



Ministerio de
La Mujer y la
Equidad de
Género

Gobierno de Chile

Ministerio de
Hacienda

Gobierno de Chile



REPORTE DE INDICADORES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN CHILE 2019

Empresas que reportan a la Comisión
para el Mercado Financiero

En colaboración con

chilemujeres
fundación

Equipo de Trabajo

María José Abud
Jefa de Estudios
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Marcos Balmaceda
Economista
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Christine Böttiger
Diseñadora
Be Diseño gráfico

Verónica Campino
Vicepresidenta Ejecutiva
Fundación ChileMujeres

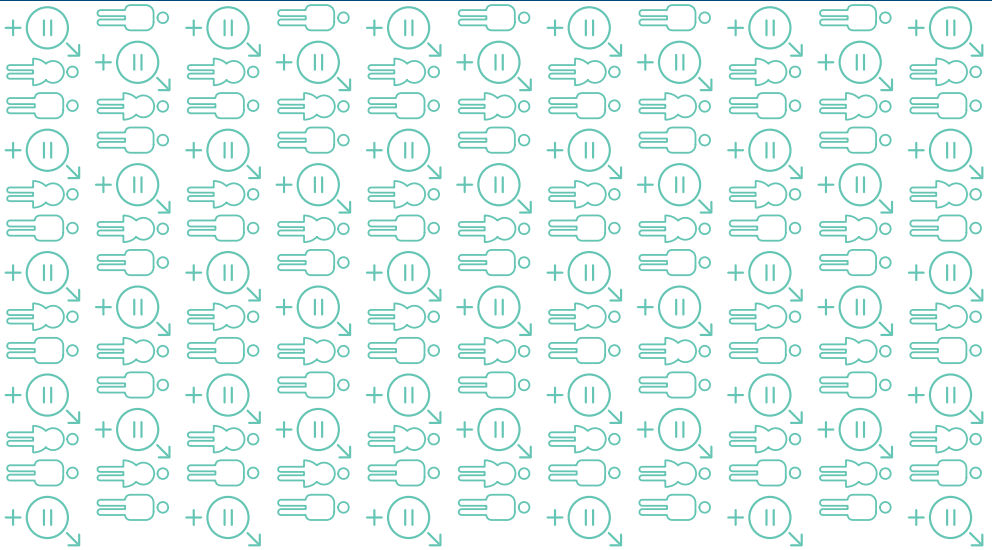
Sebastián Domínguez
Asesor Gabinete Subsecretaría
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Paulina Encina
Asesora Comunicaciones Gabinete Subsecretaría
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Antonia Fontaine
Asesora Coordinación Macroeconómica
Ministerio de Hacienda

Angélica Guerra
Directora de Estrategia
Fundación ChileMujeres

Loreto Reyes
Asesora Mercado Laboral
Ministerio de Hacienda



En colaboración con

chilemujeres
fundación



| | | | |
|-----------|-------------------------|----------------|---|
| 05 | Mensajes | 33 | Conclusiones y desafíos |
| 09 | Introducción | 36 | Anexos |
| 15 | Alcance del reporte | Anexo 1 | Empresas parte de este reporte |
| | | Anexo 2 | Descripción de la información utilizada |
| | | Anexo 3 | Metodología |
| 17 | Principales indicadores | 44 | Referencias bibliográficas |

Mensajes

El Gobierno del Presidente Sebastián Piñera tiene el firme compromiso de avanzar hacia un desarrollo integral, en el cual mujeres y hombres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. Para esto, son clave políticas públicas que permitan a cada persona aprovechar su potencial, y ser capaces de contribuir y beneficiarse plenamente en el ámbito económico, social y político.

Con la presentación de la Agenda Mujer en mayo de 2018, el gobierno planteó su voluntad política de avanzar con decisión y urgencia hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Uno de los pilares de esta agenda se enfoca en fortalecer la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, favoreciendo que cada día más mujeres puedan generar sus propios ingresos, para mejorar la situación de sus hogares, y que les permita también desarrollarse como personas integrales.

Para esto, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género coordina y desarrolla programas y políticas tendientes a fortalecer la situación de las mujeres en el mercado del trabajo disminuyendo las barreras, discriminaciones e inequidades que ellas enfrentan tanto en el ingreso al mercado laboral como en la permanencia en sus trabajos. Este reporte, que muestra la situación de las mujeres en el mundo laboral chileno, permitirá medir, conocer y visibilizar brechas que hoy existen en materia de participación de mujeres, salarios y acceso a puestos de alta responsabilidad. Esta es la primera edición de un re-



Isabel Piá Jarufe
*Ministra de la Mujer
y la Equidad de Género*



Carolina Cueva Merino
*Subsecretaria de la Mujer
y la Equidad de Género*

porte anual, que esperamos en sus próximas versiones cuente cada vez con más y mejor información estandarizada puesta al servicio de quienes definen las políticas al interior de las empresas.

La experiencia internacional y la literatura demuestran que visibilizar esta información tiene un impacto positivo en disminuir la brecha salarial, fomentar la presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad y aumentar la participación laboral femenina. Países como Alemania, Bélgica, Italia, Dinamarca, Austria, Austria y Reino Unido, entre otros, han implementado reportes similares, y han logrado disminuir considerablemente las barreras en el mercado laboral.

Alcanzar la equidad de género es un desafío que necesita del compromiso, voluntad y acción del gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

Esperamos que este reporte sea una herramienta para continuar avanzando en una sociedad en que mujeres y hombres tengan igualdad de derechos, deberes y oportunidades.



Ignacio Briones Rojas

Ministro de Hacienda



Francisco Moreno Guzmán

Subsecretario de Hacienda

La participación laboral femenina en Chile ha aumentado de manera considerable en las últimas décadas hasta el 49,2% actual,¹ contribuyendo a la reducción de la pobreza y la consolidación de la clase media. Sin embargo, la participación sigue encontrándose por debajo del promedio de la OCDE y las brechas salariales siguen siendo elevadas, por lo que acotar dichas brechas y aumentar la participación laboral sigue siendo un desafío para el país.

Alcanzar una mayor igualdad de derechos, deberes y obligaciones entre hombres y mujeres es una condición necesaria para aumentar la competitividad del país, en el camino hacia un desarrollo integral y sostenible.

Como Gobierno, hemos impulsado una serie de medidas legislativas que buscan reducir la brecha salarial, disminuir el desempleo femenino, aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y promover la corresponsabilidad familiar. Entre ellas destaca: la Ley N° 21.165, que establece una Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores, publicada en el Diario Oficial en julio de 2019, el Proyecto de ley N° 12.026-13 que crea la "Sala Cuna Universal", el Proyecto de ley N° 12.618-13 de Modernización Laboral para la con-

citación, familia e inclusión, y, el Proyecto de ley N° 12.008-13, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

Sin embargo, más allá de las medidas señaladas precedentemente, para erradicar definitivamente las desigualdades de género, es imperiosa la voluntad y acción tanto del sector privado como del sector público, así como la colaboración entre ambos.

Este reporte es una importante contribución en el camino por alcanzar los objetivos que nos hemos planteado como gobierno en materia de equidad de género. Por esto, como Ministerio de Hacienda estamos orgullosos de haber colaborado con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres en su elaboración.

Obedeciendo al principio de que no se puede mejorar lo que no se mide, en este reporte se repasan los indicadores de género más relevantes para un importante segmento de empresas del sector privado.

Esperamos que, a partir del mismo, tanto en el sector privado como en el sector público se tomen medidas tendientes a disminuir las brechas de género. Asimismo, confiamos en que su continua publicación sirva como antecedente e impulse a un mayor número de iniciativas que nos conduzcan a lograr el objetivo de alcanzar una sociedad más justa, próspera y desarrollada.

¹ INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2019.

Hoy más que nunca debemos intentar construir de manera conjunta entre el sector público, privado y la sociedad civil, un Chile más justo y con mayores oportunidades. Las empresas son un actor determinante en este anhelo, ya que ellas inciden en las condiciones de vida de las personas y en sus posibilidades de desarrollo.

La justicia es indispensable para lograr un país con menos desigualdades y en la medida que las organizaciones eliminen las diferencias arbitrarias, estarán aportando significativamente en este sentido. El primer desafío es terminar con las brechas entre hombres y mujeres que no se justifiquen en el esfuerzo, eficiencia, capacidades y productividad.

Un país más justo no es una idea abstracta, ella existe en acciones y metas justas. En los lugares de trabajo se plasma en igual sueldo por igual trabajo, en contratación y ascenso de las personas por mérito, en condiciones que permitan a todas las personas desarrollar sus capacidades y talentos, sin que ellos se vean limitados o inhibidos por construcciones culturales. Se aprecia en el valor de la diversidad entre hombres y mujeres como una riqueza que aporta valor, visión, creatividad, innovación, prevención de riesgos y mejores resultados económicos.

