÍAS S.A.	10,3 %	33,3 %	28,6 %
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	9,7 %	0,0 %	14,3 %
INVERSIONES AGRÍCOLAS Y COMERCIALES S.A.	12,4 %	0,0 %	0,0 %
MASISA S.A.	16,4 %	23,5 %	14,3 %
MELÓN S.A.	18,5 %	14,7 %	0,0 %
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	13,5 %	12,9 %	0,0 %
SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA	30,3 %	25,0 %	0,0 %
SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	18,1 %	14,3 %	0,0 %
SOPROCAL CALERÍAS E INDUSTRIAS S.A.	8,3 %	0,0 %	20,0 %
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,5 %	24,3 %	14,3 %
VIÑA LOS VASCOS S.A.	17,1 %	16,7 %	14,3 %
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	29,0 %	30,0 %	0,0 %
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	27,6 %	0,0 %	28,6 %
WATTS S.A.	24,5 %	28,6 %	11,1 %
WENCO S.A.	15,7 %	10,0 %	0,0 %
INDUSTRIA MANUFACTURERA	21,4 %	17,1 %	10,7 %



INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

COMPAÑÍA NACIONAL DE TELÉFONOS, TELEFÓNICA DEL SUR S.A.	31,6 %	12,5 %	0,0 %
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	35,5 %	16,7 %	50,0 %
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	32,6 %	15,4 %	0,0 %
SONDA S.A.	28,9 %	2,8 %	11,1 %
TELEFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	32,0 %	20,9 %	66,7 %
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE	33,0 %	69,2 %	83,3 %
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	31,3 %	17,9 %	26,3 %



OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS

CLÍNICA LAS CONDES S.A.	76,1 %	40,6 %	22,2 %
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE CALAMA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	51,1 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	45,5 %	0,0 %	33,3 %
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	31,6 %	31,6 %	60,0 %
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.	72,0 %	12,5 %	11,1 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS

POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	35,6 %	0,0 %	75,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	29,5 %	16,7 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA METROPOLITANA DE SALUD S.A.	48,1 %	20,0 %	0,0 %
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	70,0 %	27,8 %	21,7 %



SUMINISTRO DE AGUA; EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, GESTIÓN DE DESECHOS Y DESCONTAMINACIÓN

AGUAS ANDINAS S.A.	22,9 %	12,5 %	25,0 %
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	17,8 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS CORDILLERA S.A.	11,2 %	0,0 %	20,0 %
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	26,5 %	30,0 %	25,0 %
AGUAS DÉCIMA S.A.	14,7 %	0,0 %	0,0 %
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	23,2 %	14,3 %	0,0 %
AGUAS DEL VALLE S.A.	31,1 %	0,0 %	25,0 %
AGUAS MAGALLANES S.A.	27,6 %	40,0 %	0,0 %
AGUAS MANQUEHUE S.A.	7,7 %	0,0 %	20,0 %
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN S.A.	28,5 %	29,9 %	0,0 %
AGUAS SAN PEDRO S.A.	16,4 %	28,6 %	0,0 %
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	20,0 %	0,0 %	0,0 %
BCC S.A.	18,2 %	0,0 %	0,0 %
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	35,3 %	20,0 %	40,0 %
EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.	25,0 %	50,0 %	20,0 %
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	19,7 %	0,0 %	20,0 %
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS LO PRADO S.A.	0,0 %	0,0 %	0,0 %
ESSBIO S.A.	24,9 %	10,0 %	25,0 %
ESVAL S.A.	29,4 %	10,0 %	25,0 %
NUEVA ATACAMA S.A.	25,9 %	0,0 %	0,0 %
NUEVOSUR S.A.	15,9 %	0,0 %	0,0 %
SACYR AGUA CHACABUCO S.A.	29,4 %	0,0 %	44,4 %
SACYR AGUA LAMPA S.A.	15,4 %	-	44,4 %
SACYR AGUA NORTE S.A.	10,7 %	0,0 %	44,4 %
SACYR AGUA SANTIAGO S.A.	18,2 %	-	44,4 %
SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.	3,7 %	0,0 %	20,0 %
TRATACAL S.A.	14,3 %	0,0 %	20,0 %
SUMINISTRO DE AGUA; EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, GESTIÓN DE DESECHOS Y DESCONTAMINACIÓN	23,5 %	21,2 %	17,3 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

