



SEGUNDO REPORTE DE  
INDICADORES DE GÉNERO EN  
LAS EMPRESAS EN CHILE

---

En colaboración con

chilemujeres  
fundación

2020

• • •

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

“Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2020”

**Ministra de la Mujer y la Equidad de Género**  
Mónica Zalaquett Said

**Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género**  
María José Abud Sittler

**Equipo de Trabajo**

María José Díaz Márquez de la Plata  
*Jefa División de Estudios y Capacitación en Género*  
*Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*

M. Fernanda Bosco Vivanco  
*Profesional División de Estudios y Capacitación en Género*  
*Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*

Claudia González Vásquez  
*Profesional División de Estudios y Capacitación en Género*  
*Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*

Francisca Jünemann  
*Presidenta*  
*Fundación ChileMujeres*

Angélica Guerra  
*Directora de Desarrollo*  
*Fundación ChileMujeres*

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

• • •

Marzo de 2021

**Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**  
Catedral 1401, Santiago de Chile  
Tel. 225196400

minmujeryeg.gob.cl  
@minmujeryeg



*En colaboración con*

**chilemujeres**  
fundación



04.	Mensajes
09.	Introducción
11.	Alcance del Reporte
12.	Comparación 2019-2020
14.	Principales Indicadores
22.	Buenas Prácticas Organizacionales
26.	Conclusiones y Desafíos
30.	Anexos
59.	Referencias Bibliográficas

# Mensajes

## Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

• • •

“El Reporte de Indicadores de Género en las Empresas 2020 corresponde a la segunda versión del estudio en que se sistematizó por primera vez la información que las entidades inscritas en el Registro de Valores reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de la Norma de Carácter General N°386. Gracias a este trabajo colaborativo público – privado, como Secretaría de Estado logramos dar el primer paso para conocer, medir y visibilizar las brechas de género en materia de participación laboral, salarial y acceso a puestos de alta responsabilidad en las empresas.

Tras los efectos de la pandemia, como Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género hemos avanzado en relevar la equidad de género como factor clave para la sostenibilidad de las empresas y la superación de la crisis. La pérdida de una parte relevante de la fuerza laboral de una sociedad tiene consecuencias”, por lo tanto, reintegrar y aumentar la participación laboral de las mujeres, se transforma en un desafío país. La desigualdad de género es un desafío económico crítico Y un problema social urgente, por tanto, requiere de un trabajo sistémico y comprometido para enfrentarlo. Este reporte es una herramienta concreta para abordarlo.

La actual crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 visibilizó y acentuó aún más las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad, siendo las mujeres -y los hogares liderados por ellas- los más afectados. Se trata de un hecho histórico que remeció al mundo y obligó a los países a redefinir sus prioridades para superar el impacto generado por el confinamiento, tanto a nivel económico como social. Pese a las dificultades que esto contempla y a un 2021 marcado por la incertidumbre económica, como Gobierno de Chile creemos que esta dura etapa también conlleva una valiosa oportunidad para realizar profundas mejoras a las políticas públicas y así revertir una de las mayores consecuencias evi-



**Mónica Zalaquett Said**  
.....  
*Ministra de la Mujer y la Equidad de Género*



**María José Abud Sittler**  
.....  
*Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género*

denciadas: la fuerte disminución de la empleabilidad femenina y su eventual incidencia en la pobreza.

Particularmente en nuestro país, las mujeres han perdido más de una década de avances en participación laboral. Esto significó que, en el punto más álgido de la pandemia, cerca de 900 mil mujeres salieran de la fuerza laboral.

Adicionalmente, durante el confinamiento se duplicó la carga de trabajo no remunerado para la mujer, destinando 9,6 horas más que los hombres a tareas domésticas y 10,7 horas más al cuidado de niñas y niños, incidiendo drásticamente en las opciones de búsqueda de trabajo debido al cierre de colegios, jardines infantiles y salas cunas. También, las situaciones de violencia contra las mujeres evidenciadas al interior de los hogares se acentuaron a causa de los confinamientos, generando enormes repercusiones sobre las mujeres y su salud física, psicológica, emocional y mental.

Como país, debemos asumir la responsabilidad personal y colectiva de encontrar soluciones concretas que impulsen un crecimiento económico sostenible. De esta manera, incorporar el enfoque de género a las políticas públicas es un deber y una oportunidad para impulsar una reactivación económica con rostro de mujer.

El aporte de las mujeres en la economía repercute no solo en su bienestar personal, sino también en la sociedad, porque cuando las mujeres llegan a puestos de liderazgo se está potenciando todo el talento disponible. Las organizaciones adquieren nuevas perspectivas, mayor creatividad, capacidad de escucha, y relaciones más horizontales; con ello una mayor legitimidad de la empresa. Como Ministerio, seguiremos apoyando a las empresas a avanzar con sentido de urgencia en esta línea, las mujeres de Chile y nuestra sociedad lo necesitan.”



## Ministerio de Hacienda

• • •

Nuestro país sin duda ha ido avanzando en reducir las brechas de género y en nuestro Gobierno se han impulsado distintas iniciativas que buscan fomentar la participación laboral femenina, reducir la brecha salarial y avanzar en compatibilizar de una mejor manera la conciliación laboral, familiar y personal.

Sin embargo, existe un largo camino por recorrer para ir cerrando brechas que aún persisten y que se han visto profundizadas con el efecto de la pandemia en nuestro país. Uno de estos desafíos es recuperar los niveles de participación femenina en el mercado laboral, la que producto de la emergencia sanitaria disminuyó a 45,3% de acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre móvil octubre-diciembre de 2020, en comparación con el 52,7% del mismo trimestre del año anterior.

El Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, representa el trabajo colaborativo entre distintos sectores; público, privado y sociedad civil. El reporte, realizado por segundo año consecutivo, resulta ser una valiosa contribución para conocer la situación actual y la evolución de los indicadores de brechas de género en un segmento de empresas privadas. Los resultados indican que es necesario el compromiso de las empresas para proponer y ejecutar iniciativas enfocadas en mejorar los indicadores actuales y con ello la disminución de las brechas y barreras de género, que hoy continúan presentes y se han visto profundizadas.

Avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, eliminando las brechas de género hoy existentes, permitirá alcanzar un país con menos desigualdades y un desarrollo más integral de nuestra sociedad. Lograr lo anterior implica un trabajo conjunto entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil.



Rodrigo Cerda  
Norambuena  
.....  
Ministro de Hacienda



Alejandro Weber Pérez  
.....  
Subsecretario de Hacienda

## Fundación ChileMujeres

• • •

ChileMujeres nació hace cinco años con la finalidad de aportar a las oportunidades laborales de las mujeres en Chile mediante políticas públicas y empresariales que logren crear condiciones justas e inclusivas en los lugares de trabajo, permitiéndole a todas las personas desarrollar sus capacidades y talentos. Hemos buscado generar puentes entre el mundo público y privado, y dentro de nuestras acciones, trabajamos los indicadores de género para visibilizar la realidad, e intentar con ello, impulsar un trabajo sistemático por parte de las organizaciones.

Este reporte se publica en uno de los momentos más difíciles -tanto en la dimensión humana como en la económica- que ha vivido nuestro país y el mundo. Y si bien los resultados de esta segunda versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile no alcanzan a mostrar el impacto de la pandemia, no podemos sino verlo como un antecedente.

El Covid-19 provocó pérdidas de trabajos que afectaron a dos millones de personas, destruyendo en solo meses más de una década de avance laboral para las mujeres. Tanto los trabajos remunerados perdidos, como las suspensiones de contratos, han sido proporcionalmente mayores en ellas, lo que nos deja enormes desafíos. Incluso el subsidio a la contratación -que cuenta con un enfoque de género- no ha logrado ser utilizado de forma equitativa, beneficiando más a los hombres.

Así, nos enfrentamos a un escenario difícil: los rubros más afectados por la pandemia cuentan con alta participación femenina, como lo son los servicios y el comercio; y los que serán claves en la etapa de reactivación, como la construcción y energía, cuentan con baja presencia de mujeres.

Necesitamos con urgencia políticas públicas y empresariales orientadas a favorecer las oportunidades laborales de las mujeres, no sólo por un tema de justicia, sino también como impulso a la recuperación de las organizaciones y del país. De igual manera, se requiere que estén enfocadas en la disminución de uno de los dolores más grandes que nos deja la

pandemia: esas vidas y familias que han caído en la pobreza o que no han podido salir de ella.

Como muestra el estudio *Women Matter: Time to Accelerate. Ten years of insight into gender diversity* (2017) de McKinsey & Company, las empresas con mayor diversidad de género tienen una rentabilidad un 15% superior. Asimismo, un millón de trabajadoras adicionales elevaría el PIB de nuestro país en al menos un 6,5% y la fuerza de trabajo en un 12% (Comisión Nacional de Productividad, 2018).

Las y los invitamos a conocer los resultados de esta segunda versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas de Chile para tomar conciencia de las brechas que aún nos afectan y ante las cuales debemos tomar como nunca acciones concretas, aportando así a levantar nuestro país, a las personas y a sus familias.



Francisca Jünemann  
.....  
Presidenta Fundación  
ChileMujeres



Angélica Guerra  
.....  
Directora de Desarrollo  
Fundación ChileMujeres

## Comisión para el Mercado Financiero

• • •



Joaquín Cortez  
Huerta  
.....  
Presidente CMF

La Comisión para el Mercado Financiero ha liderado un importante trabajo en aras de robustecer el marco regulatorio y generar instancias para que las entidades bajo su perímetro de supervisión fortalezcan sus gobiernos corporativos y estándares de transparencia. Como parte de ese proceso, la Comisión ha promovido que existan mejores prácticas de gobierno corporativo y entrega de información al mercado, incluyendo lo relacionado con la diversidad en los distintos niveles de la organización, como por ejemplo, la participación de la mujer en cargos directivos.

En ese contexto, el 2015 se emitió la Norma de Carácter General N°386, la cual obliga a los emisores de valores a incluir en sus memorias anuales un Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, incluyendo indicadores de diversidad y brecha salarial por género.

El objetivo es permitirles a los inversionistas, sean ellos institucionales o personas naturales, poder tomar decisiones más informadas respecto del destino de sus fondos. Saber cuál es la filosofía tras los gobiernos corporativos resulta cada vez más relevante en un mundo como el de hoy, como también lo son las políticas sociales y medioambientales de las compañías.

La información divulgada en el Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, que queda disponible en el sitio web de la Comisión, permite que otros actores del mercado puedan generar análisis o estudios que sirvan como antecedente para la toma de decisiones de los inversionistas. Tal es el caso de este Reporte de Indicadores de Género en las Empresas, ya en su segunda versión, elaborada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en colaboración con la Fundación ChileMujeres y el apoyo de la Comisión para el Mercado Financiero. Este tipo de reporte ha permitido dar visibilidad a la diversidad presente en las entidades sujetas a la normativa y que informa a la ciudadanía respecto a las brechas de género existentes y a la necesidad de seguir avanzando en esta materia.

Es importante destacar que la Comisión tiene actualmente entre sus proyectos normativos modificar esas exigencias para elevar los estándares de entrega de información relacionada con el gobierno corporativo de la empresa y la relación de ésta con el medioambiente y la sociedad. Una primera versión de la propuesta normativa fue puesta en consulta en diciembre de 2019 y se espera someter una nueva propuesta a consulta pública durante el primer semestre del 2021.

En materia de participación de la mujer, la modificación antes mencionada apunta a tener más detalle respecto de las políticas de equidad y corresponsabilidad parental, por ejemplo, como también mejores indicadores de diversidad e inclusión de género. De esta forma, serán los propios inversionistas los que podrán evaluar qué empresas cuentan con mejores políticas y prácticas, en cuáles esas políticas han sido más efectivas y, por tanto, dónde estarán mejor protegidos sus intereses. Con esta iniciativa la Comisión espera seguir contribuyendo a visibilizar la información relativa a diversidad presente en el mercado chileno.

## Introducción

• • •

Como Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género nos hemos comprometido, enmarcado en la Agenda Mujer del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, con avanzar en la promoción de la equidad de género en nuestro país siendo, parte de este compromiso la mayor incorporación de las mujeres en la fuerza laboral. Indudablemente, esta labor no puede realizarse sin la constante generación de información transparente que permita visibilizar el estado actual de la participación de las mujeres en el mercado laboral y los desafíos que todavía prevalecen.