El "Reporte de Indicadores de Género de las Empresas en Chile", del Gobierno de Chile en conjunto con Fundación ChileMujeres, es un círculo virtuoso colaborativo entre el sector público, privado y la sociedad civil, en la medida que las organizaciones asuman los desafíos de este estudio para mejorar sus indicadores.

Para lograr cambios efectivos y eficientes necesitamos, en primer lugar, contar con la convicción y compromiso de las y los directores de las empresas; es en ellos donde debe nacer y terminar la preocupación por crear una empresa justa, inclusiva y diversa, proponiendo políticas y prácticas y exigiendo resultados. Porque, como ha comprobado la agencia australiana, "Workplace Gender Equality Agency", las acciones para corregir, por ejemplo, las brechas salariales, son tres veces más efectivas cuando los resultados se informan a la gerencia general o al directorio.

Los invitamos a conocer las cifras de este reporte e inspirarse para analizar sus propios indicadores y comenzar una gestión sistemática con metas concretas, construyendo así una mejor empresa y un mejor país.



Francisca Jünnemann Pérez
Presidenta Fundación ChileMujeres



Verónica Campino García-Huidobro
Vicepresidenta Ejecutiva Fundación ChileMujeres

En Chile, tres de cada cuatro personas sin ingresos propios femenina presenta pobreza por ingresos, frente a un 8,2% de los hombres en esa situación.

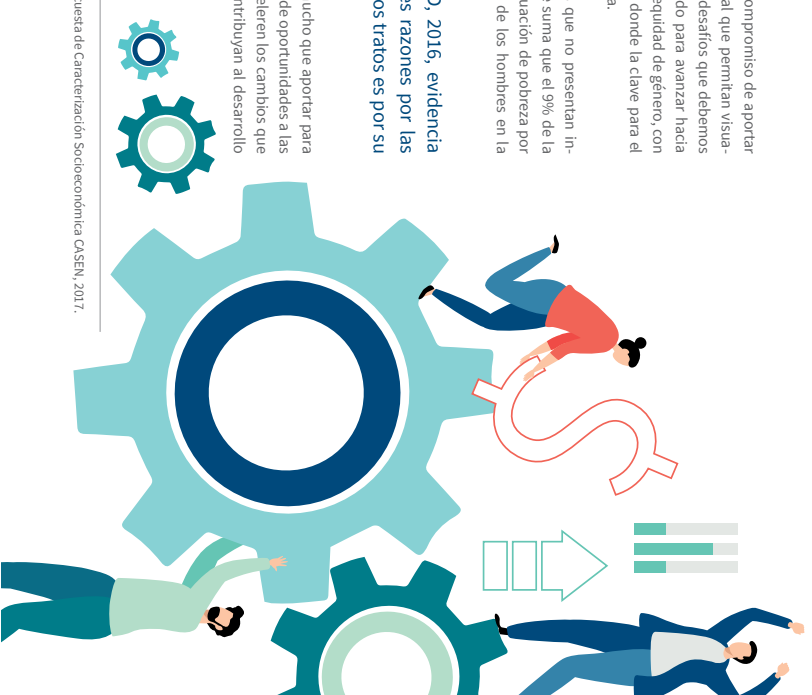
Introducción

Como Gobierno de Chile asumimos el compromiso de aportar transparencia y datos al mercado laboral que permitan visualizar el estado actual y dimensionar los desafíos que debemos asumir en conjunto con el sector privado para avanzar hacia una sociedad y un mercado laboral con equidad de género, con verdadera igualdad de oportunidades y donde la clave para el desarrollo profesional sea la meritocracia.

En Chile, tres de cada cuatro personas que no presentan ingresos propios son mujeres. A esto se le suma que el 9% de la población femenina se encuentra en situación de pobreza por ingresos, lo cual contrasta con el 8,2% de los hombres en la misma situación.²

El estudio *Desiguales* del PNUD, 2016, evidencia que en Chile las dos principales razones por las cuales las personas reciben malos tratos es por su clase social y por ser mujer.

En este contexto, las empresas tienen mucho que aportar para construir un país que entregue igualdad de oportunidades a las mujeres, potenciando iniciativas que aceleren los cambios que la sociedad necesita y que, a su vez, contribuyan al desarrollo integral de sus propias organizaciones.



² Ministerio de Desarrollo Social y la Familia, Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN, 2017.

Existe consenso en la literatura sobre el valor de la diversidad de género en las organizaciones, definida como las distintas miradas que aportan hombres y mujeres tanto en innovación como en resultados operacionales y financieros.

Existe consenso en la literatura sobre el valor de la diversidad de género – entendida como distintas miradas que aportan hombres y mujeres –, tanto en innovación como en resultados operacionales.

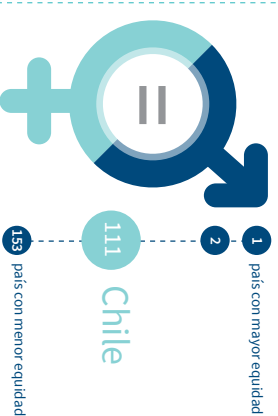
El estudio, “*The mix that matters: Innovation through diversity*”, 2017, realizado por Boston Consulting Group (BCG), determina que empresas con 40% de presencia femenina en posiciones de liderazgo generan un 34% de mayor utilidad en productos innovadores lanzados durante los últimos tres años.

McKinsey & Company, en su estudio, “*Woman Matter*”, 2017, muestra que las empresas con mayor presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad tienen un 47% de mayor retorno del capital y un 59% de mayores resultados operacionales, que aquellas empresas sin mujeres en sus comités ejecutivos.

A pesar de la evidencia, en nuestro país la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo es un desafío pendiente. De acuerdo al “*Global Gender Gap Index 2020 del World Economic Forum*”, Chile se encuentra en el lugar 111 de los 153 países del estudio en el indicador de participación y oportunidades económicas, presentando una brecha de 0,608 en una escala donde el 1 representa plena equidad.

Para revertir esta realidad, se requiere contar con diagnósticos claros midiendo indicadores clave, para, así, ejecutar acciones de mejora en las empresas con objetivos definidos y gestionando las estrategias que permitan acortar las brechas. Es importante abordar la diversidad entre hombres y mujeres con la mis-

Global Gender Gap Index 2020 Subíndice de participación y oportunidades económicas



ma rigurosidad que cualquier otro desafío de negocio.

Australia, a partir de “*Gender Equality Act 2012*”, exige por ley, a todas las empresas del sector privado que cuenten con más de 100 trabajadores, reportar indicadores de género, es decir, dar a conocer la composición de la fuerza de trabajo, gobiernos corporativos, diferencia del salario, adaptabilidad y responsabilidad, acceso laboral y discriminación. Mostrar esta información ha provocado efectos positivos, tanto en la proporción de mujeres en las empresas, como en la brecha salarial. Así, en cinco años las empresas que analizan la brecha salarial por gé-

En Australia, gracias a la legislación que obliga a las empresas a reportar, en cinco años:


 en un **22%** *disminuyó la brecha salarial*


 en un **24%** *aumentaron las políticas de promoción de mujeres*

Australia's gender equality scorecard 2018, Workplace Gender Equality Agency

nero aumentaron en un 73%, la brecha salarial disminuyó en un 22% y las empresas con políticas de promoción de mujeres aumentaron en un 24%.

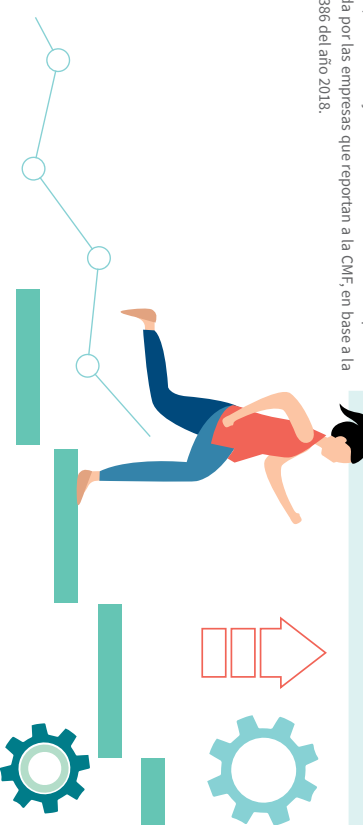
En Chile, existe desde el año 2015 la Norma de Carácter General (NCG) N°386, que incorpora el requerimiento de divulgación de información en la memoria anual de cada empresa, de un reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible. Este contempla indicadores de diversidad de hombres y mujeres en los directorios, en las gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha en los salarios por género.