AES ANDES S.A.	16,4 %	12,5 %	9,1 %
CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.	29,9 %	0,0 %	0,0 %
COLBÚN S.A.	20,3 %	16,7 %	33,3 %
COMPAÑÍA ELÉCTRICA DEL LITORAL S.A.	32,6 %	33,3 %	12,5 %
COMPAÑÍA ELÉCTRICA OSORNO S.A.	34,6 %	-	25,0 %
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	19,8 %	50,0 %	0,0 %
ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.	5,3 %	0,0 %	0,0 %
ELETRANS II S.A.	25,0 %	50,0 %	0,0 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE AYSÉN S.A.	15,2 %	0,0 %	25,0 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE LA FRONTERA S.A.	19,7 %	11,1 %	25,0 %
EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.	11,7 %	0,0 %	14,3 %
EMPRESAS GASCO S.A.	26,5 %	12,5 %	25,0 %
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	24,9 %	26,7 %	0,0 %
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	23,2 %	8,3 %	40,0 %
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	14,6 %	0,0 %	40,0 %
ENEL GREEN POWER CHILE S.A.	19,7 %	0,0 %	33,3 %
ENERGÍA DE CASABLANCA S.A.	25,0 %	100,0 %	12,5 %
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	17,6 %	12,5 %	14,3 %
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	20,8 %	14,3 %	0,0 %
INTERCHILE S.A.	18,3 %	10,0 %	60,0 %
LUZLINARES S.A.	15,4 %	0,0 %	33,3 %
LUZPARRAL S.A.	21,4 %	0,0 %	20,0 %
METROGAS S.A.	34,5 %	11,1 %	20,0 %
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	23,9 %	14,3 %	25,0 %
TRANSELEC S.A.	23,2 %	10,0 %	11,1 %
TRANSMISORA ELÉCTRICA DEL NORTE S.A.	5,1 %	0,0 %	16,7 %
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	22,3 %	13,1 %	18,0 %



TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

EFE ARICA - LA PAZ S.A.	15,0 %	100,0 %	20,0 %
SABA ESTACIONAMIENTOS DE CHILE S.A.	51,4 %	60,0 %	16,7 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ACONCAGUA S.A.	40,7 %	50,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL EL MELÓN II S.A.	20,0 %	50,0 %	0,0 %
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	31,6 %	33,3 %	66,7 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A.	33,3 %	33,3 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	23,1 %	33,3 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHÍCULOS RETIRADOS DE CIRCULACIÓN S.A.	44,4 %	33,3 %	-
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	38,6 %	31,3 %	11,1 %
EFE VALPARAÍSO S.A.	12,7 %	25,0 %	20,0 %
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	48,7 %	25,0 %	33,3 %

PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022 EN:



La Organización

Gerencias de
Primera Línea

Directorios



TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

MUELLES DE PENCO S.A.	9,6 %	25,0 %	0,0 %
OXIQUIM S.A.	24,7 %	25,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	13,2 %	25,0 %	0,0 %
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	17,5 %	20,0 %	13,3 %
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	22,3 %	20,0 %	42,9 %
EFE CENTRAL S.A.	19,0 %	19,0 %	80,0 %
EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO	34,4 %	16,7 %	40,0 %
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	4,7 %	14,3 %	14,3 %
TERMINAL PACÍFICO SUR VALPARAÍSO S.A.	16,5 %	14,3 %	16,7 %
BUSES METROPOLITANA S.A.	7,8 %	11,1 %	40,0 %
PUERTO VENTANAS S.A.	8,7 %	11,1 %	14,3 %
REDBUS URBANO S.A.	14,0 %	11,1 %	20,0 %
BUSES VULE S.A.	2,8 %	0,0 %	0,0 %
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	28,7 %	0,0 %	10,0 %
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	63,6 %	0,0 %	0,0 %
EFE SUR S.A.	11,8 %	0,0 %	-
EMPRESA PORTUARIA ARICA	44,4 %	0,0 %	33,3 %
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	16,7 %	0,0 %	66,7 %
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	20,0 %	0,0 %	50,0 %
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	22,0 %	0,0 %	66,7 %
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	22,4 %	0,0 %	40,0 %
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	40,0 %	0,0 %	0,0 %
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	18,5 %	0,0 %	0,0 %
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,1 %	0,0 %	0,0 %
PUERTO PANUL S.A.	12,0 %	0,0 %	0,0 %
SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	27,8 %	0,0 %	16,7 %
SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	12,7 %	0,0 %	8,3 %
SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.	13,7 %	0,0 %	60,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.	27,3 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.	10,3 %	0,0 %	30,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	40,4 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	24,4 %	0,0 %	20,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	3,4 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	48,9 %	0,0 %	25,0 %
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL SAN CRISTÓBAL S.A.	3,6 %	0,0 %	0,0 %
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	8,6 %	0,0 %	5,9 %
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	9,1 %	0,0 %	0,0 %
TERMINAL CERROS DE VALPARAÍSO S.A.	21,8 %	0,0 %	0,0 %
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	22,0 %	0,0 %	0,0 %
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	32,6 %	0,0 %	0,0 %
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	26,9 %	23,9 %	15,4 %