Por ello, a comienzos del 2020 y previo al inicio de la actual pandemia por COVID-19, lanzamos la primera versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas, en el cual por primera vez se sistematizó la información que las organizaciones reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de la Norma de Carácter General N°386. Gracias a este reporte, como Secretaría de Estado logramos dar el primer paso para conocer, medir y visibilizar las brechas hoy existentes entre mujeres y hombres en las empresas en

materia de participación, brecha salarial y acceso a puestos de alta responsabilidad.

Lo anterior es de especial relevancia si consideramos la realidad de las mujeres en Chile. De acuerdo con los datos arrojados por la última Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN), del total de personas sin ingresos propios, 3 de cada 4 son mujeres. Además, el 42,4% de las jefaturas de hogar son femeninas, y de acuerdo con datos del Registro Social de Hogares, el 62% de estos hogares se encuentran en el tramo de mayor vulnerabilidad.

En consecuencia, las empresas y organizaciones pueden jugar un rol fundamental en el objetivo de cambiar esta realidad y potenciar el desarrollo y crecimiento económico y social del país. Activar el potencial actualmente no aprovechado de la mitad de la población tendrá un fuerte impacto en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro.

A nivel empresarial, cada día hay más evidencia internacional que sustenta el impacto positivo que genera la incorporación

.....

Activar el potencial actualmente no aprovechado de la mitad de la población tendrá un fuerte impacto en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro.

.....



...cada punto de aumento de la participación laboral femenina representa un aumento del PIB en un 0,5%

de mujeres en las empresas. De acuerdo con un reporte publicado a mediados de 2020 por la *Agencia de Equidad de Género en el Lugar de Trabajo* de Australia, **a mayor participación de mujeres en posiciones de liderazgo existe un mejor desempeño financiero de las instituciones**. Este estudio logró determinar, para el grupo de empresas que transan en bolsa en Australia (ASX), que un incremento de 10 puntos porcentuales o más en la representación femenina en los directorios se traduce en un incremento de 4,9% en el valor de mercado de la compañía (USD 52,6 millones para la empresa promedio).

Por otro lado, a nivel país, también hay amplia literatura que vincula la incorporación de mujeres en la economía con un impacto positivo en el Producto Interno Bruto (PIB) de estos. Para el caso de Chile, un estudio publicado en el año 2020 por el *Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales* de la Pontificia Universidad Católica de Chile (CLAPES UC) estimó, con cifras para el año 2019, que **cada punto de aumento de la participación laboral femenina representa la creación de 79 mil empleos** y un aumento del PIB de un 0,5%.

Lo anterior es sin duda un escenario deseable, pero las brechas actuales siguen siendo significativas. De acuerdo con el Reporte Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial del año 2020, si los países se comprometieran completamente, las brechas de género existentes (en salud, educación, económica y política) se cerrarían en el año 2061. Sin embargo, al ritmo que vamos, se estima alcanzar lo mismo para el 2120. Considerando solo brechas en términos de car-

gos de alta responsabilidad, un reciente estudio del ESE Business School estimó, tomando en cuenta la tasa de evolución en Chile de los últimos años, que se requerirían 64 años más para lograr la paridad (50/50) en los directorios en empresas IPSA y 49 años para las Top 100.

En esta nueva versión del reporte, y posteriores, esperamos poder seguir avanzando en medir el progreso en relación a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral chileno. Es importante destacar que el presente reporte contempla información recopilada durante el 2019 y reportada a la CMF en abril del año 2020, por lo tanto, los datos analizados en esta versión no reflejan los efectos del brote de COVID-19 en la participación de las mujeres en las empresas analizadas. Aun así, este reporte es de gran relevancia para el análisis futuro, ya que sienta las bases y entrega antecedentes para dar continuidad al estudio de la evolución de la participación de las mujeres en las empresas.

Por otra parte, la actual versión del reporte incorpora la información y rendimiento a nivel individual de cada una de las organizaciones analizadas, de tal manera que se visibilice y reconozca a las entidades que efectivamente están avanzando en materia de inclusividad y diversidad.<sup>1</sup>

Finalmente, el reporte se estructura en dos secciones: principales indicadores y buenas prácticas organizacionales. En la primera se analizan los resultados y avances respecto a la proporción total de mujeres en las organizaciones y en cargos de alta responsabilidad; la brecha salarial por nivel de responsabilidad; la participación de mujeres por industria; y la presencia femenina en cargos de primera línea y directorios por industria. En la segunda, se presentan una serie de recomendaciones de acciones y buenas prácticas laborales que las organizaciones y empresas pueden implementar para mejorar sus resultados.

<sup>1</sup> Para mayor detalle respecto al rendimiento individualizado de cada organización, ver Anexo 1. Para mayor detalle respecto al rendimiento por industria, ver Anexo 2.

## Alcance del Reporte

...

Los resultados de este reporte corresponden a la información entregada en abril de 2020 por las organizaciones a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), a través de la Norma de Carácter General (NCG) N°386.

Mediante la NCG N°386 del año 2015, la CMF exige a las entidades inscritas en el Registro de Valores que en abril de cada año entreguen información sobre indicadores de diversidad y brecha salarial en su organización, a través del Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, como un requerimiento de divulgación de la información contenida en sus memorias anuales.

Para el periodo 2020, 691 organizaciones reportaron a la CMF, representando un total de 890.360 personas trabajadoras, es decir, 23 organizaciones y 11.339 personas trabajadoras más que las informadas en 2019. En el presente reporte se considera la información de las entidades con más de 10 personas trabajadoras y que registran toda la información en su Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible del año 2020, por tanto, se incluyen 460 entidades y un total de 888.882 trabajadores y trabajadoras.<sup>2</sup>

Al igual que el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas del año 2019, el grupo de personas trabajadoras considerado en esta versión representa el 99% del universo total de trabajadores y trabajadoras empleadas en las 691 organizaciones que reportan a la CMF.

Respecto a las industrias, este año se consideran 16 rubros económicos<sup>3</sup> que agrupan las 460 organizaciones analizadas, siendo Actividades Financieras y de Seguros la con mayor cantidad de organizaciones (163) y Enseñanza, Explotación de Minas y Canteras, y Otras Actividades de Servicios las con menor cantidad de entidades (6 cada una).<sup>4</sup>



460  
organizaciones

▲ 10  
(versus 2019)



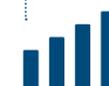
888.882  
personas trabajadoras

▲ 10.426  
(versus 2019)

reportaron a través  
de la NCG N°386

CMF

con esta información  
se realizó



Segundo Reporte de  
Indicadores de Género  
en las Empresas en  
Chile 2020

<sup>2</sup> Para más detalle sobre la metodología empleada ver Anexo 4.

<sup>3</sup> Para más detalle sobre la metodología empleada en la clasificación de organizaciones por industria, ver Anexo 4.

<sup>4</sup> Para más detalle sobre el listado de organizaciones y las industrias analizadas, ver Anexo 2.

# Comparación 2019-2020

...

El actual documento corresponde a la segunda versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile. La primera versión, publicada en marzo de 2020, se realizó en base a la información reportada por las entidades a la CMF en abril de 2019 sobre su ejercicio 2018, mientras que la actual versión presenta la información que las organizaciones reportaron en 2020 respecto del ejercicio 2019.

En general, es posible observar que las cifras no evidencian cambios importantes entre ambos periodos. Los indicadores de la proporción de mujeres en las organizaciones y en los directorios, junto con los de brecha salarial en el Nivel Administrativo y Medio y el Nivel Ejecutivo, presentan peores re-

sultados en comparación con el 2019. Por el contrario, la proporción de mujeres en gerencias de primera línea, es el único indicador que evidencia una leve mejora respecto al reporte anterior.

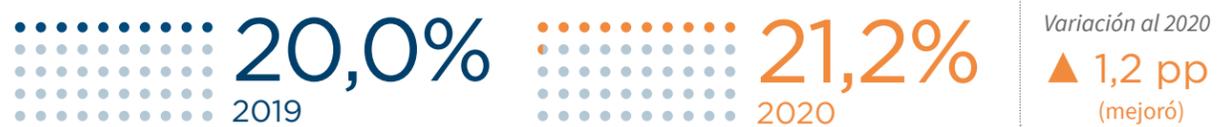
4 indicadores presentan peores resultados en comparación al 2019. Sólo 1 indicador evidencia una mejora respecto al reporte anterior...

● % Mujeres 2019 ● % Mujeres 2020

## Proporción de Mujeres en las Organizaciones



## Proporción de Mujeres en Gerencias de Primera Línea



## Proporción de Mujeres en Directorios



## Brecha Salarial Nivel Administrativo y Medio



## Brecha Salarial Nivel Ejecutivo



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

# Principales Indicadores

## I. Proporción de mujeres en las organizaciones

...

Las 460 organizaciones analizadas emplean a 888.882 personas donde 356.614 de ellas son mujeres, representando el 40,1% del total de personas trabajadoras. En consecuencia, dos de cada cinco personas empleadas son mujeres.



En el reporte anterior este porcentaje era 40,7%, por lo que la proporción de mujeres en las organizaciones disminuyó en 0,6 puntos porcentuales entre los reportes 2019 y 2020.

Adicionalmente, siete entidades no cuentan con mujeres dentro de su personal (1,5% del total de organizaciones), donde todas tienen más de 10 personas empleadas y cuatro de ellas tienen más de 20. Luego, el 52,2% de las organizaciones (240 entidades) tienen al menos un 30% de mujeres empleadas, abarcando al 86,6% del total de mujeres trabajadoras de las 460 organizaciones estudiadas.<sup>5</sup>



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

<sup>5</sup> Para conocer los valores individualizados de proporción de mujeres trabajadoras, ver Anexo 1

## II. Proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad

...

Al igual que en el reporte anterior, la información analizada permite evidenciar que la proporción de mujeres dentro de una organización disminuye a mayor cargo o a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

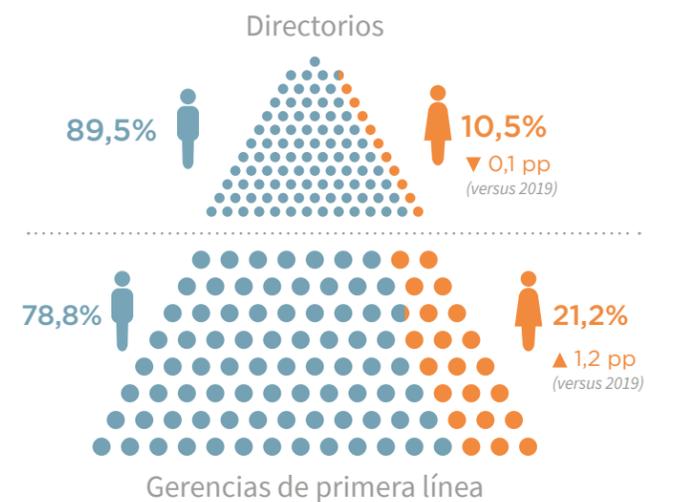
En promedio, las empresas analizadas tienen 15 cargos de gerencia, donde 3 de ellos son ocupados por mujeres y 12 por hombres. En el caso de los directorios, que en promedio tienen 8 posiciones, estas son ocupadas por 1 mujer y 7 hombres, evidenciando cómo la participación de mujeres disminuye aún más respecto a la de los hombres. En consecuencia, las mujeres representan el 21,2% de las gerencias de primera línea y el 10,5% de los cargos disponibles en los directorios de las organizaciones estudiadas.<sup>6</sup>

Respecto al reporte de 2019, la participación de mujeres en gerencias aumentó 1,2 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los directorios la proporción de mujeres disminuyó 0,1 puntos respecto al año anterior. Si bien es relevante mencionar que este último indicador se encuentra 0,9 puntos porcentuales por sobre la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA, que alcanzó un 9,4% en 2020, este porcentaje es bastante menor al promedio de los países de la OCDE que alcanzan un 25,5%.

Por otro lado, de las 460 organizaciones analizadas, 191 no tienen mujeres gerentas, lo que representan el 41,5% del total. De las restantes, 127 se encuentran bajo el promedio general, equivalente al 27,6% de las entidades; mientras que 142 entidades están sobre la media (30,9%).<sup>7</sup>

Para el caso de los directorios, de las 460 hay 235 entidades que no tienen mujeres directoras (51,1%), mientras que 142 tienen sólo una mujer directora, representando el 30,9% del total. Finalmente, 80 de ellas tienen dos o tres mujeres en el directorio (17,4%) y solo tres tienen más de tres mujeres en

su directorio (0,7%). Así, 410 entidades (89,1%) no superan el 30% de participación de mujeres en directorios.<sup>8</sup>



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

de las 460 Organizaciones analizadas...