El "Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile" desarrollado por el Gobierno de Chile en colaboración con ChileMujeres, estandariza y sistematiza esta información pública divulgada por las empresas que reportan a la CMF, en base a la NCG N° 386 del año 2018.



La equidad de género es una deuda social que no puede esperar más, debemos acelerar los procesos de manera urgente para alcanzarla.

Para lograrlo, es necesario contar con empresas que sumen esta demanda como una prioridad dentro de sus objetivos y, es por eso, que ponemos a disposición esta primera versión como herramienta para analizar y evaluar la realidad laboral femenina, pero por sobre todo, para tomar decisiones concretas que lleven de la reflexión a la acción y al cambio cultural que Chile necesita.



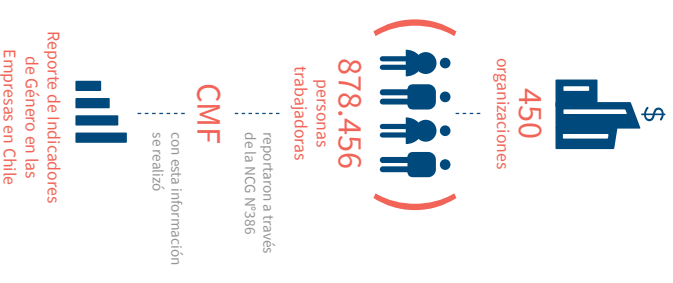
El Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile, estandariza y sistematiza la información pública de las empresas que informan a la CMF, en base a la NCG N° 386.

Alcance del reporte

Este informe está construido sobre la información que las empresas reportaron en 2018 a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), a través de la Norma de Carácter General N°386.

Del total de 668 organizaciones que informaron a la CMF, se utilizaron 450 para este reporte lo cual modificó el universo de personas a 878.456, reduciendo el número de trabajadores en sólo 565 (0,06%), debido a que se analizaron organizaciones con igual o más de 10 personas trabajadoras y que registren toda la información necesaria para el análisis en su Reporte de Sostenibilidad del año 2018.³

Al analizar el tamaño de las empresas analizadas, un 99% de las personas trabajadoras son de grandes empresas.⁴



³ Para más detalle sobre metodología ver Anexo 3.

⁴ Grandes empresas: Ventas sobre UF 100.000 promedio al año, según la clasificación del Servicio de Impuestos Internos (SII).

La equidad entre hombres y mujeres debiese ser una prioridad para las organizaciones, estableciendo indicadores y metas con la misma rigurosidad que con cualquier otro desafío de negocio...

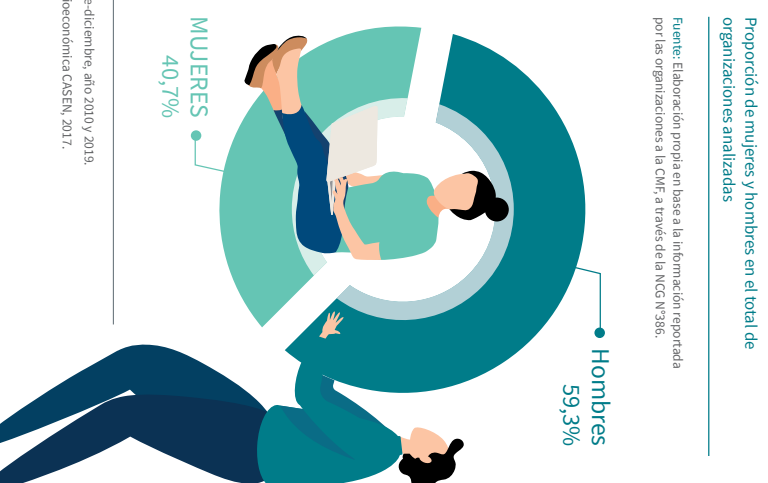
Principales indicadores

1. Proporción de mujeres en las organizaciones

Las mujeres representan un 40,7% del total de trabajadores de las 450 organizaciones analizadas. La menor presencia de mujeres con respecto de los hombres evidencia el primer desafío respecto a la incorporación de la mujer al mercado laboral.

El empleo femenino es aún un desafío pendiente. Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) evidencian que si bien en la última década ha aumentando la participación laboral de la mujer de un 46,6 en 2010, a un 49,2% en 2019, aún existe una brecha importante con respecto a los hombres, los cuales tienen una participación laboral de un 69,7%.⁵

A su vez, la participación laboral de la mujer disminuye según el nivel de ingresos. De acuerdo con la Encuesta Casen 2017, las mujeres de menores ingresos (quintil I) tienen una tasa de participación laboral de un 30%, mientras que para las de mayores ingresos (quintil V) es de un 68%.⁶



⁵ INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre, año 2010 y 2019.

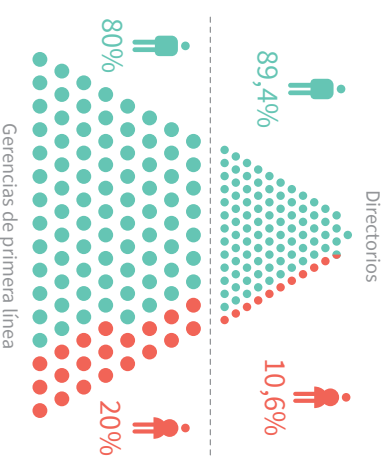
⁶ Ministerio de Desarrollo Social y la Familia, Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN, 2017.

Las organizaciones tienen un rol clave en aumentar la presencia de mujeres en directorios, contribuyendo a avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, en la cual mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

2. Proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad

La proporción de mujeres en las organizaciones va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. El 20% de las gerencias de primera línea⁷ son ocupadas por mujeres y a nivel de directorios esta proporción disminuye a la mitad, donde el 10,6% de las posiciones son ocupadas por mujeres. Sin embargo, aún esta proporción es mayor al promedio de las empresas IPSA para el año 2019, en las que un 8,5% de las posiciones de directorios son ocupadas por mujeres.

La presencia de mujeres en espacios de liderazgo debe ser prioritario, no sólo porque la diversidad de los equipos trae efectos positivos en los resultados de las organizaciones, sino también porque la presencia de más mujeres en la toma de decisiones contribuye a instalar políticas y promover una cultura de equidad de género en los lugares de trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las organizaciones a la CMF, a través de la NCG N°386.

⁷ Gerencias de primera línea es definida por la CMF como las mujeres en la gerencia en general y otras gerencias que reportan a la gerencia general o al directorio.

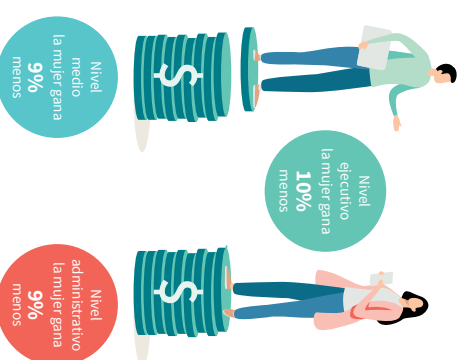
La experiencia de la agencia australiana “Workplace Gender Equality”, demuestra que las acciones para corregir las brechas salariales son tres veces más efectivas cuando los resultados se informan a la gerencia general o al directorio.

3. Brecha salarial según nivel de responsabilidad

Las mujeres de las organizaciones analizadas tienen, en promedio, un sueldo bruto un 9% menor que el de los hombres en el nivel administrativo (que incluye a administrativos, asistentes y operarios) y en el nivel medio (que incluye a jefaturas, supervisores, analistas, profesionales y técnicos). Mientras que las mujeres que trabajan en el nivel ejecutivo de la organización (nivel que incluye directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes), perciben un salario bruto promedio un 10% menor que los hombres en el mismo segmento.

Estas cifras están en línea con la brecha de ingreso que reporta la Superintendencia de Pensiones para el año 2019 de 10,8%. Cabe destacar que esta brecha se calcula sobre el ingreso imponible promedio de todos los trabajadores y trabajadoras que cotizan y no desglosa por nivel o cargo de responsabilidad. Por su parte, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a través la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), estima la brecha de ingreso promedio entre mujeres y hombres, incluyendo a todos los trabajadores dependientes o independientes, en un 27% el 2018.

Brecha salarial entre mujeres y hombres, según nivel de responsabilidad⁸



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las organizaciones a la CMF, a través de la NCG N°386.

⁸ Ver Anexo 3 para más información sobre los niveles jerárquicos y metodología de la brecha salarial.

¿Cuáles el impacto económico de una mayor participación de mujeres?

Para nuestro país se estimó un incremento promedio de

0,65

puntos porcentuales en el PIB, por cada 100 mil mujeres que ingresan a la fuerza laboral.