Descripción de la información utilizada

La data utilizada para construir los indicadores presentados en este reporte corresponde a la información reportada a abril de 2022 por las entidades emisoras de valores públicos, por medio de la Norma de Carácter General N° 386. Para ello, las organizaciones remit-

en en sus memorias anuales el reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible con toda la información solicitada por la Comisión para el Mercado Financiero (véase Cuadro A1).

Cuadro A 1. Información reportada a la CMF según la NCG 386

Información	Forma en que se solicita la información en la NCG 386
Personas trabajadoras por género	Diversidad en la organización <ul style="list-style-type: none"> Número de personas por género (se deberá especificar el número total de trabajadores y trabajadoras).
	Diversidad en el directorio <ul style="list-style-type: none"> Número de personas por género (se deberá especificar el número de directores y el número de directoras).
	Diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio <ul style="list-style-type: none"> Número de personas por género (se deberá especificar el número de gerentes de sexo femenino y el número de gerentes de sexo masculino).
Brecha salarial por género	Se deberá señalar la proporción que representa el sueldo bruto base promedio por tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada de las ejecutivas y trabajadoras, respecto de los ejecutivos y trabajadores.

Fuente: Elaboración propia en base a la NCG 386 de 2015

Metodología

El cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas analiza y sistematiza la información reportada por las entidades emisoras de valores a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de la Norma de Carácter General N°386 en abril del año 2022 con respecto al ejercicio del año 2021. En total, en 2022 se recabó la información entregada por 680 organizaciones que representan un total de 864.530 personas trabajadoras.

La totalidad de la información fue filtrada y depurada en base a una serie de consideraciones que permitieran desarrollar un mejor análisis sobre dicho grupo de entidades, reduciendo finalmente el número de organizaciones estudiadas a 469 y el número de personas trabajadoras a 862.902. De esta manera, el estudio realizado no considera a 211 entidades, de las cuales 3 no contenían información, 61 no contaban con información sobre el total de trabajadores y trabajadoras, 115 tenían menos de 10 personas trabajadoras³⁶, y 31 no contaban con actividad comercial.

Cálculo de porcentajes de participación

La Norma de Carácter General N° 386 especifica que se debe reportar el número de hombres y mujeres en distintos niveles jerárquicos de la organización. Con esta información se construyen los porcentajes de participación de mujeres en dichos niveles. Esta se calcula como el número de mujeres en cada rango respecto al total de personas en el mismo. Los tres niveles son nivel directivo, gerencia de primera línea y trabajadoras/es de cargos más bajos.

Se calculan dichos porcentajes para el total de personas por nivel de la muestra y desagregados por rama de actividad económica.

Cálculo de brecha salarial

Para estandarizar la brecha salarial en base a la infor-

mación reportada por las organizaciones a la CMF, se incluyeron aquellas que reportaron válidamente de acuerdo a lo indicado en la NCG N° 386: “Se deberá señalar la proporción que representa el sueldo bruto base promedio, por tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada, de las ejecutivas y trabajadoras, respecto de los ejecutivos y trabajadores”.

De esta manera, se consideraron únicamente a las entidades que figuraban como vigentes, con información y/o datos, con una correcta descripción de cargo, y con valores reportados en formato numérico. Adicionalmente, sólo se consideraron aquellos valores iguales o mayores a 1%, con formato porcentual, y en un rango entre 50% y 150%. Luego, se supuso un máximo de 15 cargos por entidad para estimar la brecha, que estuviesen reportados una sola vez, y que no fuesen un promedio para la compañía completa. De esta manera, se normalizaron los cargos en dos categorías:

- **Nivel Ejecutivo:** directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes.
- **Nivel Administrativo y Medio:** administrativos, asistentes, operarios, técnicos, profesionales, analistas, supervisores y jefaturas.