<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Para conocer los valores individualizados de proporción de mujeres en gerencias de primera línea, ver Anexo 1.

<sup>8</sup> Para conocer los valores individualizados de proporción de mujeres en directorios, ver Anexo 1.

### III. Brecha salarial según nivel de responsabilidad

• • •

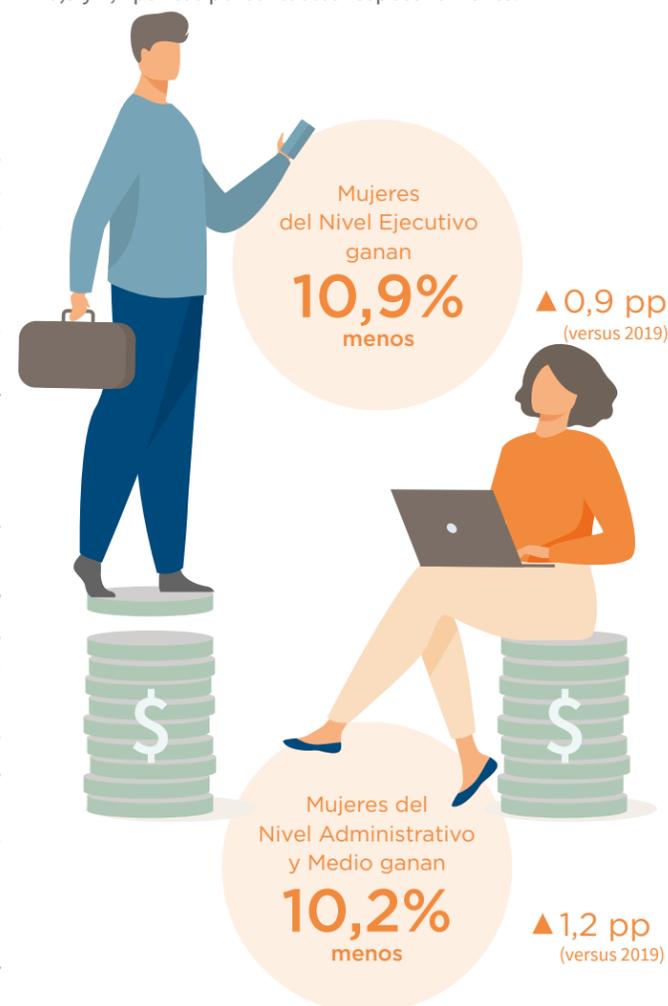
Para el cálculo de la brecha salarial según nivel de responsabilidad se consideraron una serie de supuestos que permitieron definir al grupo de organizaciones que reportaron válidamente a la CMF, acotando así el universo a 271 entidades para el Nivel Administrativo y Medio y 188 para el Nivel Ejecutivo.<sup>9</sup>

En consecuencia, las entidades consideradas reportan que, en promedio, las mujeres empleadas tienen un sueldo bruto 10,2% menor que el de los hombres en los cargos administrativos y medios, los que incluyen a todas las personas trabajadoras de cargos administrativos, asistentes, operarios/as, jefaturas, supervisores, analistas, profesionales y técnicos/as. En el caso del Nivel Ejecutivo, que incluye los cargos de directivos, ejecutivos/as superiores, gerentes/as y subgerentes/as, las mujeres perciben un salario bruto promedio 10,9% menor que el recibido por los hombres en el mismo segmento.<sup>10</sup>

A nivel nacional, contamos con dos valores oficiales de brecha salarial: la reportada por la Superintendencia de Pensiones y la que entrega el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En el caso de la primera, alcanzó un 12% en diciembre de 2019, y se calcula sobre el ingreso imponible promedio de todos los trabajadores y trabajadoras que cotizan y no desglosa por nivel o cargo de responsabilidad. En la segunda, que asciende a 28% según la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2019, se calcula la brecha de género en el ingreso promedio de todas las mujeres y hombres ocupados laboralmente, incluyendo a todas las personas trabajadoras formales e informales y dependientes o independientes.

Respecto del año anterior, tanto la brecha salarial reportada por la Superintendencia de Pensiones como la informada por el INE evidenciaron un aumento de 1,2 y 1 punto porcentual respectivamente. La tendencia anterior se ve también reflejada en el aumento identificado en este reporte tanto en el Nivel

Ejecutivo como en el caso de la mayor parte de las personas trabajadoras (Nivel Administrativo y Medio), con un alza de 0,9 y 1,2 puntos porcentuales respectivamente.<sup>11</sup>



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

“ Cerrar la brecha salarial va más allá de simplemente asegurar equidad en los salarios. La equidad salarial requiere de un cambio cultural que elimine las barreras en el acceso al mercado laboral, asegurando la plena y equitativa participación de las mujeres en la fuerza laboral”

Fuente: Workplace Gender Equality Agency (WGEA), Gobierno de Australia.

<sup>9</sup> Para más detalle sobre la metodología ocupada en el cálculo de la brecha salarial según nivel de responsabilidad, ver Anexo 4.

<sup>10</sup> Para conocer los valores individualizados de brecha salarial, ver Anexo 1.

<sup>11</sup> En el Reporte 2019 se realizó una distinción entre el Nivel administrativo y el Nivel medio, donde en ambos casos la brecha salarial se situó en 9%. Para el presente reporte se optó por unificar ambos niveles y renombrarlos como “Nivel Administrativo y Medio”.

## IV. Participación de mujeres por industria

• • •

De las 16 industrias analizadas, sólo cinco están por sobre el promedio nacional de 40,1% de participación de mujeres, es decir, el 31,3% de ellas, lo que evidencia una mejora respecto al año anterior donde sólo tres se situaban por sobre el promedio nacional de 40,7%. Además, estas cinco industrias representan al 69,1% de las personas trabajadoras de las 460 empresas estudiadas (614.249 personas).

En general, los rubros económicos que tienen mayor representación de mujeres son los que tradicionalmente se han caracterizado por ser “feminizados”, es decir, donde históricamente ellas han tenido mayor presencia, como lo es la Enseñanza, las Actividades Financieras y de Seguros, las Activi-

dades de Servicios Administrativos y de Apoyo, y el Comercio al por Mayor y por Menor.

Por otro lado, dos rubros no superan el 20% de participación de mujeres sobre el total de personas trabajadoras, los que en conjunto reúnen a 37.426 personas empleadas (4,2% del total de personas analizadas). Si bien se evidencia un avance respecto al reporte anterior donde cinco sectores no sobrepasaban dicho umbral del 20%, se mantienen los rubros que históricamente se han denominado como “masculinizados”, como lo son la Construcción y la Explotación de Minas y Canteras, ambos con porcentajes de participación de mujeres menores al 20%.<sup>12</sup>

2 rubros NO superan el

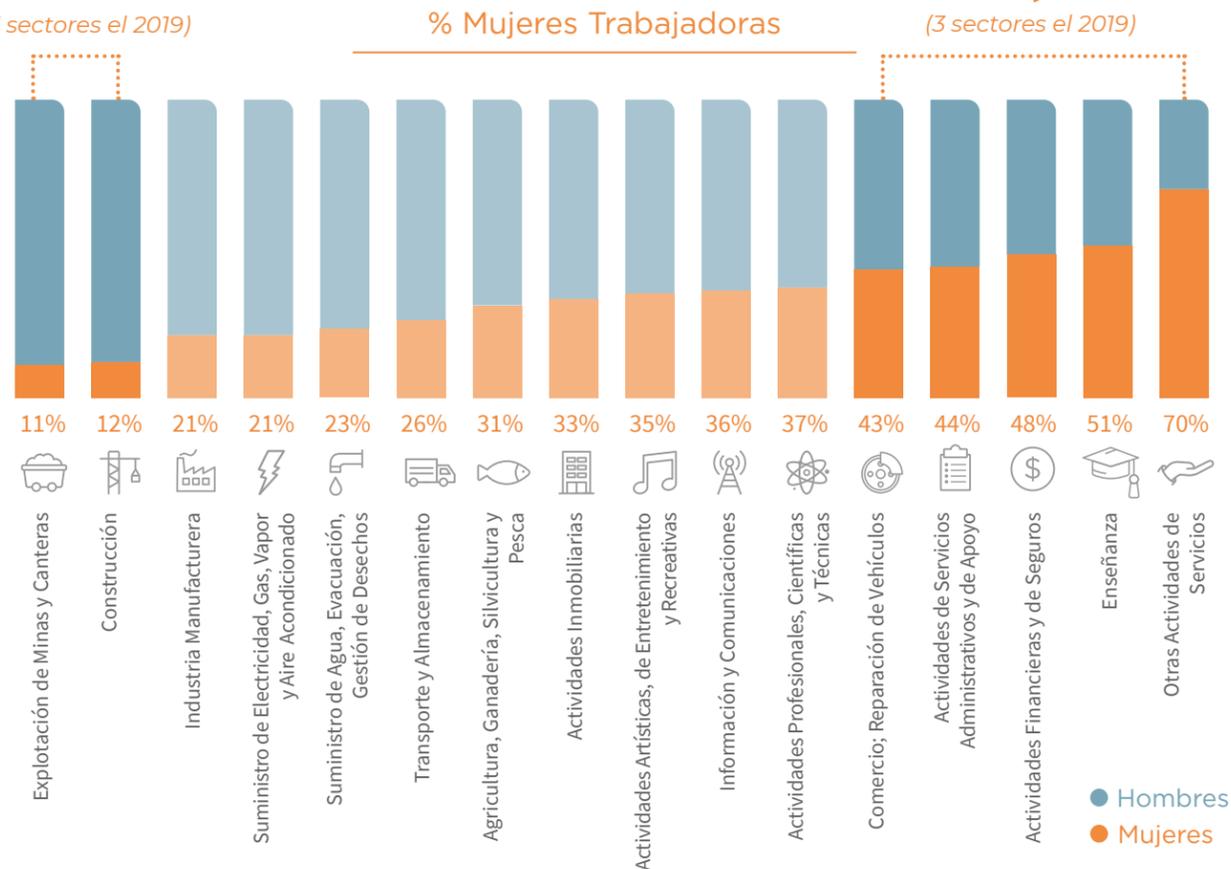
20%

(5 sectores el 2019)

Sólo 5 sectores sobre el promedio nacional de

40,1%

(3 sectores el 2019)



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

<sup>12</sup> Para conocer los valores individualizados de las entidades que componen cada rubro, ver Anexo 2.