“Mayor incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena”
Ministerio de Economía, Subsecretaría de Economía
y Empresas de Menor Tamaño, 2016.

Para América Latina, el impulso potencial para el PIB podría ser de

USD 2,6 trillones,

o un aumento del 34% del PIB regional anual, si las mujeres participaran en la misma proporción que los hombres en la economía.

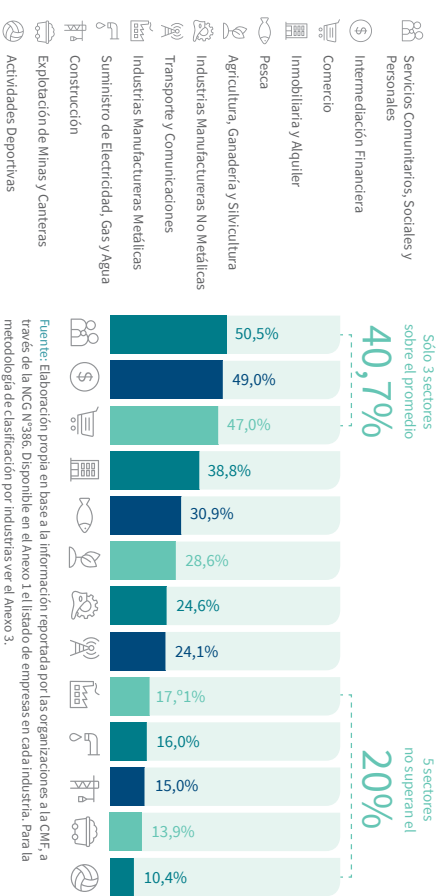
“The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”, McKinsey Global Institute, 2015.

4. Participación de mujeres por industria

Sólo tres industrias están por sobre el promedio de 40,7% de participación de mujeres. Aquellas industrias son las que históricamente han tenido mayor representación femenina: Servicios Comunitarios, Sociales y Personales; Intermediación Financiera y Comercio.

Cinco sectores tienen una proporción de mujeres que no supera el 20%. Entre ellos, están las industrias tradicionalmente asociadas a trabajos de hombres, como la Minería y la Construcción.

Proporción de mujeres sobre el total de personas por industria



Empresas en el cuartil superior de mujeres en equipos ejecutivos tienen un desempeño financiero (EBITDA) un 21% mayor y una rentabilidad más bajo tienen un desempeño financiero promedio un 29% menor.

“Delivering through diversity”, McKinsey & Company, 2018.

Las empresas con un 30% o más de mujeres en roles de liderazgo, reportan mejores resultados que aquellas con menor proporción de mujeres en la alta gerencia.

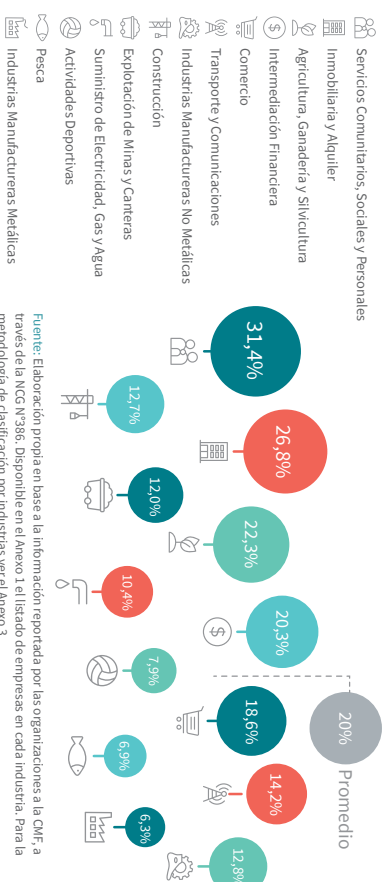
“Is gender diversity profitable? Evidence from a Global Survey”, Pwercen Institute, 2016.

5. Participación de mujeres en gerencias de primera línea por industria

Del total de las organizaciones estudiadas, en promedio por industria, de cada diez gerentes de primera línea sólo dos son mujeres. Las tres industrias con más mujeres gerentas son: Servicios Comunitarios, Sociales y Personales; Inmobiliaria y Alquiler; y Agricultura, Ganadería y Silvicultura.

Una alta proporción de mujeres por industria no implica necesariamente una alta presencia en gerencias. Por ejemplo, las industrias de Intermediación Financiera y Comercio son industrias en que el 49% y 47% de trabajadores son mujeres, respectivamente, sin embargo, la primera tiene un 20,3% de mujeres en gerencias y la segunda un 18,6%.

Proporción de mujeres gerentas de primera línea sobre el total de personas en gerencias de primera línea⁹ por industria



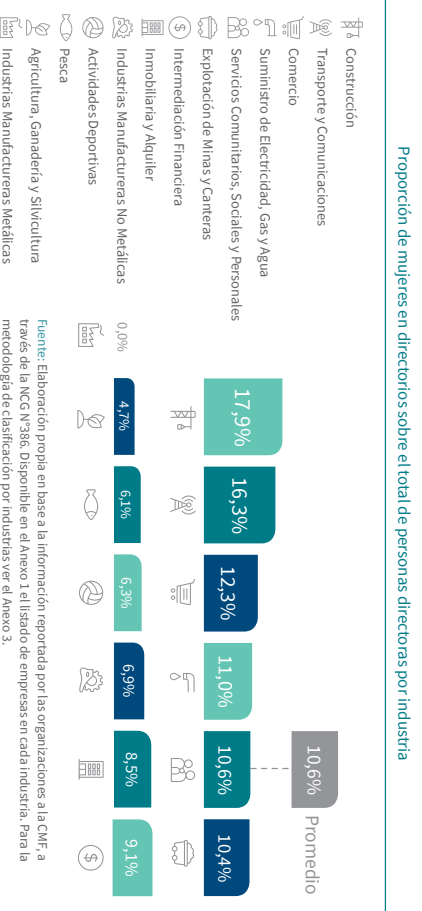
⁹ Gerencias de primera línea es definida por la CME como las mujeres en la gerencia en general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio

A la tasa actual de cambio, América Latina recién llegaría al 30% de mujeres en directorios el año 2042

"Latin American Board Diversity Analysis", Egon Zehnder, 2016.

6. Proporción de mujeres en directorios por industria

En promedio, el 10,6% de las posiciones de los directorios son ocupadas por mujeres, cifra superior al promedio de las empresas IPSA, en las que para el año 2019 sólo un 8,5% de los puestos de directorios fueron ocupados por mujeres. Como se observa en la figura, cinco sectores están en el promedio o sobre él y existe un sector con nula participación de mujeres en directorios: Industrias Manufactureras Metálicas.





Registro de Mujeres para Directorios

En 2019, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con el Servicio Civil, *headhunters* y organizaciones de la sociedad civil, creó el Registro de Mujeres para Directorios para que aquellas que cumplen con criterios objetivos de probidad, experiencia laboral y profesional, puedan inscribirse y ser parte de un registro público. Esta iniciativa tiene como objetivo visibilizar a mujeres disponibles y calificadas para ser parte de directorios, con el fin de que sean consideradas en la toma de decisiones de las organizaciones. Actualmente existen 537 mujeres parte de este registro, el cual está disponible en:

https://minimujeryeg.gob.cl/?page_id=30233

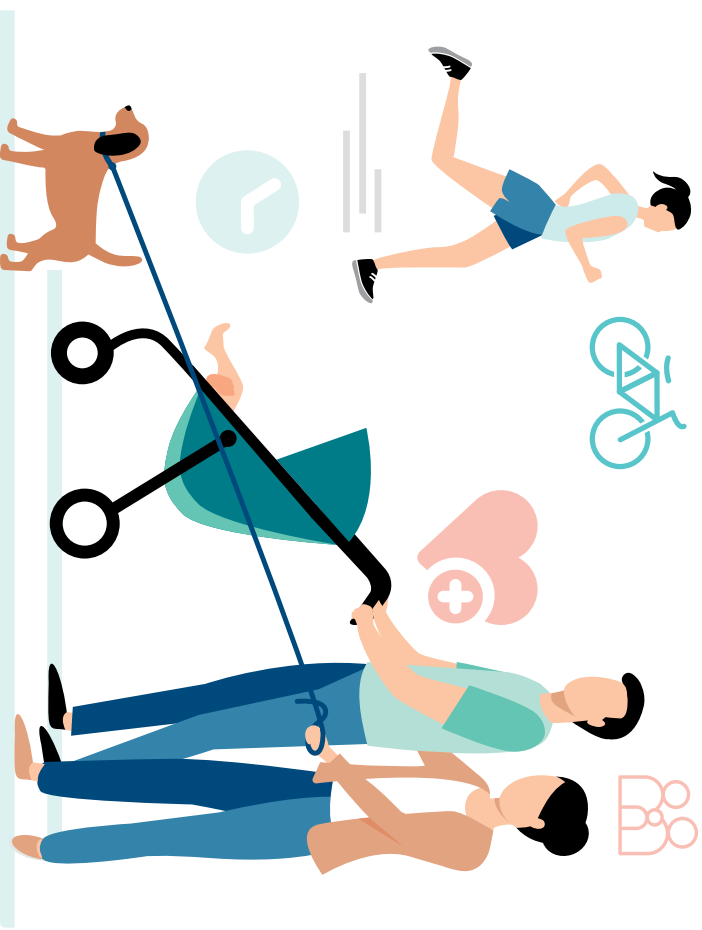
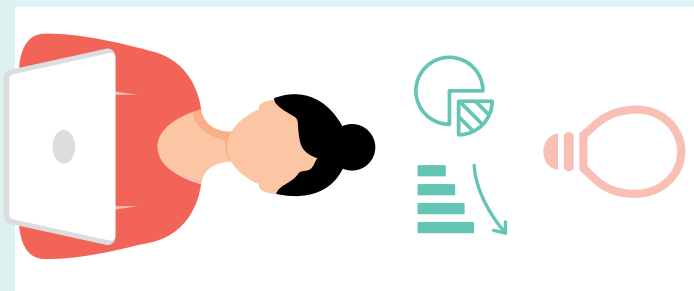
Si bien se ha avanzado en los últimos años (sólo desde el 2018 al 2019 aumentó de 6,4% a 8,5% el número de mujeres que son directoras en empresas IPSA y de 6,0% a 7,9% en las empresas IGPA), aún existe una brecha importante para alcanzar la plena incorporación de las mujeres en posiciones de liderazgo, objetivo que requiere de compromiso y definición de estrategias por parte de los tomadores de decisiones de las empresas.

Norma Chilena 3262

En 2012 el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género instauró la Norma 3262, la cual instala en las organizaciones un sistema de gestión de **igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

El sistema de la Norma 3262 establece un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional, que tienen como finalidad reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las empresas, para avanzar en un cambio cultural que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Durante 2019 hemos duplicado el número de empresas certificadas con la Norma 3262 y como meta al 2021 esperamos contar con 100 empresas certificadas.

La organización que se certifica bajo la Norma 3262 puede postular y obtener el “Sello Igualdad-Conciliación, vida laboral, familiar y personal”, que corresponde a la distinción que otorga el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.



El análisis evidencia los desafíos para la equidad de género:

La participación de mujeres es de tan sólo el **40,7%** del total.

El **80%** de las gerencias de primera línea están a cargo de los hombres.

El **90%** de los puestos de directorios son para ellos.

Los rubros de Construcción y de Transporte y Comunicaciones, tradicionalmente masculinizados, alcanzan los dos primeros promedios de mujeres en directorios, con un 17,9% y un 16,3% respectivamente.

Conclusiones y desafíos

Para este informe se estudiaron a 450 organizaciones que reportan a la Comisión de Mercado Financiero (CMF), para entregar resultados de indicadores de equidad de género a nivel general y por rubro, abarcando un universo de casi 900 mil personas trabajadoras.

Por medio de cifras y análisis, se presentan los grandes desafíos pendientes para lograr equidad en los lugares de trabajo: el nivel de participación de las mujeres es de tan sólo 40,7% del total de la empresa, el 80% de las gerencias de primera línea están a cargo de hombres y el 90% de los puestos de directorios son para ellos.

Respecto de la brecha salarial, las mujeres tienen un sueldo bruto promedio un 9% menor que el de los hombres en el nivel administrativo y medio. En tanto, las mujeres en el nivel ejecutivo, perciben un sueldo bruto promedio de un 10% menor que los hombres del mismo segmento.

Las empresas con mayor nivel de participación de mujeres y con gerentas de primera línea son, en promedio, las del rubro Servicios Comunitarios, Sociales y Personales; sector tradicionalmente con alta presencia femenina. Sin embargo, están en quinto lugar en número de directoras.

El rubro Intermediación Financiera ocupa el segundo lugar en participación femenina, aunque es el sector que cuenta con menos presencia de mujeres en sus directorios. En tanto, Comercio, se ubica en el tercer lugar de la lista.

Se destaca que las empresas de Construcción y de Transporte y Comunicaciones, conocidas por tener niveles muy bajos de participación laboral femenina, alcanzan los dos primeros promedios en puestos de directoras: Construcción con un 17,9% y Transporte y Comunicaciones con un 16,3%.

No obstante, para enfrentar estos desafíos se requiere, además de voluntad y compromiso por parte de las organizaciones, que éstas realicen una medición de sus propios indicadores para definir sus propias metas, y de esta manera, gestionarlos los cambios mediante acciones y estrategias concretas.

Dar a conocer este primer reporte de indicadores junto con contundente evidencia y tendencia internacional, tiene como finalidad motivar, apoyar y acelerar la toma de decisiones de las empresas respecto de la incorporación de mujeres. De esta manera, se aportaría al propósito de avanzar en la construcción de organizaciones más diversas e inclusivas, que contribuyan al desarrollo integral de nuestro país, junto con mejorar el rendimiento y desempeño de sus finanzas y operaciones, gracias a la inclusión de estas nuevas miradas.

La modificación y consulta pública que, a la fecha de publicación de este reporte está realizando la CMF a la NCG N°386, es un gran avance para mejorar la información de las empresas y para incorporar nuevos indicadores de equidad de género, permitiendo una mayor y mejor sistematización de la información.

Para tener un diagnóstico integral de la situación de las mujeres al interior de las empresas en Chile, es importante conocer, adi-

Una mayor diversidad en las organizaciones trae consigo creatividad e innovación en la toma de decisiones, elementos fundamentales para hacer frente a los cambios tecnológicos y a las nuevas dinámicas del mercado laboral.

cional a la información como la brecha salarial, participación laboral, cantidad de gerencias de primera línea y directoras, indicadores relacionados a las políticas y objetivos que tienen las organizaciones en equidad de género. Estos deben incluir la medición de políticas de adaptabilidad laboral y corresponsabilidad parental dentro de la empresa, además de aquellas relacionadas al desarrollo de carrera, selección sin sesgos, entre otras.

levante que se pueda contar con esta información de manera sistemática, para una mejor toma de decisiones tanto a nivel de políticas públicas como en inversión, para avanzar a paso firme hacia una sociedad en que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

A nivel mundial, los inversionistas están exigiendo a las empresas equidad de género en la matriz de decisiones y en los objetivos de largo plazo, por lo que se busca que Chile siga esta tendencia.

Para seguir evaluando iniciativas internacionales y compartir buenas prácticas, se estableció como meta que este reporte tenga continuidad. Es re-