Clasificación de organizaciones por industria

Para clasificar a las organizaciones por industria, se utilizó como referencia la clasificación por rubro que el Servicio de Impuestos Internos (SII) registra para las organizaciones analizadas. A partir del año comercial 2018, el rubro económico se determina como la actividad vigente ante el SII, durante el año correspondiente, para aquellos contribuyentes que registren una única actividad económica. En caso de poseer múltiples actividades, se determina como la principal aquella declarada en la consulta de actividad económica principal.

³⁶ Se mantiene el criterio de las versiones anteriores del reporte de no incluir este grupo de organizaciones, dado que el bajo número de trabajadoras y trabajadores no permite realizar un análisis por cargo o nivel jerárquico.

De los 19 rubros identificados y para contar con rubros más representativos, se reclasificaron aquellos que registraran menos de cinco organizaciones en las categorías del SII, en la categoría Otras Actividades de Servicio. Los rubros reclasificados corresponden a Administración Pública y Defensa, Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria; Actividades de Alojamiento y Servicios de Comidas; Actividades de Atención a la Salud Humana y de Asistencia Social lo

cual equivale a siete entidades.

En consecuencia, en el presente reporte se consideran los mismos 16 rubros económicos que fueron estudiados en la edición anterior.³⁷

El número de empresas por actividad económica con que se calcularon los indicadores de 2022 se muestran en los siguientes Cuadros A2, A3 y A4.

Cuadro A 2: Número de empresas por actividad económica que se utilizaron para calcular porcentajes de participación en 2022

Rama de actividad económica	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	49
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	7
Actividades financieras y de seguros	179
Actividades inmobiliarias	15
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	19
Construcción	21
Enseñanza	5
Explotación de minas y canteras	5
Industria manufacturera	35
Información y comunicaciones	6
Otras actividades de servicios	8
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	27
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	26
Transporte y almacenamiento	51

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

³⁷ Para mayor detalle sobre el listado de organizaciones por industria, ver Anexo 2.

Cuadro A 3: Número de empresas por actividad económica que se utilizaron para calcular Brecha Salarial a nivel administrativo y medio en 2022.

Rama de actividad económica	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	24
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	7
Actividades financieras y de seguros	105
Actividades inmobiliarias	5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9
Construcción	3
Enseñanza	3
Explotación de minas y canteras	3
Industria manufacturera	27
Información y comunicaciones	4
Otras actividades de servicios	2
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	10
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	20
Transporte y almacenamiento	25

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Cuadro A 4: Número de empresas por actividad económica que se utilizaron para calcular Brecha Salarial a nivel ejecutivo en 2022.

Rama de actividad económica	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5
Actividades financieras y de seguros	89
Actividades inmobiliarias	6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8
Construcción	6
Enseñanza	1
Explotación de minas y canteras	3
Industria manufacturera	24
Información y comunicaciones	4
Otras actividades de servicios	2
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	7
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10
Transporte y almacenamiento	12

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Comparabilidad entre años

La cantidad de empresas que reportan a la CMF ha ido aumentando año a año. Si bien es positivo contar cada vez con más información, las comparaciones anuales requieren considerar sólo empresas que cuentan con datos para todo el periodo (2019-2022). En los cuadros

se reportan las diferencias entre considerar a todas las empresas disponibles para cada año (Cuadro A5) y considerar sólo las empresas que presentan información para todo el periodo (Cuadro A6), que corresponde a la metodología utilizada en este informe.

Cuadro A 5: Escenario 1: Porcentajes de participación considerando todas las empresas de las bases de datos de cada año

		2019	2020	2021	2022
Número de Empresas		450	460	447	469
Personas trabajadoras en rango bajo y medio	Hombres	59,26%	59,88%	59,34%	60,85%
	Mujeres	40,74%	40,12%	40,66%	39,15%
Gerencia de primera línea	Hombres	79,97%	78,81%	78,92%	77,57%
	Mujeres	20,03%	21,19%	21,08%	22,43%
Nivel Directivo	Hombres	89,40%	89,49%	87,30%	86,03%
	Mujeres	10,60%	10,51%	12,70%	13,97%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Cuadro A 6: Metodología Informe: Porcentajes de participación considerando sólo las empresas que presentan datos los 4 años.