## V. Participación de mujeres en gerencias de primera línea por industria

• • •

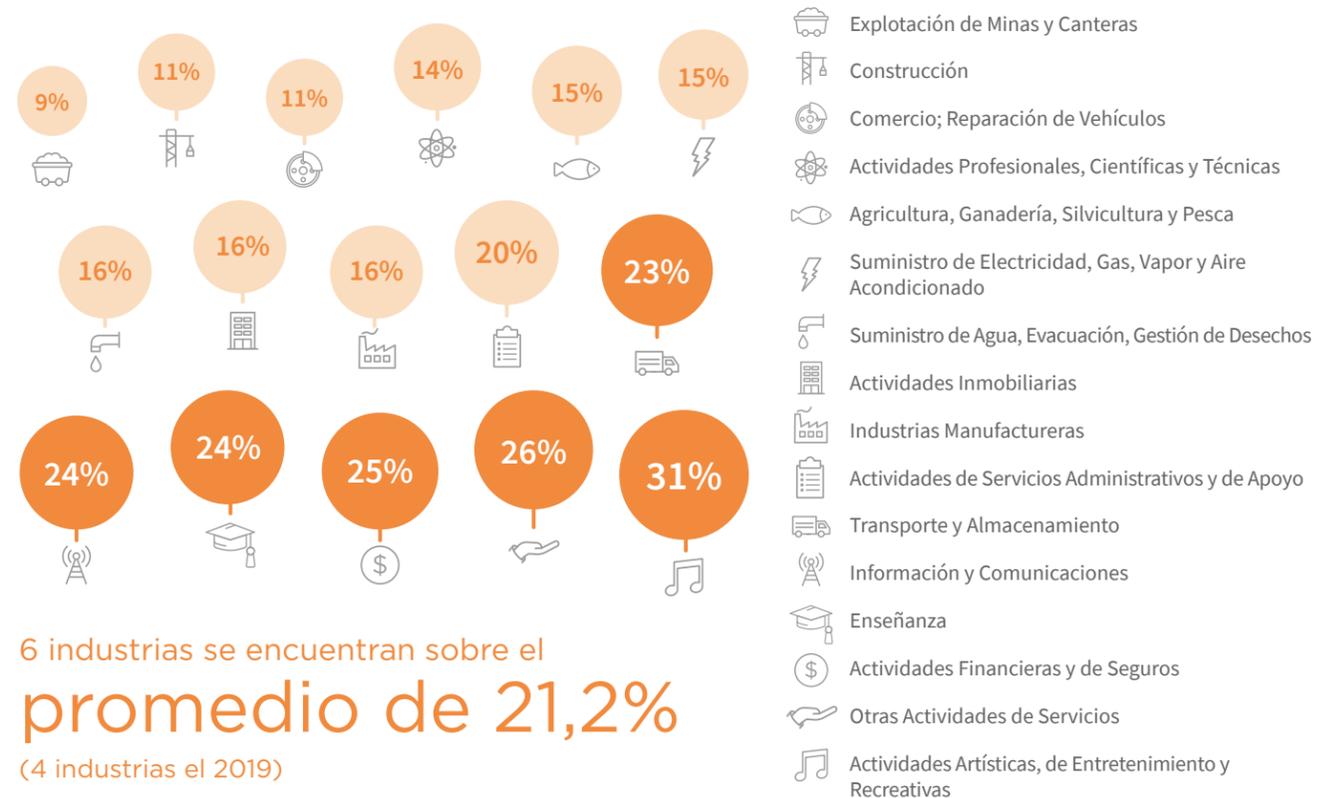
De acuerdo a lo señalado anteriormente, en promedio, tres de cada quince posiciones de gerencia de primera línea son ocupadas por una mujer (21,2%), cifra levemente superior al reporte anterior donde el promedio de participación de mujeres gerentas fue de un 20%. De las 16 industrias contempladas, seis se encuentran sobre dicho promedio de 21,2%, mientras que solo una no supera el 10%: Explotación de Minas y Canteras.

Por otro lado, resulta interesante notar que si bien una industria puede tener una alta participación de mujeres en sus gerencias en promedio, esto no quiere decir necesariamente que todas las entidades que componen dicho rubro también

cuenten con una alta representación de mujeres.

Del total de organizaciones consideradas, 191 entidades no tienen a ninguna mujer gerenta (41,5% del total), donde Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca es el rubro con el porcentaje más alto con el 80% de sus entidades sin una mujer en sus gerencias de primera línea. Luego, le siguen Construcción con el 66,7%, y Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas con el 64,0%. Por el contrario, Información y Comunicaciones es el único rubro donde todas sus organizaciones cuentan con al menos una mujer gerenta.<sup>13</sup>

### % Mujeres Gerentas



6 industrias se encuentran sobre el promedio de 21,2%

(4 industrias el 2019)

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

<sup>13</sup> Para conocer los valores individualizados de las entidades que componen cada rubro, ver Anexo 2.

## VI. Proporción de mujeres en directorios por industria

• • •

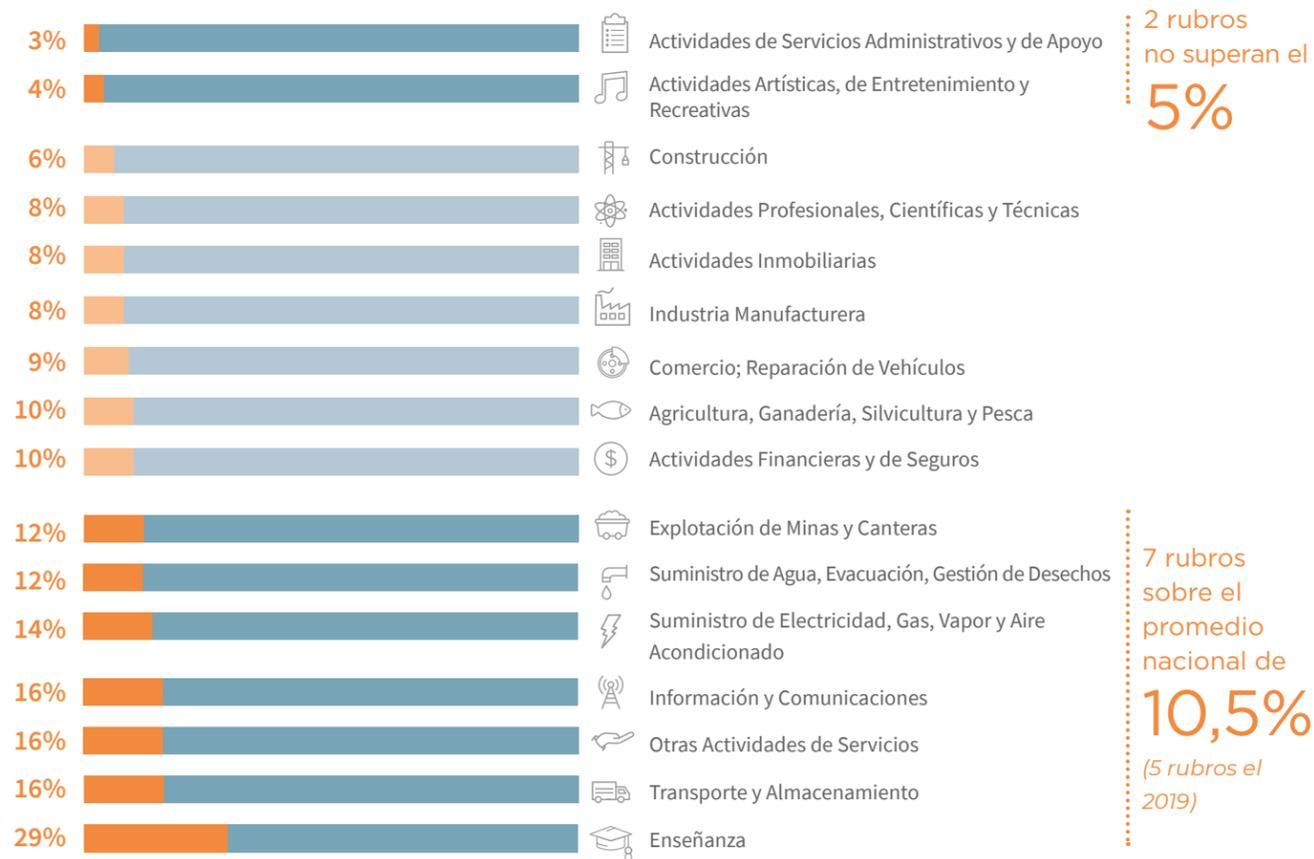
Con respecto a los directorios, el 10,5% de las posiciones son ocupadas por mujeres, donde sólo 7 de los 16 rubros analizados tienen un promedio que se encuentra por sobre este porcentaje, representando el 43,8% del total de industrias, el 28,9% del total de entidades (133 organizaciones), y el 43,9% del total de mujeres directoras (154 directoras).

Al igual que como ocurre en el caso de las gerencias, el hecho de que un rubro tenga alta proporción de mujeres en directorios no significa necesariamente que esto ocurra en todas las empresas que lo componen. Sin embargo, en este caso sí ocurre que el rubro de mayor proporción, que es Enseñanza, es a su vez el único que tiene todas sus entidades con al menos una mujer en su directorio. Luego, Suministro de Electrici-

dad, Gas, Vapor y Aire acondicionado es la segunda industria con el menor número de entidades sin directoras, con el 28% de ellas.

Por el contrario, dos rubros tienen más del 80% de sus entidades sin una mujer en directorios: Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo con el 86% de sus entidades y Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas con el 80%. Coincidentemente, ambos rubros tienen la menor proporción de mujeres directoras con valores menores al 5%, por tanto vemos que sí se condice la baja participación de mujeres con el alto número de entidades dentro del rubro que no cuentan con mujeres en directorios. Finalmente, a diferencia del año pasado, no se observan sectores con cero participación de mujeres en sus directorios.<sup>14</sup>

% Mujeres Directoras



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

<sup>14</sup> Para conocer los valores individualizados de las entidades que componen cada rubro, ver Anexo 2.



*Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta esencial para construir economías sólidas, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y de las sociedades en general."*

Programa "Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio" (2020). Mapa de iniciativas públicas y privadas en Chile para el acompañamiento y apoyo a empresas en políticas para la igualdad de Género.

# Buenas Prácticas Organizacionales

...

Cada vez son más las empresas y rubros que avanzan a paso firme en temas de desarrollo, innovación y sustentabilidad, apuntando a ser ejemplos para sus pares respecto a la sostenibilidad de una institución. Actualmente, las inversiones ESG (por sus siglas en inglés, Environmental, Social and Governance) son de creciente interés y apuntan a conseguir resultados económicos mientras se genera un impacto social positivo a nivel medioambiental, social y de gobierno corporativo. Sin embargo, no es posible hablar de organizaciones sostenibles sin hablar de inclusividad. **La inclusión, diversidad e igualdad de género deben ser objetivos como cualquier otro de negocios que la organización pueda tener, ya que están directamente entrelazados.**

La evidencia ha demostrado que incrementar la participación de las mujeres en las empresas no es producto del azar. Por el contrario, es el resultado de un trabajo deliberado y sistemático que va más allá de sólo aumentar el número de

mujeres que componen la organización, si no que de generar un cambio cultural al interior de ella. Es en ese sentido que este reporte, más que solo evidenciar las brechas existentes -y por tanto, resultados-, presenta también algunas recomendaciones y sugerencias que se espera puedan contribuir a llevar a las empresas a un escenario organizacional mucho más equitativo, inclusivo y diverso.

Las siguientes recomendaciones son sólo algunas dentro de las múltiples más existentes en la materia y es importante tener presente que cada empresa cuenta con su propia y única cultura organizacional, por tanto, si bien ciertas prácticas pueden funcionar en algunos casos aquello no significa que aplica para todo tipo de organización. Es por eso que hacemos la invitación a que cada empresa identifique y mida las brechas y barreras de género existentes a nivel interno para luego implementar diversas acciones que les ayuden a eliminarlas.



## I. Reclutamiento y Desarrollo Profesional

Existe creciente evidencia de que, tanto a nivel individual como organizacional, persisten sesgos conscientes e inconscientes sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad. Estos sesgos resultan sumamente perjudiciales para el ingreso, avance y permanencia de las mujeres en las organizaciones y en el mercado laboral.

En 2019, la Universidad Pompeu Fabra realizó un estudio que dejó en evidencia que, en igualdad de condiciones, las postulantes mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres. Si bien dichos resultados corresponden a un estudio puntual, representan un ejemplo de las múltiples situaciones que ocurren al interior de las organizaciones, tanto en Chile como en el Mundo, que generan un impacto negativo en la participación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En esa línea, algunas de las buenas prácticas que han demostrado un impacto positivo al momento de derribar barreras y sesgos culturales de género al interior de las organizaciones son:

- **Asegurar la existencia** de procesos de selección con enfoque de género que permitan eliminar sesgos inconscientes, por ejemplo, mediante concursos de selección con currículums ciegos o descripción de cargos con lenguaje inclusivo.
- **Identificar las posibles brechas salariales existentes** entre hombres y mujeres al interior de la organización mediante una revisión anual de remuneraciones y, en base a eso, generar un plan de acción que permita eliminar las diferencias salariales de género por mismo cargo.
- **Realizar estrategias de sensibilización y formación** en equidad de género en todos los niveles de la empresa, a través de continuos procesos de capacitación a todas las personas.
- **Generar políticas claras con enfoque de género**, como por ejemplo, un Código de Conducta, Política de Compensaciones, Políticas y Procedimiento sobre Acoso Laboral y Sexual, entre muchas otras.
- **Promover el uso de postnatal compartido** en trabajadores hombres, junto con el posterior retorno al trabajo por parte de las mujeres, en un ambiente de integración.
- **Incentivar medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal** con enfoque en la corresponsabilidad, como por ejemplo, opciones de flexibilidad laboral que permitan el teletrabajo, horarios diferidos de entrada y salida, “banco de horas”, entre otros.
- **Generar un compromiso con el cambio cultural** dentro de la empresa desde los cargos directivos, las gerencias de primera línea y los mandos medios, que impulse la estrategia como un esfuerzo colectivo.

en igualdad de condiciones las postulantes mujeres tenían en promedio

**30% menos** de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres.

*Estudio realizado por académicos de la Universidad Pompeu Fabra en 2019*



## II. Liderazgo

Como evidencia el presente reporte, el número de mujeres en las organizaciones disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. Chile no es una excepción en esto, y si bien hay países que han logrado ir derribando las barreras que impiden el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo, en la mayoría todavía queda mucho por hacer.