Anexos

Anexo 1: Empresas parte de este reporte

| | |
|---|--|
|  Agricultura, Ganadería y Silvicultura | |
| 1 | Celulosa Arauco y Constitución S.A. |
| 2 | Corporación Universidad de Concepción |
| 3 | Empresas Insa S.A. |
| 4 | Frutícola Vicoma S.A. |
| 5 | Hortifrut S.A. |
| 6 | Investec Foods S.A. |
| 7 | Luzmarines S.A. |
| 8 | Luzparaná S.A. |
| 9 | Masasa S.A. |
| 10 | Melón S.A. |
| 11 | Puertos y Logística S.A. |
| 12 | Sociedad Agrícola La Rosa Sofruto S.A. |
| 13 | Saquimich Comercial S.A. |
| 14 | Vitedos Emiliana S.A. |
|  Actividades Deportivas | |
| 15 | Audax Italiano La Florida S.A.D.P. |
| 16 | Azul Azul S.A. |
| 17 | Bianco y Negro S.A. |
| 18 | Club de Deportes Antofagasta S.A.D.P. |
| 19 | Club de Deportes Copiapo S.A.D.P. |
| 20 | Club de Deportes Santiago Wanderers S.A.D.P. |
| 21 | Club Deportivo Barnechea S.A.D.P. |
| 22 | Club Deportivo Palestino S.A.D.P. |
| 23 | Club Deportivo Unión San Felipe S.A.D.P. |
| 24 | Cobrelsa S.A.D.P. |
| 25 | Cocuimbo Unido S.A.D.P. |
| 26 | Cruzados S.A.D.P. |
| 27 | Deportes Iberia S.A.D.P. |
| 28 | Deportes Unión La Calera S.A.D.P. |
| 29 | Deportes Nublense S.A.D.P. |
| 30 | Evetron de Viña Del Mar S.A.D.P. |
| 31 | Fondo de Deporte Profesional Fútbol - Club Deportivo Universidad de Concepción |
| 32 | Ohiggins S.A.D.P. |
| 33 | Rolihigno S.A.D.P. |
| 34 | Tierra de Campeones S.A.D.P. |
| 35 | Unión Española S.A.D.P. |
|  Comercio | |
| 36 | Agencias Universales S.A. |
| 37 | Agrosuper S.A. |
| 38 | Cem S.A. |
| 39 | Cencosud S.A. |
| 40 | Compañía de Seguros de Crédito Continental S.A. |
| 41 | Compañía Agropecuaria Coposal S.A. |
| 42 | Compañía Sud Americana de Vapores S.A. |
| 43 | Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. |
| 44 | Empresas Copec S.A. |
| 45 | Empresas La Polar S.A. |
| 46 | Erel Americas S.A. |
| 47 | Entel Pcs Telecomunicaciones S.A. |
| 48 | Ferrocarriles del Sur S.A. |
| 49 | General Motors Financial Chile S.A. |
| 50 | Multiport Foods S.A. |
| 51 | Polla Chilena de Beneficencia S.A. |
| 52 | Santander Consumer Chile S.A. |
| 53 | Sociedad Educativa Leonardo Da Vinci S.A. |
| 54 | Soprole Inversiones S.A. |
| 55 | Telefónica Chile S.A. |
| 56 | Temas de Puyehue S.A. |
| 57 | Valparaiso Sporting Club S.A. |
|  Construcción | |
| 58 | Besalco S.A. |
| 59 | CIA Portuaria Mejillones S.A. |
| 60 | Consortio de Salud Santiago Oriente S.A. |
| 61 | Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. |
| 62 | Esibio S.A. |
| 63 | Parque Arauco S.A. |
| 64 | Puerto Central S.A. |
| 65 | Puerto Terrestre Los Andes Sociedad Concesionaria S.A. |
| 66 | Ruta de la Marucaña Sociedad Concesionaria S.A. |
| 67 | Ruta de Los Ríos Sociedad Concesionaria S.A. |
| 68 | Ruta del Bosque Sociedad Concesionaria S.A. |
| 69 | Ruta del Maipo Sociedad Concesionaria S.A. |
| 70 | Ruta del Maule Sociedad Concesionaria S.A. |
| 71 | Sociedad Concesionaria de Los Lagos S.A. |
| 72 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto de Antofagasta S.A. |
| 73 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto de Iquique S.A. |
| 74 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto El Tequén S.A. |
| 75 | Sociedad Concesionaria Arena Bicentenario S.A. |
| 76 | Sociedad Concesionaria Autopista Interportuaria S.A. |
| 77 | Sociedad Concesionaria Centro de Justicia de Santiago S.A. |
| 78 | Sociedad Concesionaria Centro Metropolitano de Vehículos Retirados de Circulación S.A. |
| 79 | Sociedad Concesionaria Conexión Las Regas S.A. |
| 80 | Sociedad Concesionaria Costanera Norte S.A. |
| 81 | Sociedad Concesionaria Embalse Convento Viejo S.A. |
| 82 | Sociedad Concesionaria Grupo Doss S.A. |
| 83 | Sociedad Concesionaria Intermodal La Cisterna S.A. |
| 84 | Sociedad Concesionaria Nuevo Camino Negales - Pucunaviví S.A. |
| 85 | Sociedad Concesionaria Ruta Del Canal S.A. |
| 86 | Sociedad Concesionaria San José-Treco-tol S.A. |
| 87 | Sociedad Concesionaria Túnel San Cristóbal S.A. |
| 88 | Sociedad Concesionaria Vespucio Norte Express S.A. |
| 89 | Sociedad Concesionaria Vespucio Oriente S.A. |
| 90 | Sociedad Concesionaria Via Santa Rosa S.A. |
| 91 | Socovesa S.A. |
| 92 | Agriculta Nacional S.A.C. E.I. |
| 93 | Compañía Minera del Pacífico S.A. |
| 94 | Eléctrica Puntilla S.A. |
| 95 | Empresas Nacional del Petróleo |
| 96 | Sociedad Punta del Cobre S.A. |
| 97 | Coagra S.A. |
| 98 | Compañía Electro Metalúrgica S.A. |
| 99 | Compañía Siderúrgica Huachipato S.A. |
| 100 | Compañías CIC S.A. |
| 101 | CTI S.A. |
| 102 | Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile |
| 103 | Molibdenos y Metales S.A. |
| 104 | Nibsa S.A. |
| 105 | Casa de Moneda de Chile S.A. |
| 106 | Cemento Polpaico S.A. |
| 107 | Cementos Bio Bío S.A. |
| 108 | Coca Cola Emhonor S.A. |
| 109 | Compañía Cervecerías Unidas S.A. |
| 110 | Compañía Chilena de Fósforos S.A. |
| 111 | Compañía Industrial El Volcán S.A. |
| 112 | Coreasa S.A. Contenedores, Redes y Envases |
| 113 | Cristalerías de Chile S.A. |
| 114 | Embotelladora Andina S.A. |
| 115 | Empresas Carozzi S.A. |
| 116 | Empresas CMPC S.A. |
| 117 | Eraex S.A. |
| 118 | Envases del Pacífico S.A. |
| 119 | Forus S.A. |
| 120 | Infodema S.A. |
| 121 | Inversiones Agrícolas y Comerciales S.A. |
| 122 | Oxiquim S.A. |
| 123 | Sociedad Andina Vía Santa Rita |
| 124 | Sociedad Procesadora de Leche del Sur S.A. |
| 125 | Sociedad Química y Minera de Chile S.A. |
| 126 | Sodimac S.A. |
| 127 | Soprocil Galerías e Industrias S.A. |
| 128 | Vía Concilia y Toro S.A. |
| 129 | Vía Los Yascos S.A. |
| 130 | Vía San Pedro Tarapacá S.A. |
| 131 | Watts S.A. |
| 132 | Bicecorp S.A. |
| 133 | Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana |
| 134 | Casino de Juegos Valdivia S.A. |
| 135 | Empresas Sutil S.A. |
| 136 | Erel Chile S.A. |
| 137 | Hipotecaria La Construcción Leasing S.A. |
| 138 | Inmobiliaria Casanueva S.A. |
| 139 | Inmobiliaria Manquehue S.A. |
| 140 | Inmobiliaria Nueva Vía S.A. |
| 141 | Inversiones Perisón Security Limiteda |
| 142 | Latam Airlines Group S.A. |
| 143 | Latam Factors S.A. |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|-----|---|-----|--|-----|---|-----|---|
| 144 | Piiza S.A. | 167 | Asset Administrador a General de Fondos S.A. | 226 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Inmobiliario - Aconcagua II | 249 | Fondos S.A. | 280 | Reale Chile Seguros Generales S.A. |
| 145 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto Carril Sur S.A. | 168 | Australis Seafoods S.A. | 227 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Inmobiliario - Aconcagua III | 250 | Ingeres S.A. | 281 | Rehras S.A. |
| 146 | Sociedad Concesionaria Nuevo Pudahuel S.A. | 169 | AIJA S.A. | 228 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Plaza Egipta | 251 | Interfactor S.A. | 282 | Renta Nacional Compañía de Seguros de Vida S.A. |
| 147 | Sociedad de Rentas Comerciales S.A. | 170 | AIJA Seguros de Crédito y Garantía S.A. | 229 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Debt I | 252 | Invercap S.A. | 283 | Renta Nacional Compañía de Seguros Generales S.A. |
| 148 | Sonda S.A. | 171 | BanChile Administradora General de Fondos S.A. | 230 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Equity - PG Direct I | 253 | Inversiones Aguas Metropolitanas S.A. | 284 | Rigel Seguros de Vida S.A. |
| 149 | Unión El Golf S.A. | 172 | Banco Santander-Chile | 231 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Equity - PG Direct II | 254 | Inversiones CMPC S.A. | 285 | Ripley Chile S.A. |
| 150 | Zona Franca de Iquique S.A. | 173 | Bancoestado S.A. Administradora General de Fondos | 232 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Equity - PG Secundarios I | 255 | Inversiones Eléctricas del Sur S.A. | 286 | Ripley Corp S.A. |
| | | 174 | BanMédica S.A. | 233 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Equity - PG Secundarios II | 256 | Inversiones La Construcción S.A. | 287 | S.A.C.I. Falabella |
| | | 175 | Bol Asset Management Administradora General de Fondos S.A. | 234 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Private Equity - PG Secundarios II Fully Funded de Valores | 257 | Ipal S.A. | 288 | Salficorp S.A. |
| | | 176 | Bol Seguros Generales S.A. | 235 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Residencial I | 258 | Itai Chile Compañía de Seguros de Vida S.A. | 289 | Schwager Energy S.A. |
| | | 177 | Bol Seguros Vida S.A. | 236 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Residencial II | 259 | Itai Corplanca | 290 | Scotia Seguros de Vida S.A. |
| | | 178 | Bice Inversiones Administradora General de Fondos S.A. | 237 | Fondo de Inversión Creditcorp Capital Rentas Residencial II | 260 | Larrainval Asset Management Administradora General de Fondos S.A. | 291 | Seguros CLC S.A. |
| | | 179 | Bice Vida Compañía de Seguros S.A. | 238 | Fondo de Inversión Desarrollo Inmobiliario 2006 | 261 | Liberty Compañía de Seguros Generales S.A. Chile S.A. | 292 | Seguros de Vida Sura S.A. |
| | | 180 | BNP Paribas Cardif Seguros de Vida S.A. | 239 | Fondo de Inversión Independencia Rentas Inmobiliarias | 262 | Magre Compañía de Seguros de Vida de Chile S.A. | 293 | Seguros de Vida Surameritana S.A. |
| | | 181 | BNP Paribas Cardif Seguros Generales S.A. | 240 | Fondo de Inversión Inmobiliaria Creditcorp Capital Raíces | 263 | Magre Compañía de Seguros Generales de Chile S.A. | 294 | Seguros Generales Surameritana S.A. |
| | | 182 | Bolsa de Product. de Chile. Bolsa de Prod. Agropecuarios S.A. | 241 | Fondo de Inversión Sura Am Desarrollo Inmobiliario Proyectos Chile | 264 | MBI Administradora General de Fondos S.A. | 295 | Seguros Vida Security Prevención S.A. |
| | | 183 | Bolsa Electrónica de Chile. Bolsa de Valores | 242 | Fondo de Inversión Sura Renta Inmobiliaria II | 265 | Melife Chile Seguros de Vida S.A. | 296 | Servicios Financieros Progreso S.A. |
| | | 184 | Bupa Chile S.A. | 243 | Fondo de Inversión Sura Renta Inmobiliaria I | 266 | Moneda S.A. Administradora General de Fondos | 297 | Servihable S.A. |
| | | 185 | Cap S.A. | 244 | Fondo de Inversión Sura Rentas Inmobiliarias | 267 | Mutual de Seguros de Chile | 298 | Siglo Koppers S.A. |
| | | 186 | Capital Advisors Administradora General de Fondos S.A. | 245 | Fondo de Inversión Sura Rentas Inmobiliarias II | 268 | Mutualidad del Ejército y Aviación | 299 | Smbt Factoring S.A. |
| | | 187 | Carozzi S.A. | 246 | HDI Seguros de Vida S.A. | 269 | Norte Grande S.A. | 300 | Smu S.A. |
| | | 188 | CCLV. Contraparte Central S.A. | 247 | Incorp S.A. | 270 | Ohio National Seguros de Vida S.A. | 301 | Sociedad Martz Saam S.A. |
| | | 189 | CF Seguros de Vida S.A. | 248 | Independencia Administradora General de | 271 | Orion Seguros Generales S.A. | 302 | Solution Chile Seguros de Crédito S.A. |
| | | 190 | CFC Capital S.A. | | | 272 | Orsan Seguros de Crédito y Garantía S.A. | 303 | Southernbridge Compañía de Seguros Generales S.A. |
| | | 191 | Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. | | | 273 | Patio Comercial SPA | 304 | Sun Deans S.A. |
| | | 192 | Chilena Consolidada Seguros Generales S.A. | | | 274 | Paz Corp S.A. | 305 | Tanner Servicios Financieros S.A. |
| | | 193 | Chubb Seguros Chile S.A. | | | 275 | Forum Servicios Financieros S.A. | 306 | Telefónica Moviles Chile S.A. |
| | | 194 | Cintra S.A. | | | 276 | Principal Compañía de Seguros de Vida Chile S.A. | 307 | United de Leasing Habitacional S.A. |
| | | 195 | CNI Life. Compañía de Seguros de Vida S.A. | | | 277 | Quest Administradora General de Fondos S.A. | 308 | Unión Seguros Generales S.A. |
| | | 196 | Calmena Compañía de Seguros de Vida S.A. | | | 278 | Quilicura S.A. | 309 | Vivocorp S.A. |
| | | | | | | 279 | Quilenco S.A. | 310 | Zent Seguros Generales S.A. |
| | | | | | | | | 311 | Zurich Administradora General de Fondos S.A. |
| | | | | | | | | 312 | Zurich Chile Asset Management Administradora General de Fondos S.A. |