		2019	2020	2021	2022
Número de Empresas		363	363	363	363
Personas trabajadoras en rango bajo y medio	Hombres	59,17%	59,04%	58,99%	60,54%
	Mujeres	40,83%	40,96%	41,01%	39,46%
Nivel Gerencial	Hombres	79,31%	77,99%	78,45%	77,19%
	Mujeres	20,69%	22,01%	21,55%	22,81%
Nivel Directivo	Hombres	89,71%	88,90%	86,81%	85,30%
	Mujeres	10,29%	11,10%	13,19%	14,70%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Las diferencias en los indicadores de participación considerando ambas metodologías son menores a un 1% en cada ítem a medir. Sin embargo, para establecer una comparación, lo correcto es mantener la muestra, que es lo que se realizó al comparar la información a nivel agregado y desagregada por actividad económica para participación, “Empresas Cero” y todos los indicadores que se reportaron para el periodo 2019-2022.

Para el caso específico de Brechas Salariales no se consideró el año 2019, pues las brechas estaban reportadas de forma distinta a años posteriores (contemplaba tres niveles). Por otro lado, no todas las empresas reportaron datos para este ítem y muchas entregaron sólo para uno de los niveles jerárquicos. Por lo anterior, en esa parte del análisis se consideraron muestras distintas para cada nivel jerárquico. De esta forma, la exposición de brecha salarial de nivel administrativo

y medio considera los resultados de las 166 empresas que la reportaron para todo el periodo 2020-2022, mientras que, para el nivel ejecutivo, estas representaron 119 observaciones. Para ambos casos se calculó mediante un promedio simple de las brechas a nivel de empresa.

En el Cuadro A7 se muestran las diferencias entre los cálculos de brecha salarial al usar la metodología descrita y en el Cuadro A8 se calcula usando todos los datos disponibles para cada año.

Si bien hay diferencias importantes, de hasta 1,34 pp., las variaciones entre años son similares para ambas metodologías. Por otro lado, las brechas son siempre inferiores usando la metodología del informe. De todas formas, para poder comparar entre años lo correcto es usar la metodología que se presenta en el informe.

Cuadro A 7: Escenario 1: Brecha Salarial considerando todos los datos disponibles por año.

Brecha Nivel Administrativo y Medio			Brecha Salarial Nivel Ejecutivo		
2020	2021	2022	2020	2021	2022
10,60%	9,10%	10,10%	12,47%	13,23%	14,11%
N=271	N=233	N=259	N=188	N=177	N=192

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Cuadro A 8: Metodología Informe: Brecha Salarial considerando sólo empresas que reportan el dato todos los años.

Brecha Nivel Administrativo y Medio			Brecha Salarial Nivel Ejecutivo		
2020	2021	2022	2020	2021	2022
9,26%	8,32%	8,46%	11,30%	13,90%	13,70%
N=166			N=119		

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Evolución de participación por rubro

Analizar la evolución de indicadores de participación por rubro presenta como dificultad la existencia de empresas que cambian de rubro entre años. Al dejarlas en la base se pueden sobredimensionar las magnitudes de la evolución de los indicadores. Por ello se eliminaron las empresas que cambiaron de rubro en algún momento del periodo 2020-2022, aunque tam-

bién significó otras alteraciones importantes en los porcentajes de participación para algunos rubros y niveles. En los Cuadros A9, A10 y A11 se reportan los indicadores de participación por actividad económica entre 2020 y 2022 considerando las 363 empresas con las cuales se hicieron las estadísticas de participación a nivel general.