Algunas de las buenas prácticas que pueden ayudar a cerrar brechas en este ámbito incluyen:

- **Generar programas de Desarrollo Acelerado y/o Programas de Mentorías para el desarrollo profesional de mujeres al interior de la organización.**
- **Desarrollar distintas estrategias de apoyo** para el desarrollo profesional, asegurando la experiencia en roles claves.
- **Contar con políticas claras** de nominación a cargos de directorios, que aseguren que no existan sesgos en el proceso de selección.
- **Usar medidas de acción afirmativa**, de carácter temporal, orientadas a corregir las inequidades existentes en el desarrollo profesional y el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo.



## III. Indicadores de Género

Finalmente, los indicadores de género permiten que las organizaciones puedan identificar, medir y realizar diagnósticos sobre las diversas brechas y barreras existentes al interior de su entidad, y por tanto, sobre las condiciones laborales que las mujeres deben afrontar. De igual manera, representan un insumo sumamente valioso a la hora de tomar decisiones y diseñar políticas y planes de acción que permitan avanzar hacia objetivos claros orientados a mejorar la situación al interior de las empresas.

La importancia de contar con este tipo de indicadores radica en la creencia de que si no se conoce el estado actual de una empresa, organización o país, difícilmente se pueden gestionar cambios que tengan un impacto positivo y sostenido en el tiempo. Por tanto, este tipo de herramientas permiten, en primer lugar, conocer el estado de una organización, y posteriormente, ir monitoreando los avances y cumplimiento de objetivos estratégicos definidos en base al contexto y realidad de cada empresa.

Algunas de las buenas prácticas relacionadas a indicadores de género son las siguientes:

- **Generar, levantar y administrar información** desagregada por sexo para todo nivel de la organización, como por ejemplo, remuneraciones, número de personas contratadas, número de personas promovidas, entre otros.
- **Crear indicadores claros y de calidad** que permitan desarrollar un buen diagnóstico sobre la trayectoria profesional de hombres y mujeres dentro de la organización, y sus respectivas condiciones laborales.
- **Establecer dichos indicadores como cualquier otro KPI** (Keys Performance Indicator) de la empresa.
- **Articular un plan de monitoreo** de objetivos y evolución de indicadores con el fin de alcanzar metas.
- **Realizar evaluaciones periódicas** a los indicadores, entregando retroalimentación de los resultados a las personas, jefaturas, áreas, divisiones o gerencias involucradas.

.....

si no se conoce el estado actual de una empresa, organización o país, difícilmente se pueden gestionar cambios que tengan un impacto positivo y sostenido en el tiempo.

.....

# Conclusiones y Desafíos

...

La segunda edición del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas abarcó un universo 460 empresas, lo que representa un total de 888.882 trabajadores y trabajadoras. Como se estableció previamente, este reporte abarca datos reportados para el año 2019, por lo que todavía no se visibilizan los efectos que la crisis sanitaria ha tenido en el mercado laboral en Chile.

Con respecto a la participación laboral de mujeres, el reporte recoge cambios respecto a la distribución de las mujeres a lo largo de las distintas industrias. Se observa un aumento en el número de rubros que sobrepasan el promedio nacional de participación de mujeres a nivel general, gerencial y de directorios, mostrando que las mujeres han logrado insertarse en ciertas industrias tradicionalmente más masculinizadas. Por otro lado, en términos de brecha salarial, se observa un leve incremento en la diferencia de salario que perciben hombres y mujeres en perjuicio de las mujeres. Con respecto a la participación de mujeres en puestos de liderazgo, se observa que se mantiene la relación evidenciada en el primer reporte: la representación de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

Sin embargo, en general no se observan variaciones relevantes en la mayoría de los indicadores analizados entre ambas ediciones del reporte, lo que refleja que los desafíos para aumentar la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral están lejos de ser superados. Por lo tanto, es fundamental avanzar en que la equidad de género sea un lineamiento estratégico para lograr una mayor participación laboral femenina a todo nivel dentro de las empresas. Sólo así será posible la definición de objetivos, metas e indicadores que permitan acortar las brechas y apuntar a la equidad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones.

Una forma en que se puede abordar este desafío es a través de la Norma Chilena 3262. El Ministerio de la Mujer y la Equi-

Se observa un aumento en el número de rubros que sobrepasan el promedio nacional de participación de mujeres a nivel general, gerencial y de directorios, mostrando que las mujeres han logrado insertarse en ciertas industrias tradicionalmente más masculinizadas

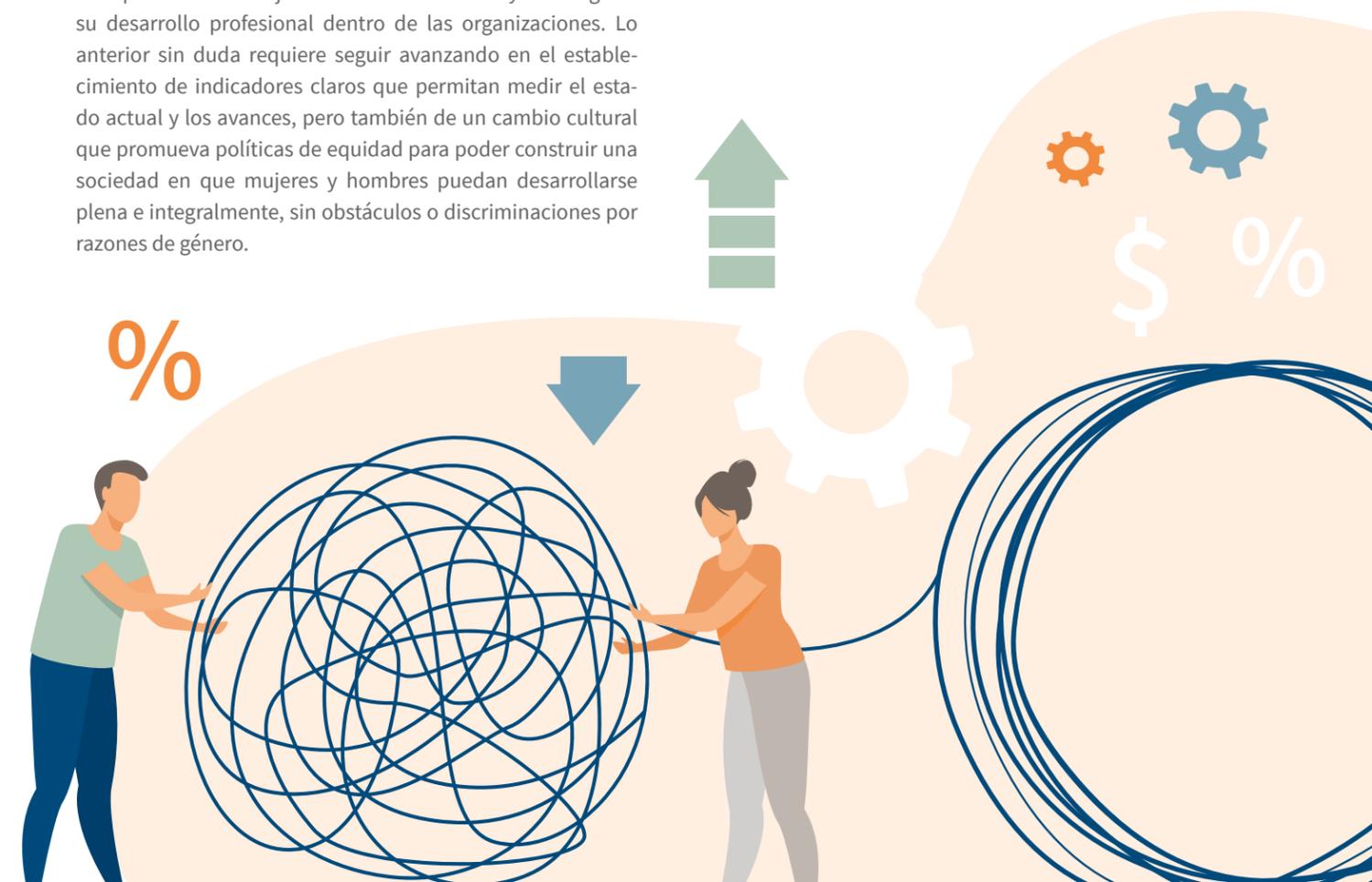
dad de Género ha puesto a disposición de las empresas una certificación, que se logra a través de procedimientos y prácticas de gestión, cuyo fin es alcanzar un cambio cultural para así reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones, mediante medidas que promuevan la igualdad de oportunidades. Así, la norma busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. A través de esta iniciativa se propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones.

Previo al COVID-19, el mercado laboral ya enfrentaba grandes desafíos en torno a la incorporación de mujeres a todo nivel de responsabilidad. La pandemia nos hizo retroceder más de una década en términos de participación laboral femenina e incrementó la desigual carga de trabajo no remunerado realizada por las mujeres, lo que ha tenido un impacto tanto en el desarrollo personal como profesional de ellas. Esto tiene una clara raíz en las brechas de género preexistentes tanto

culturales como normativas que se han profundizado en este contexto y que requerirán de mayores esfuerzos para ser superadas. Asimismo, el nuevo escenario demanda hoy más que nunca una cultura de trabajo que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral, familiar y personal e igual potencialidades de contribuir a la producción de bienes y servicios.

Esperamos que los resultados de este informe motiven a las empresas a asumir con mayor compromiso el desafío de incorporar a más mujeres a la fuerza laboral y de asegurar su desarrollo profesional dentro de las organizaciones. Lo anterior sin duda requiere seguir avanzando en el establecimiento de indicadores claros que permitan medir el estado actual y los avances, pero también de un cambio cultural que promueva políticas de equidad para poder construir una sociedad en que mujeres y hombres puedan desarrollarse plena e integralmente, sin obstáculos o discriminaciones por razones de género.

La pandemia nos hizo retroceder más de una década en términos de participación laboral femenina e incrementó la desigual carga de trabajo no remunerado realizada por las mujeres



*"Previo al contexto de pandemia diversas estimaciones apuntaban a que la equidad de género se alcanzaría en los próximos años, variando según el nivel de compromiso de los países y teniendo como peor escenario el año 2120. Sin embargo, tras constatar los impactos desiguales de la crisis en hombres y mujeres, la estimación más actualizada indicaría que **la equidad de género sería alcanzada recién en 2171, es decir, 51 años después**".*

.....  
Fuente: Accenture and Quilt.AI (2021). If not now, when? A roadmap towards a more gender-equitable economic recovery.