\$ Intermediación Financiera

| | |
|-----|---|
| 313 | Zurich Santander Seguros de Vida Chile S.A. |
| 314 | Zurich Santander Seguros Generales Chile S.A. |



Pesca

| | |
|-----|---|
| 338 | Instituto de Diagnóstico S.A. |
| 339 | Latin Gaming Calama S.A. |
| 340 | Latin Gaming Osorno S.A. |
| 341 | Marina del Sol S.A. |
| 342 | Operaciones el Escorial Sociedad Anónima |
| 343 | Prince Of Wales Country Club Sociedad Anónima |
| 344 | Rantur S.A. |
| 345 | San Francisco Investment S.A. |
| 346 | Sociedad Hipódromo Chile S.A. |
| 347 | Sociedad Inmobiliaria Autódromo y Campo de Deportes Las Viccetas Limitada y Compañía por Acciones |
| 348 | Televisión Nacional de Chile |



Servicios Comunitarios, Sociales y Personales

| | |
|-----|---|
| 349 | AES Gener S.A. |
| 350 | Aguas Andinas S.A. |
| 351 | Aguas Aucarcán S.A. |
| 352 | Aguas Chaihar S.A. |
| 353 | Aguas Cordillera S.A. |
| 354 | Aguas Décima S.A. |
| 355 | Aguas del Altiplano S.A. |
| 356 | Aguas del Valle S.A. |
| 357 | Aguas Magallanes S.A. |
| 358 | Aguas Manquehue S.A. |
| 359 | Aguas Patagonia de Aysen S.A. |
| 360 | Aguas San Pedro S.A. |
| 361 | Aguas Santiago Poniente S.A. |
| 362 | Chilquinta Energía S.A. |
| 363 | Cobin S.A. |
| 364 | Compañía Eléctrica del Litoral S.A. |
| 365 | Compañía Eléctrica Osorno S.A. |
| 366 | Corporación Nacional del Cobre de Chile |



Suministro de Electricidad, Gas y Agua

| | |
|-----|--|
| 320 | Andacor S.A. |
| 321 | Bolsa de Comercio de Santiago. Bolsa de Valores |
| 322 | Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes |
| 323 | Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes |
| 324 | Casino de Colchagua Sociedad Anónima |
| 325 | Casino de Juegos Coyhaique S.A. |
| 326 | Casino de Juegos del Pacífico S.A. |
| 327 | Casino de Juegos Punta Arenas S.A. |
| 328 | Casino de Juegos Temuco S.A. |
| 329 | Casino Gran Los Ángeles S.A. |
| 330 | Casino Lucía Africa S.A. |
| 331 | Casino Rincónada S.A. |
| 332 | Club de Polo y Equestre San Cristóbal S.A. |
| 333 | Club Hípico de Concepción S.A. |
| 334 | Club Hípico de Santiago S.A. |
| 335 | Colegio Británico St. Margaret |
| 336 | Colegio Craighouse S.A. |
| 337 | Estado Coahuila S.A. |

| | |
|-----|--|
| 367 | Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A. |
| 368 | Empresa de Agua Potable Melipilla Norte S.A. |
| 369 | Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A. |
| 370 | Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro S.A. |
| 371 | Empresa Eléctrica de Aisen S.A. |
| 372 | Empresa Eléctrica de La Frontera S.A. |
| 373 | Empresa Eléctrica de Magallanes S.A. |
| 374 | Empresa Eléctrica Panguipulli S.A. |
| 375 | Empresas Gasco S.A. |
| 376 | Empresas Lipigas S.A. |
| 377 | Enel Distribución Chile S.A. |
| 378 | Enel Generación Chile S.A. |
| 379 | Energía de Casablanca S.A. |
| 380 | Energía Latina S.A. |
| 381 | Engie Energía Chile S.A. |
| 382 | Enlisa Generación Chile S.A. |
| 383 | Eskal S.A. |
| 384 | Explotaciones Sanitarias S.A. |
| 385 | Interchile S.A. |
| 386 | Metrogas S.A. |
| 387 | Novogaur S.A. |
| 388 | Novosur S.A. |
| 389 | Sembcorp Aguas Chacabuco S.A. |
| 390 | Sembcorp Aguas Lampa S.A. |
| 391 | Sembcorp Aguas Santiago S.A. |
| 392 | Sembcorp-Aguas del Norte S.A. |
| 393 | Servicios Sanitarios Larrupina S.A. |
| 394 | Sistema de Transmisión del Sur S.A. |
| 395 | Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Ltda. |
| 396 | Sociedad Austral de Electricidad S.A. |
| 397 | Transect S.A. |
| 398 | Transmisión Eléctrica del Norte S.A. |
| 399 | Trafackal S.A. |