Cuadro A 9: Porcentaje de mujeres trabajadoras por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	2020	2021	2022
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	36,0%	33,5%	35,8%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	59,6%	39,0%	34,4%
Actividades financieras y de seguros	48,2%	49,4%	45,5%
Actividades inmobiliarias	32,7%	31,7%	27,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,5%	33,2%	32,1%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	31,1%	32,6%	33,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	43,3%	42,4%	43,7%
Construcción	10,4%	9,6%	9,3%
Enseñanza	49,9%	50,1%	50,7%
Explotación de minas y canteras	11,0%	11,4%	10,7%
Industria manufacturera	22,6%	22,2%	22,5%
Información y comunicaciones	35,9%	31,0%	31,3%
Otras actividades de servicios	70,0%	68,8%	70,1%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	23,2%	23,5%	23,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	21,4%	24,5%	22,4%
Transporte y almacenamiento	29,1%	25,6%	26,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Cuadro A 10: Porcentaje de mujeres gerentas por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	2020	2021	2022
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	34,5%	18,8%	16,8%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	19,2%	35,7%	22,4%
Actividades financieras y de seguros	25,3%	25,3%	27,2%
Actividades inmobiliarias	16,7%	34,7%	28,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	15,7%	9,8%	20,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	14,9%	15,7%	20,4%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12,2%	16,9%	19,2%
Construcción	9,6%	12,2%	7,9%
Enseñanza	18,9%	17,9%	20,0%
Explotación de minas y canteras	8,4%	12,2%	12,3%
Industria manufacturera	16,7%	18,2%	17,4%
Información y comunicaciones	24,7%	15,1%	17,9%
Otras actividades de servicios	25,5%	20,4%	28,4%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	14,3%	14,0%	12,8%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	14,2%	15,9%	12,8%
Transporte y almacenamiento	26,4%	25,6%	25,9%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Cuadro A 11: Porcentaje de mujeres directoras por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	2020	2021	2022
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	4,0%	8,1%	6,2%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,2%	3,1%	20,9%
Actividades financieras y de seguros	10,8%	13,0%	15,2%
Actividades inmobiliarias	9,8%	13,6%	16,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8,6%	8,6%	12,5%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8,8%	9,9%	9,6%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9,4%	11,8%	13,2%
Construcción	7,1%	5,1%	9,7%
Enseñanza	25,8%	32,3%	28,6%
Explotación de minas y canteras	10,0%	10,4%	13,5%

Rama de actividad económica	2020	2021	2022
Industria manufacturera	7,6%	8,1%	10,9%
Información y comunicaciones	17,3%	17,0%	26,3%
Otras actividades de servicios	15,9%	16,3%	24,4%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	14,0%	20,4%	19,8%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	13,1%	17,8%	18,1%
Transporte y almacenamiento	18,4%	18,0%	15,4%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

La diferencia más importante de estos Cuadros respecto a los Cuadros 2, 3 y 4 presentados en el informe se da en el caso de las Actividades de servicios administrativos y de apoyo. Entre 2020 y 2021 hubo empresas que cambiaron de esa rama a otras, lo que genera cambios bruscos para los tres indicadores de participación. El dejar sólo empresas que no hayan cambiado el rubro genera un enorme aumento de la tasa de participación de trabajadoras para dicha actividad económica a cifras en torno al 70% y reduce la participación en los otros niveles a un 0%. La metodología usada en esa parte del informe permite apreciar mejor las variaciones de la participación de mujeres en las empresas perteneciente a cada rubro en el periodo, pero distorsiona la magnitud en torno a la cual se dan esas variaciones. Sin embargo, este último aspecto se analiza

mejor en el ítem que muestra las estadísticas para el total de empresas que reportan datos en 2022.

Balance de empresas públicas y privadas por rubro

Comparar la tasa de mujeres en distintos niveles de empresas públicas y privadas presenta como complejidad la distinta composición por rubro para el sector público y para el privado. Como se aprecia en el Cuadro A12, el balance tiene diferencias importantes, y como se muestra en este informe, hay alta heterogeneidad en la participación de mujeres por rubro. Ello es lo que justifica que en el informe se muestren las diferencias en participación de mujeres en empresas públicas y privadas desagregadas por rubro, enfocándose en los tres donde hay más empresas.

Cuadro A 12: Empresas públicas y privadas para los rubros en que hay empresas públicas en 2022.

Rama de actividad económica	N° de Empresas Privadas	N° de Empresas Públicas
Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	6	1
Actividades Inmobiliarias	14	1
Explotación de Minas y Canteras	3	2
Industria Manufacturera	31	4
Información y Comunicaciones	4	2
Otras Actividades de Servicios	5	3
Suministro de Agua, Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación	26	1
Transporte y Almacenamiento	42	9

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.



**Cuarto Reporte de Indicadores
de Género en las Empresas en
Chile 2022**





chilemujeres[®]
fundación



Organización
Internacional
del Trabajo