# Anexos

## I. Indicadores individualizados por entidad

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
Promedio	40,1%	21,2%	10,5%	10,2%	10,9%
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	45,8%	37,5%	14,3%	*	*
AD RETAIL S.A.	58,2%	27,3%	0,0%	23,0%	21,0%
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	61,9%	33,3%	20,0%	4,5%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	61,2%	44,4%	28,6%	*	*
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	62,6%	33,3%	12,5%	8,2%	15,1%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	63,0%	33,3%	25,0%	*	*
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	59,9%	50,0%	0,0%	23,5%	-29,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	64,5%	15,4%	14,3%	14,1%	7,5%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,1%	36,4%	42,9%	*	*
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	23,1%	0,0%	0,0%	-14,7%	*
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	39,1%	37,0%	0,0%	*	*
AES GENER S.A.	12,6%	25,0%	7,1%	18,6%	13,8%
AGENCIAS UNIVERSALES S.A.	43,1%	0,0%	0,0%	8,9%	26,0%
AGRICOLA NACIONAL S.A.C. E.I.	30,7%	9,1%	16,7%	8,5%	17,8%
AGROSUPER S.A.	25,3%	0,0%	16,7%	*	*
AGUAS ANDINAS S.A.	21,9%	12,0%	23,1%	7,5%	10,0%
AGUAS ARAUCANIA S.A.	17,8%	0,0%	0,0%	*	*
AGUAS CORDILLERA S.A.	11,9%	0,0%	20,0%	-2,7%	9,1%
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	28,3%	12,5%	0,0%	4,0%	*
AGUAS DECIMA S.A.	13,0%	0,0%	0,0%	*	*
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	24,2%	0,0%	0,0%	26,8%	*
AGUAS DEL VALLE S.A.	29,6%	0,0%	25,0%	3,7%	31,0%
AGUAS MAGALLANES S.A.	32,5%	0,0%	0,0%	39,7%	*
AGUAS MANQUEHUE S.A.	14,3%	0,0%	20,0%	8,7%	*
AGUAS NUEVAS S.A.	48,6%	14,3%	0,0%	6,4%	*
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN S.A.	31,4%	40,0%	0,0%	18,0%	38,0%
AGUAS SAN PEDRO S.A.	23,1%	19,8%	0,0%	36,0%	*
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	13,6%	0,0%	0,0%	*	*
ALEMANA SEGUROS S.A.	80,2%	50,0%	0,0%	*	*
ANDACOR S.A.	22,4%	20,0%	0,0%	*	*
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	15,8%	25,0%	15,4%	*	*
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	50,8%	20,0%	0,0%	-5,6%	-4,6%
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	23,1%	16,7%	0,0%	*	*
ASSURANT CHILE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	50,0%	0,0%	0,0%	*	*
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	8,3%	7,7%	0,0%	1,4%	6,1%
AUDAX ITALIANO LA FLORIDA S.A.D.P.	16,4%	50,0%	0,0%	50,0%	*
AUTOFIN S.A.	57,1%	55,6%	11,1%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
Promedio	40,1%	21,2%	10,5%	10,2%	10,9%
AVLA S.A.	47,3%	33,3%	0,0%	*	25,7%
AVLA SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	46,7%	60,0%	0,0%	*	*
AZUL AZUL S.A.	23,6%	0,0%	10,0%	31,0%	*
BANAGRO S.A.	30,8%	0,0%	0,0%	34,5%	*
BANCHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	24,6%	0,0%	0,0%	29,0%	*
BANCO SANTANDER-CHILE	55,0%	7,7%	27,3%	*	*
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	40,0%	22,2%	0,0%	11,3%	6,0%
BANMEDICA S.A.	74,9%	33,8%	40,0%	13,8%	25,0%
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	45,7%	22,2%	0,0%	*	*
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	44,2%	8,3%	14,3%	*	*
BCI SEGUROS VIDA S.A.	50,7%	9,1%	14,3%	*	*
BESALCO S.A.	6,4%	6,5%	14,3%	20,0%	30,5%
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	15,6%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
BICE VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	65,7%	8,3%	11,1%	9,3%	7,3%
BICECORP S.A.	51,7%	0,0%	11,1%	13,8%	12,0%
BLANCO Y NEGRO S.A.	16,3%	20,0%	0,0%	9,5%	*
BLUMAR S.A.	27,9%	0,0%	0,0%	14,1%	4,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	45,1%	30,8%	20,0%	8,0%	-4,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	45,7%	20,0%	20,0%	10,0%	13,0%
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	30,5%	0,0%	0,0%	-10,0%	4,0%
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	60,0%	0,0%	0,0%	22,0%	*
BOLSA ELECTRONICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	8,7%	0,0%	0,0%	*	*
BUPA CHILE S.A.	78,1%	30,8%	12,5%	36,4%	18,7%
BUPA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	53,2%	44,4%	40,0%	14,0%	33,8%
BUSES METROPOLITANA S.A.	6,0%	25,0%	40,0%	0,0%	*
BUSES VULE S.A.	2,0%	0,0%	0,0%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	64,9%	0,0%	33,3%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR DE LOS ANDES	39,0%	41,7%	14,3%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LA ARAUCANA	63,9%	30,0%	42,9%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LOS HEROES	64,2%	34,7%	0,0%	12,6%	7,0%
CAMANCHACA S.A.	29,9%	0,0%	14,3%	*	*
CAMPOS DEPORTIVOS CRAIGHOUSE S.A.	10,0%	0,0%	20,0%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
CAP S.A.	11,1%	33,3%	0,0%	*	*
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	31,3%	25,0%	0,0%	14,0%	-17,0%
CAROZZI S.A.	40,7%	0,0%	0,0%	-0,7%	*
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	29,1%	42,9%	60,0%	4,0%	5,0%
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANONIMA	37,1%	0,0%	11,1%	*	*
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	40,2%	0,0%	0,0%	0,5%	*
CASINO DE JUEGOS DEL PACIFICO S.A.	47,7%	0,0%	0,0%	20,9%	*
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	43,7%	0,0%	0,0%	8,9%	*
CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.	39,6%	0,0%	0,0%	-5,6%	*
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	35,0%	100,0%	0,0%	-0,5%	*
CASINO GRAN LOS ANGELES S.A.	55,1%	0,0%	0,0%	-8,1%	*
CASINO LUCKIA ARICA S.A.	47,8%	33,3%	0,0%	*	*
CASINO RINCONADA S.A.	36,4%	0,0%	10,0%	-9,5%	*
CCLV, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	36,8%	0,0%	0,0%	33,0%	5,0%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	14,8%	9,1%	0,0%	8,9%	8,2%
CEM S.A.	13,7%	8,3%	20,0%	0,3%	29,0%
CEMENTO POLPAICO S.A.	12,4%	6,3%	14,3%	-10,5%	-15,0%
CEMENTOS BIO BIO S.A.	11,6%	5,7%	14,3%	-21,3%	*
CENCOSUD S.A.	50,9%	0,0%	11,1%	3,4%	2,5%
CENCOSUD SHOPPING S.A.	29,5%	16,7%	14,3%	*	*
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	40,9%	57,1%	0,0%	8,0%	-32,0%
CFC CAPITAL S.A.	55,6%	0,0%	0,0%	49,0%	*
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS DE VIDA S.A.	69,0%	33,3%	20,0%	*	*
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	54,3%	27,3%	33,3%	*	*
CHILQUINTA ENERGIA S.A.	31,6%	16,7%	0,0%	19,9%	7,2%
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	50,5%	46,2%	33,3%	8,3%	14,0%
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	30,8%	0,0%	0,0%	1,5%	*
CINTAC S.A.	17,2%	25,0%	16,1%	*	*
CLINICA LAS CONDES S.A.	77,3%	43,8%	22,2%	*	*
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DE DEPORTES COPIAPO S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	6,3%	0,0%	0,0%	*	20,0%
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	11,6%	0,0%	9,1%	*	*
CLUB DE POLO Y EQUITACION SAN CRISTOBAL S.A.	11,2%	16,7%	11,1%	*	*
CLUB DEPORTIVO BARNECHEA SADP	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	8,2%	42,9%	0,0%	0,0%	*
CLUB DEPORTIVO UNION SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8%	0,0%	20,0%	*	*
CLUB HIPICO DE CONCEPCION S.A.	25,4%	0,0%	33,3%	45,5%	*
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	39,4%	0,0%	0,0%	13,6%	9,9%
CN LIFE, COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	6,7%	0,0%	35,0%	*
COAGRA S.A.	29,0%	9,5%	0,0%	31,0%	0,1%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
COBRELOA S.A.D.P.	5,9%	50,0%	0,0%	*	*
COCA COLA EMBONOR S.A.	7,2%	14,1%	7,1%	9,3%	30,5%
COLBUN S.A.	19,4%	16,7%	33,3%	12,5%	27,1%
COLEGIO BRITANICO ST. MARGARET	85,1%	0,0%	42,9%	5,0%	0,0%
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	73,3%	0,0%	20,0%	*	*
COLEGIO INGLES CATOLICO DE LA SERENA S.A.	74,0%	0,0%	28,6%	19,0%	*
COLMENA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,9%	37,5%	14,3%	*	9,0%
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	29,4%	0,0%	0,0%	17,6%	-18,9%
COMERCIAL DE VALORES FACTORING SPA	50,9%	11,1%	0,0%	2,1%	17,0%
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	36,8%	0,0%	33,3%	29,0%	*
COMPAÑIA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	63,2%	18,2%	0,0%	*	*
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITO CONTINENTAL S.A.	73,3%	53,3%	14,3%	*	*
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITOS COFACE CHILE S.A.	49,1%	57,1%	25,0%	6,7%	3,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CAMARA S.A.	65,6%	20,0%	20,0%	*	50,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	72,1%	6,7%	0,0%	10,0%	20,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	60,5%	6,7%	0,0%	15,0%	-24,0%
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	22,8%	0,0%	0,0%	*	17,9%
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	42,0%	20,0%	0,0%	3,0%	1,0%
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	24,4%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	48,5%	50,0%	20,0%	49,0%	*
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	37,5%	33,3%	0,0%	16,3%	-31,2%
COMPAÑIA ELECTRICA OSORNO S.A.	54,8%	0,0%	12,5%	6,7%	*
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	10,9%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	21,5%	0,0%	40,0%	*	*
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	16,6%	11,1%	28,6%	10,4%	0,1%
COMPAÑIA MARITIMA CHILENA S.A.	4,0%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA MINERA DEL PACIFICO S.A.	8,6%	0,0%	7,7%	0,0%	*
COMPAÑIA NACIONAL DE TELEFONOS, TELEFONICA DEL SUR S.A.	31,2%	20,0%	0,0%	7,4%	4,5%
COMPAÑIA SIDERURGICA HUACHIPATO S.A.	5,8%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	51,4%	0,0%	0,0%	3,0%	*
COMPAÑIAS CIC S.A.	20,3%	10,0%	0,0%	9,7%	*
CONCRECES LEASING S.A.	56,1%	0,0%	20,0%	*	50,0%
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE CALAMA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	60,0%	40,0%	0,0%	*	*
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE LA SERENA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	54,2%	0,0%	0,0%	*	*
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE MAGALLANES S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	55,0%	0,0%	0,0%	*	*
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	33,3%	0,0%	8,3%	*	*
CONSORCIO FINANCIERO S.A.	65,9%	12,9%	0,0%	14,0%	17,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
CONTEMPORA COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	50,0%	12,5%	0,0%	9,7%	29,5%
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	6,7%	0,0%	0,0%	20,0%	*
CORESA S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	13,4%	0,0%	25,0%	*	*
CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	9,6%	7,5%	0,0%	*	14,8%
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	47,5%	17,6%	9,1%	9,0%	3,1%
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	52,1%	14,3%	66,7%	0,0%	47,0%
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	31,4%	0,0%	20,0%	5,0%	*
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	7,0%	0,0%	0,0%	*	*
CRUZADOS S.A.D.P.	6,4%	0,0%	0,0%	*	*
DCV REGISTROS S.A.	58,2%	0,0%	0,0%	-12,5%	*
DEPORTES IBERIA S.A.D.P.	5,9%	0,0%	14,3%	39,0%	*
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	13,8%	25,0%	22,2%	*	25,0%
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	5,1%	66,7%	0,0%	45,0%	*
DEPORTES UNION LA CALERA S.A.D.P.	6,3%	0,0%	0,0%	26,7%	*
DEPORTIVO #UBLENSE S.A.D.P.	7,3%	0,0%	0,0%	*	*
DEPOSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPOSITO DE VALORES	41,4%	20,0%	0,0%	1,5%	10,0%
DUNCAN FOX S.A.	40,0%	0,0%	14,3%	*	*
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	8,8%	11,1%	14,3%	*	*
EL TORREON S.A.D.P.	1,5%	0,0%	0,0%	*	*
ELECTRICA PUNTILLA S.A.	4,1%	0,0%	0,0%	*	*
ELECTROLUX DE CHILE S.A.	27,9%	36,4%	0,0%	16,3%	14,0%
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	12,0%	0,0%	7,1%	12,2%	22,8%
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	32,1%	16,7%	60,0%	*	*
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	8,8%	13,9%	0,0%	0,3%	27,0%
EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.	20,0%	33,3%	0,0%	*	-30,0%
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	65,5%	78,6%	40,0%	12,0%	30,7%
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	19,1%	20,6%	34,9%	13,3%	17,0%
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	20,3%	12,5%	21,4%	18,0%	18,0%
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS SAN ISIDRO S.A.	17,6%	100,0%	20,0%	*	*
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	22,1%	10,5%	42,9%	5,9%	15,0%
EMPRESA ELECTRICA DE AISEN S.A.	14,3%	0,0%	12,5%	-3,0%	*
EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.	19,4%	14,3%	12,5%	3,0%	*
EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	9,9%	0,0%	28,6%	*	*
EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE	15,0%	0,0%	0,0%	*	*
EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	17,8%	5,6%	20,0%	*	*
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	33,3%	12,2%	0,0%	6,1%	5,4%
EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO	12,2%	27,3%	28,6%	-14,0%	9,0%
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	27,8%	20,0%	33,3%	3,0%	12,0%
EMPRESA PORTUARIA ARICA	38,1%	38,1%	33,3%	*	*
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	66,0%	66,7%	50,0%	18,0%	10,0%
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	13,3%	0,0%	66,7%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	50,0%	0,0%	33,3%	2,0%	17,3%
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	24,0%	0,0%	50,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	22,0%	0,0%	50,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	22,4%	0,0%	40,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	26,7%	25,0%	40,0%	13,0%	43,0%
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	29,5%	20,0%	20,0%	-2,4%	-20,8%
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	36,1%	11,6%	28,6%	16,3%	17,0%
EMPRESAS CAROZZI S.A.	40,7%	12,5%	0,0%	-0,7%	*
EMPRESAS CMPC S.A.	16,2%	9,1%	11,1%	10,5%	28,0%
EMPRESAS COPEC S.A.	28,6%	25,0%	0,0%	15,1%	17,6%
EMPRESAS GASCO S.A.	25,0%	11,1%	11,1%	-7,7%	26,2%
EMPRESAS HITES S.A.	62,6%	0,0%	14,3%	1,3%	9,1%
EMPRESAS IANSA S.A.	26,9%	8,3%	0,0%	-4,9%	35,1%
EMPRESAS LA POLAR S.A.	68,2%	31,6%	0,0%	14,0%	16,0%
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	26,1%	16,7%	0,0%	*	*
EMPRESAS RED SALUD S.A.	48,8%	20,0%	14,3%	3,0%	30,0%
EMPRESAS SUTIL S.A.	48,6%	14,3%	0,0%	38,0%	11,0%
EMPRESAS TRICOT S.A.	67,8%	20,0%	12,5%	11,1%	16,4%
ENAE S.A.	17,7%	13,2%	0,0%	*	6,5%
ENAP REFINERIAS S.A.	9,9%	0,0%	28,6%	-14,0%	9,0%
ENAP SIPETROL S.A.	13,4%	16,7%	28,6%	-14,0%	9,0%
ENEL AMERICAS S.A.	35,8%	0,0%	0,0%	1,6%	*
ENEL CHILE S.A.	41,3%	20,0%	0,0%	5,6%	21,0%
ENEL DISTRIBUCION CHILE S.A.	21,5%	14,3%	40,0%	4,7%	40,0%
ENEL GENERACION CHILE S.A.	12,3%	22,2%	20,0%	12,7%	*
ENERGIA DE CASABLANCA S.A.	29,2%	50,0%	0,0%	9,9%	*
ENERGIA LATINA S.A.	12,3%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	14,7%	22,2%	8,3%	5,3%	-0,6%
ENJOY S.A.	48,1%	5,9%	11,1%	8,5%	34,0%
ENLASA GENERACION CHILE S.A.	12,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A.	46,9%	9,5%	0,0%	-0,3%	-0,2%
ENVASES DEL PACIFICO S.A.	8,6%	0,0%	14,3%	*	*
ESSBIO S.A.	24,8%	9,1%	25,0%	2,3%	10,0%
ESTADIO CROATA S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
ESTADIO ESPAÑOL DE CURICO SOCIEDAD ANONIMA	25,0%	0,0%	0,0%	*	*
ESVAL S.A.	28,1%	9,1%	25,0%	-0,5%	19,0%