Transportrey Comunicaciones

| | | | |
|-----|---|-----|--|
| 400 | Autofregata Terminal Internacional S.A. | 428 | Metro Regional de Valparaíso S.A. |
| 401 | Buses Metropolitana S.A. | 429 | Muelles de Perico S.A. |
| 402 | Buses Vile S.A. | 430 | Portuaria Cabo Froward S.A. |
| 403 | Cílica Las Condes S.A. | 431 | Puerto Panul S.A. |
| 404 | Compañía Marítima Chilena S.A. | 432 | Puerto Ventanas S.A. |
| 405 | Compañía Nacional de Teléfonos. Telefónica del Sur S.A. | 433 | Redbus Urbano S.A. |
| 406 | Concesionaria Plaza Prat Iquique S.A. | 434 | San Antonio Terminal Internacional S.A. |
| 407 | Consortio Aeroportuario de Calama S.A. Sociedad Concesionaria | 435 | San Vicente Terminal Internacional S.A. |
| 408 | Consortio Aeroportuario de La Serena S.A. Sociedad Concesionaria | 436 | Servicio de Transporte de Personas Santiago S.A. |
| 409 | Consortio Aeroportuario de Magallanes S.A. Sociedad Concesionaria | 437 | Sociedad Concesionaria Autopista del Itata S.A. |
| 410 | Empresa de Correos de Chile | 438 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. |
| 411 | Empresa de Los Ferrocarriles del Estado | 439 | Sociedad Concesionaria Aeropuerto Regional de Atacama S.A. |
| 412 | Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A. | 440 | Sociedad Concesionaria Autopista Central S.A. |
| 413 | Empresa Portuaria Antofagasta | 441 | Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco S.A. |
| 414 | Empresa Portuaria Africa | 442 | Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua S.A. |
| 415 | Empresa Portuaria Austral | 443 | Sociedad Concesionaria Autopistas de Antofagasta S.A. |
| 416 | Empresa Portuaria Chacabuco | 444 | Sociedad Concesionaria Túnel El Melón II S.A. |
| 417 | Empresa Portuaria Coquimbo | 445 | Sociedad Nacional de Oleoductos S.A. |
| 418 | Empresa Portuaria Iquique | 446 | Talcahuano Terminal Portuario S.A. |
| 419 | Empresa Portuaria Puerto Montt | 447 | Terminal Cerros de Valparaíso S.A. |
| 420 | Empresa Portuaria San Antonio | 448 | Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A. |
| 421 | Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente | 449 | Terminal Puerto Arica S.A. |
| 422 | Empresa Portuaria Valparaíso | 450 | Terminal Puerto Coquimbo S.A. |
| 423 | Encompass Digital Media Chile S.A. | | |
| 424 | Ferrocarril de Arica a La Paz S.A. | | |
| 425 | Ferrocarril del Pacífico S.A. | | |
| 426 | Inmobiliaria Central de Estacionamientos Agustinas S.A. | | |
| 427 | Iquique Terminal Internacional S.A. | | |

Anexo 2: Descripción de la información utilizada

La siguiente información es solicitada en abril de 2018 a las emisoras de valores públicos por medio de la Norma de Carácter General N°386 y fue utilizada para construir los indicadores presentados en este reporte.

| Información | Forma que es solicitada la información a las empresas en la NCG N°386 |
|----------------------------------|--|
| Personas trabajadoras por Género | <p>Diversidad en la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de personas por género (se deberá especificar el número total de trabajadores y trabajadoras). <p>Diversidad en el directorio</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de personas por género (se deberá especificar el número de directores y el número de directoras). <p>Diversidad en la gerencia general y además gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio</p> <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. |

Anexo 3: Metodología

La información de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) incluyó a 668 entidades que correspondían a 879.021 trabajadores. Esta información fue reportada por las empresas durante el mes de abril de 2018, a través de la Norma de Carácter General N°386. Del total de entidades, se utilizaron 450 para este reporte, lo cual equivale a 878.456 trabajadores. De las 218 empresas no consideradas, ocho no contaban con información sobre la proporción de mujeres, 77 no contaban con información sobre el total de trabajadores y 133 empresas tenían menos de 10 trabajadores (se tomó el criterio de no incluir a este grupo de organizaciones, ya que el bajo número de trabajadores no permitía hacer un análisis por cargo o nivel jerárquico).

Cálculo de brecha salarial

Para poder estandarizar la brecha salarial reportada por las organizaciones se eliminaron las organizaciones sin información (78 organizaciones) y las organizaciones con valores de brecha aislados del rango esperable, estableciendo como supuesto que un rango aislado correspondía a un valor de la brecha mayor a 45% (122 organizaciones). Se asumió que aquellos valores en base numeral correspondían a valores porcentuales, por lo tanto fueron modificados para ser comparables (por ejemplo, cambiar una brecha de valor 0,20 a 20%) y, también, se asumió que aquellos valores negativos de brechas eran un error en cómo se presenta el valor, por lo que se cambió el este a positivos (rango entre -45 y 45).

Estandarización de niveles jerárquicos

La CMF al solicitar información por tipo de cargo, responsabilidad y función, no establece niveles jerárquicos determinados. Por lo tanto, para estandarizar y así poder comparar la información reportada de las organizaciones se reclasificaron los

cargos reportados por las organizaciones en tres grandes niveles: Nivel administrativo, Nivel medio y Nivel ejecutivo.

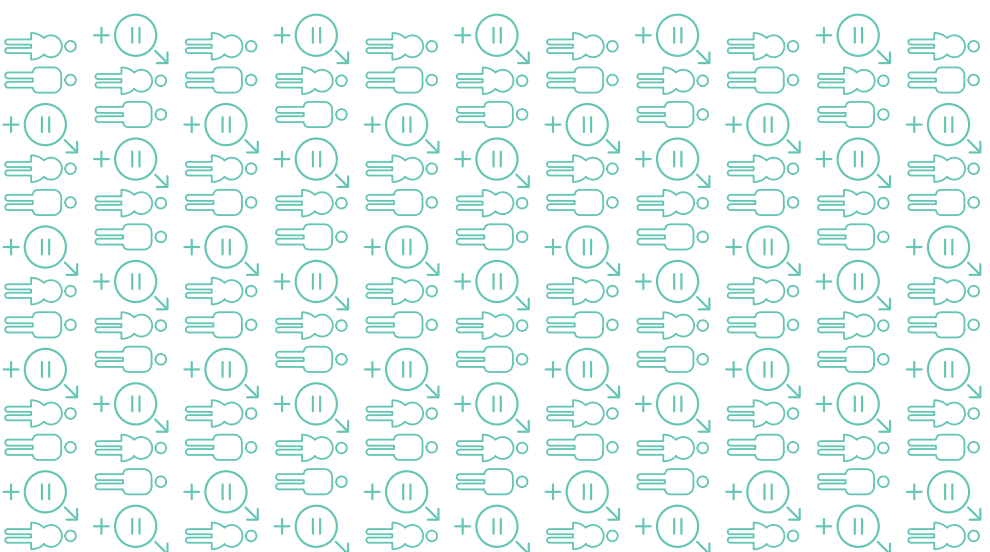
- **Nivel ejecutivo** incluye directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes.
- **Nivel medio** incluye a jefaturas, supervisores, analistas, profesionales y técnicos.
- **Nivel de administrativo** incluye a administrativos, asistentes y operarios.

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. Para contar con rubros más representativos para el análisis, se fusionaron en el caso que existieran menos de cinco empresas en las categorías del SII. En el Anexo I está disponible el listado de empresas por industria.

Referencias bibliográficas

- Boston Consulting Group. (2017) *The mix that matters: Innovation through diversity*.
- Egon Zehnder. (2016) *Latin American Board Diversity Analysis*.
- McKinsey & Company. (2018) *Delivering through diversity*.
- McKinsey & Company. (2017) *Woman Matter*.
- McKinsey Global Institute. (2015) *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*.
- Ministerio de Economía, Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. (2016) *Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena*.
- MCSI. (2018) *Woman on boards*.
- Petersen Institute. (2016) *Is gender diversity profitable? Evidence from a Global Survey*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017) *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*.
- Workplace Gender Equality Agency. (2018) *Australia's gender equality scorecard 2018*.
- World Economic Forum. (2020) *Global Gender Gap Report 2020*





En colaboración con

chilemujeres
fundación