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	48,6%	25,0%	0,0%	9,5%	-17,0%
EUROCAPITAL S.A.	52,2%	0,0%	0,0%	5,5%	20,0%
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P.	13,8%	0,0%	0,0%	*	*
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	10,2%	16,7%	0,0%	*	36,0%
FACTORING MERCANTIL S.A.	46,2%	0,0%	0,0%	5,0%	-25,0%
FACTORING SECURITY S.A.	46,2%	12,5%	0,0%	6,0%	0,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
FACTOTAL S.A.	54,1%	37,5%	20,0%	*	*
FALABELLA S.A.	50,9%	6,3%	22,2%	2,0%	23,0%
FERIA DE OSORNO S.A.	16,8%	33,3%	2,9%	1,6%	-8,4%
FERROCARRIL DE ARICA A LA PAZ S.A.	18,2%	100,0%	40,0%	38,0%	15,0%
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	4,1%	0,0%	0,0%	*	*
FERROCARRILES DEL SUR S.A.	16,7%	0,0%	40,0%	0,0%	*
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	12,5%	12,5%	14,3%	*	*
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	54,1%	51,5%	20,0%	*	*
FORUS S.A.	55,0%	24,3%	28,6%	14,2%	4,0%
FRUTICOLA VICONTO S.A.	30,0%	0,0%	0,0%	*	*
FYNSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	49,5%	53,8%	33,3%	46,0%	0,0%
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	45,5%	0,0%	0,0%	*	*
GRUPO SECURITY S.A.	64,3%	33,3%	11,1%	3,5%	-0,8%
HACIENDA CHICUREO CLUB S.A.	9,3%	50,0%	0,0%	0,0%	*
HDI SEGUROS DE GARANTIA Y CREDITO S.A.	70,0%	100,0%	14,3%	*	*
HDI SEGUROS DE VIDA S.A.	76,2%	0,0%	14,3%	*	*
HDI SEGUROS S.A.	60,9%	36,6%	14,3%	*	46,4%
HORTIFRUT S.A.	34,4%	30,4%	11,1%	1,0%	18,3%
HUACHIPATO S.A.D.P.	6,9%	0,0%	0,0%	*	*
INCOFIN S.A.	56,5%	12,5%	0,0%	14,0%	-16,0%
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	37,9%	0,0%	16,7%	8,0%	*
INFODEMA S. A.	11,9%	50,0%	0,0%	26,9%	-26,3%
INGEVEC S.A.	13,3%	14,0%	0,0%	20,8%	*
INMOBILIARIA CASANUESTRA S.A.	57,1%	0,0%	0,0%	17,5%	*
INMOBILIARIA CENTRAL DE ESTACIONAMIENTOS AGUSTINAS S.A.	30,0%	0,0%	20,0%	*	*
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	30,8%	30,0%	0,0%	-1,5%	32,0%
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	73,0%	12,5%	11,1%	*	*
INTASA S.A.	12,8%	66,7%	50,0%	*	*
INTERCHILE S.A.	21,1%	0,0%	40,0%	29,0%	*
INTERFACTOR S.A.	59,3%	0,0%	0,0%	24,0%	28,0%
INVERCAP S.A.	14,8%	100,0%	0,0%	*	*
INVERSIONES AGRICOLAS Y COMERCIALES S.A.	14,7%	0,0%	0,0%	*	*
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	22,0%	25,0%	7,1%	*	*
INVERSIONES ALSACIA S.A.	9,2%	16,7%	0,0%	*	10,0%
INVERSIONES CMPC S.A.	15,5%	0,0%	0,0%	11,0%	30,0%
INVERSIONES ELECTRICAS DEL SUR S.A.	20,5%	13,2%	12,5%	4,5%	*
INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	39,1%	16,7%	14,3%	*	11,0%
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	73,2%	0,0%	0,0%	3,4%	3,5%
INVERTEC FOODS S.A.	33,6%	0,0%	20,0%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
IPAL S.A.	70,1%	57,1%	40,0%	13,5%	32,4%
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	14,8%	0,0%	0,0%	*	*
ITAU ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	25,0%	0,0%	25,0%	3,0%	*
ITAU CORPBANCA	52,7%	16,7%	7,7%	14,0%	*
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	28,9%	9,1%	0,0%	*	*
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,5%	29,9%	11,1%	1,5%	22,0%
LATAM FACTORS S.A.	49,2%	20,0%	0,0%	*	*
LATIN GAMING CALAMA S.A.	56,1%	0,0%	0,0%	*	*
LATIN GAMING OSORNO S.A.	48,3%	42,5%	0,0%	*	*
LIBERTY COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	47,4%	25,0%	25,0%	11,8%	*
LIGA DE DEPORTES LA REINA S.A.	10,0%	25,0%	0,0%	33,0%	*
LILAS SADP	0,0%	0,0%	20,0%	*	*
LUZLINARES S.A.	12,1%	0,0%	0,0%	-8,7%	*
LUZPARRAL S.A.	17,5%	0,0%	0,0%	7,0%	40,0%
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	56,3%	22,2%	20,0%	*	*
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	54,5%	22,2%	20,0%	*	*
MARINA DEL SOL S.A.	41,0%	33,3%	0,0%	*	*
MASISA S.A.	15,8%	76,2%	14,3%	-6,6%	4,0%
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	11,1%	0,0%	20,0%	*	*
MELON S.A.	18,5%	12,9%	0,0%	8,0%	0,0%
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,5%	27,9%	0,0%	49,1%	*
METRO REGIONAL DE VALPARAISO S.A.	14,8%	0,0%	40,0%	*	*
METROGAS S.A.	33,4%	11,1%	20,0%	6,3%	5,0%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	12,8%	9,7%	0,0%	-1,0%	-16,0%
MONEDA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	*
MUELLES DE PENCO S.A.	10,0%	25,0%	0,0%	*	*
MULTIEXPORT FOODS S.A.	38,4%	13,2%	14,3%	11,5%	*
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,5%	22,2%	0,0%	9,5%	-10,0%
MUTUALIDAD DEL EJERCITO Y AVIACION	45,7%	0,0%	0,0%	*	*
NIBSA S.A.	48,4%	50,0%	0,0%	14,9%	43,5%
NORTE GRANDE S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	*
NOVAGUAS S.A.	18,2%	0,0%	0,0%	*	*
NUEVOSUR S.A.	16,5%	50,0%	20,0%	5,0%	*
OHIGGINS S.A.D.P.	12,2%	0,0%	0,0%	*	*
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	22,2%	0,0%	*	*
OPERACIONES EL ESCORIAL SOCIEDAD ANONIMA	45,2%	0,0%	0,0%	-1,5%	*
ORION SEGUROS GENERALES S.A.	32,2%	14,3%	20,0%	10,0%	20,0%
ORSAN SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	48,0%	44,4%	20,0%	*	0,0%
OXIQUIM S.A.	23,3%	22,2%	0,0%	*	*
PARQUE ARAUCO S.A.	56,5%	11,1%	11,1%	6,0%	21,0%
PATIO COMERCIAL SPA	46,1%	19,0%	0,0%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
PAZ CORP S.A.	26,3%	28,6%	28,6%	1,0%	5,0%
PENTA FINANCIERO S.A.	46,7%	11,1%	0,0%	5,0%	3,0%
PENTA LAS AMERICAS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	35,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
PENTA VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	47,4%	37,5%	0,0%	*	*
PLAZA S.A.	53,4%	18,2%	11,1%	45,0%	*
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	40,0%	0,0%	60,0%	19,3%	-20,6%
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,1%	0,0%	0,0%	*	*
PRIMUS CAPITAL S.A.	52,5%	0,0%	0,0%	-2,8%	33,0%
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANONIMA INMOBILIARIA	38,2%	50,0%	28,6%	*	*
PRINCIPAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	61,2%	55,6%	0,0%	*	*
PUERTO CENTRAL S.A.	11,8%	30,0%	0,0%	*	7,0%
PUERTO PANUL S.A.	8,4%	0,0%	0,0%	*	*
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	16,6%	0,0%	0,0%	0,0%	*
PUERTO VENTANAS S.A.	8,0%	12,5%	14,3%	*	*
PUERTOS Y LOGISTICA S.A.	15,1%	21,7%	0,0%	*	0,0%
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	50,0%	0,0%	0,0%	32,5%	*
QUILICURA S.A.	2,3%	25,0%	20,0%	*	*
QUIÑENCO S.A.	34,3%	25,0%	0,0%	-8,0%	-9,0%
RANTRUR S.A.	42,7%	0,0%	0,0%	18,5%	*
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	52,1%	12,5%	14,3%	-3,4%	10,7%
REBRISA S.A.	42,0%	0,0%	0,0%	16,0%	*
REDBUS URBANO S.A.	14,0%	11,1%	20,0%	*	*
REDMEGACENTRO S.A.	44,6%	9,5%	0,0%	6,3%	*
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	62,9%	57,1%	0,0%	*	*
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	60,6%	22,2%	0,0%	*	*
RIGEL SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	0,0%	20,0%	0,0%	*
RIPLEY CHILE S.A.	63,1%	4,2%	20,0%	1,7%	16,0%
RIPLEY CORP S.A.	60,0%	20,0%	22,2%	1,0%	18,0%
ROJINEGRO S.A.D.P.	3,7%	33,3%	42,9%	*	*
RUTA DE LA ARAUCANIA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	17,2%	0,0%	0,0%	20,0%	*
RUTA DE LOS RIOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	34,5%	0,0%	7,1%	21,0%	*
RUTA DEL BOSQUE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	3,0%	*
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,7%	23,1%	14,3%	*	*
RUTA DEL MAULE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	46,3%	20,0%	0,0%	44,0%	6,0%
SALFACORP S.A.	9,4%	0,0%	14,3%	-7,5%	*
SALMONES AUSTRAL S.A.	27,8%	0,0%	14,3%	*	*
SALMONES CAMANCHACA S.A.	25,3%	0,0%	0,0%	18,7%	*
SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	27,2%	0,0%	9,1%	*	*
SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.	44,9%	25,0%	0,0%	*	*
SAN LUIS DE QUILLOTA S.A.D.P.	8,5%	0,0%	0,0%	28,0%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	9,7%	0,0%	8,3%	15,3%	*
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	61,2%	25,0%	0,0%	*	*
SAVE BCJ COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	22,2%	0,0%	20,0%	*	*
SCHWAGER ENERGY S.A.	7,9%	11,8%	14,3%	-9,0%	0,0%
SCOTIA SEGUROS DE VIDA S.A.	54,5%	33,3%	0,0%	*	-37,0%
SEGUROS CLC S.A.	89,5%	75,0%	40,0%	26,0%	27,0%
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	63,4%	45,5%	0,0%	48,5%	*
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	40,0%	25,0%	14,3%	*	9,7%
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	40,9%	33,9%	14,3%	*	12,8%
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISION S.A.	78,0%	25,0%	0,0%	7,4%	-0,4%
SEMBCORP AGUAS CHACABUCO S.A.	30,5%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SEMBCORP AGUAS LAMPA S.A.	15,4%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SEMBCORP AGUAS SANTIAGO S.A.	14,3%	0,0%	20,0%	*	*
SEMBCORP-AGUAS DEL NORTE S.A.	9,7%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.	10,0%	0,0%	60,0%	*	*
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	49,7%	37,5%	0,0%	13,8%	-10,5%
SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	*
SERVIHABIT S.A.	54,2%	0,0%	0,0%	*	*
SIGDO KOPPERS S.A.	57,1%	25,0%	0,0%	*	*
SISTEMA DE TRANSMISION DEL SUR S.A.	9,0%	20,0%	12,5%	22,6%	*
SMB FACTORING S.A.	46,7%	25,0%	0,0%	50,0%	40,0%
SMU S.A.	64,1%	28,6%	22,2%	15,0%	18,0%
SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	28,0%	0,0%	0,0%	20,3%	*
SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.	17,0%	100,0%	40,0%	23,0%	*
SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA	27,9%	16,7%	0,0%	3,3%	13,5%
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	22,9%	13,9%	12,5%	4,2%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.	41,7%	41,7%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.	10,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANIA S.A.	26,7%	33,3%	0,0%	12,0%	26,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.	26,8%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ANTOFAGASTA S.A.	53,3%	0,0%	10,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.	67,6%	0,0%	0,0%	19,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DIEGO ARACENA S.A.	45,9%	0,0%	10,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	30,8%	33,3%	0,0%	9,0%	2,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	43,9%	0,0%	14,3%	7,1%	36,6%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	31,5%	0,0%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	8,3%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	49,7%	0,0%	22,2%	16,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	56,7%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHICULOS RETIRADOS DE CIRCULACION S.A.	30,6%	33,3%	0,0%	*	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CONEXION LAS REJAS S.A.	17,4%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA COSTANERA NORTE S.A.	28,4%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO S.A.	11,1%	25,0%	0,0%	*	4,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	27,8%	28,6%	16,7%	48,0%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	16,7%	0,0%	0,0%	20,0%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA MELIPILLA S.A.	10,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVI S.A.	15,8%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	28,6%	0,0%	14,3%	7,0%	24,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	27,3%	0,0%	22,2%	6,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	40,0%	0,0%	14,3%	0,0%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSE-TECNOCONTROL S.A.	66,0%	60,0%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA TUNEL SAN CRISTOBAL S.A.	3,3%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO NORTE EXPRESS S.A.	21,1%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO ORIENTE S.A.	33,3%	0,0%	8,3%	*	*
SOCIEDAD DE DEPORTES PALESTINA S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	40,0%	25,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	84,3%	100,0%	35,7%	*	*
SOCIEDAD EDUCATIVA LEONARDO DA VINCI S.A.	76,7%	100,0%	37,5%	0,0%	*
SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A.	56,6%	28,6%	0,0%	26,8%	*
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTODROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑIA POR ACCIONES	32,6%	0,0%	0,0%	28,0%	*
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	13,5%	11,8%	0,0%	1,7%	0,0%
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	9,5%	0,0%	5,9%	0,0%	*
SOCIEDAD PROCESADORA DE LECHE DEL SUR S.A.	10,8%	15,4%	0,0%	7,5%	-12,0%
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	8,0%	0,0%	0,0%	3,3%	*
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	16,3%	18,2%	0,0%	6,6%	4,7%
SOCOVESA S.A.	26,4%	13,3%	14,3%	-4,8%	12,5%
SODIMAC S.A.	39,3%	10,0%	33,3%	0,0%	14,0%
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CREDITO S.A.	55,6%	25,0%	20,0%	15,0%	6,0%
SONDA S.A.	27,6%	4,3%	11,1%	6,1%	29,6%
SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.	7,9%	0,0%	20,0%	-2,3%	*
SOPROLE INVERSIONES S.A.	16,9%	11,1%	0,0%	12,5%	4,0%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	44,0%	0,0%	0,0%	8,0%	*
SOUTHBRIDGE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	41,7%	33,3%	0,0%	*	-6,5%
SU-BUS CHILE S.A.	8,1%	14,3%	20,0%	13,8%	41,0%
SUN DREAMS S.A.	46,0%	24,6%	0,0%	*	*
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	5,6%	0,0%	0,0%	*	*
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	51,4%	9,1%	0,0%	5,5%	27,1%
TECNO FAST S.A.	18,7%	7,1%	0,0%	28,0%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>Promedio</b>	<b>40,1%</b>	<b>21,2%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>
TELEFONICA CHILE S.A.	33,1%	18,5%	60,0%	*	*
TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.	33,0%	18,5%	0,0%	*	*
TELEVISION NACIONAL DE CHILE	33,0%	35,6%	42,9%	*	11,0%
TERMINAL CERROS DE VALPARAISO S.A.	22,9%	0,0%	0,0%	*	*
TERMINAL PACIFICO SUR VALPARAISO S.A.	12,8%	42,9%	8,3%	8,0%	15,0%
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	24,0%	0,0%	0,0%	*	*
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	68,2%	0,0%	0,0%	0,0%	*
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	7,0%	0,0%	0,0%	*	*
TRANSELEC S.A.	20,7%	10,0%	22,2%	-7,0%	11,0%
TRANSMISORA ELECTRICA DEL NORTE S.A.	6,5%	0,0%	16,7%	*	*
TRATACAL S.A.	84,6%	0,0%	20,0%	*	*
TRENES METROPOLITANOS S.A.	16,8%	16,8%	20,0%	27,0%	*
UNIDAD DE LEASING HABITACIONAL S.A.	68,2%	0,0%	0,0%	-21,4%	*
UNION EL GOLF S.A.	34,0%	40,0%	0,0%	*	*
UNION ESPA#OLA S.A.D.P.	10,4%	0,0%	0,0%	*	*
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	48,8%	0,0%	20,0%	26,7%	*
VALPARAISO SPORTING CLUB S.A.	27,0%	16,7%	0,0%	*	*
VIAS CHILE S.A.	23,0%	0,0%	14,3%	-14,3%	25,5%
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	26,9%	23,5%	0,0%	7,5%	21,0%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	16,1%	0,0%	14,3%	-1,5%	30,0%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.	28,3%	30,0%	0,0%	3,0%	-8,0%
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	26,5%	0,0%	28,6%	5,3%	30,3%
VIVOCORP S.A.	38,1%	11,1%	33,3%	*	*
WATTS S.A.	23,6%	10,0%	11,1%	7,2%	*
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	40,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	25,7%	0,0%	28,6%	*	*
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	34,5%	11,1%	42,9%	48,7%	42,0%
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	60,4%	30,0%	20,0%	*	*
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	51,4%	20,0%	17,6%	-2,0%	-1,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	42,2%	66,7%	17,6%	7,5%	4,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

## 2. Indicadores individualizados por entidad según rubro

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS	35,1%	31,5%	4,2%	16,2%	17,5%
ANDACOR S.A.	22,4%	20,0%	0,0%	*	*
AUDAX ITALIANO LA FLORIDA S.A.D.P.	16,4%	50,0%	0,0%	50,0%	*
BLANCO Y NEGRO S.A.	16,3%	20,0%	0,0%	9,5%	*
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANONIMA	37,1%	0,0%	11,1%	*	*
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	40,2%	0,0%	0,0%	0,5%	*
CASINO DE JUEGOS DEL PACIFICO S.A.	47,7%	0,0%	0,0%	20,9%	*
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	43,7%	0,0%	0,0%	8,9%	*
CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.	39,6%	0,0%	0,0%	-5,6%	*
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	35,0%	100,0%	0,0%	-0,5%	*
CASINO GRAN LOS ANGELES S.A.	55,1%	0,0%	0,0%	-8,1%	*
CASINO LUCKIA ARICA S.A.	47,8%	33,3%	0,0%	*	*
CASINO RINCONADA S.A.	36,4%	0,0%	10,0%	-9,5%	*
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DE DEPORTES COPIAPO S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DE POLO Y EQUITACION SAN CRISTOBAL S.A.	11,2%	16,7%	11,1%	*	*
CLUB DEPORTIVO BARNECHEA SADP	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	8,2%	42,9%	0,0%	0,0%	*
CLUB DEPORTIVO UNION SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8%	0,0%	20,0%	*	*
CLUB HIPICO DE CONCEPCION S.A.	25,4%	0,0%	33,3%	45,5%	*
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	39,4%	0,0%	0,0%	13,6%	9,9%
COBRELOA S.A.D.P.	5,9%	50,0%	0,0%	*	*
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	6,7%	0,0%	0,0%	20,0%	*
CRUZADOS S.A.D.P.	6,4%	0,0%	0,0%	*	*
DEPORTES IBERIA S.A.D.P.	5,9%	0,0%	14,3%	39,0%	*
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	13,8%	25,0%	22,2%	*	25,0%
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	5,1%	66,7%	0,0%	45,0%	*
DEPORTES UNION LA CALERA S.A.D.P.	6,3%	0,0%	0,0%	26,7%	*
DEPORTIVO ÑUBLENSE S.A.D.P.	7,3%	0,0%	0,0%	*	*
EL TORREON S.A.D.P.	1,5%	0,0%	0,0%	*	*
ESTADIO CROATA S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P.	13,8%	0,0%	0,0%	*	*
HACIENDA CHICUREO CLUB S.A.	9,3%	50,0%	0,0%	0,0%	*
HUACHIPATO S.A.D.P.	6,9%	0,0%	0,0%	*	*
LATIN GAMING CALAMA S.A.	56,1%	0,0%	0,0%	*	*
LATIN GAMING OSORNO S.A.	48,3%	42,5%	0,0%	*	*
LILAS SADP	0,0%	0,0%	20,0%	*	*
MARINA DEL SOL S.A.	41,0%	33,3%	0,0%	*	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS	35,1%	31,5%	4,2%	16,2%	17,5%
OHIGGINS S.A.D.P.	12,2%	0,0%	0,0%	*	*
OPERACIONES EL ESCORIAL SOCIEDAD ANONIMA	45,2%	0,0%	0,0%	-1,5%	*
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANONIMA INMOBILIARIA	38,2%	50,0%	28,6%	*	*
RANRUR S.A.	42,7%	0,0%	0,0%	18,5%	*
ROJINEGRO S.A.D.P.	3,7%	33,3%	42,9%	*	*
SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.	44,9%	25,0%	0,0%	*	*
SAN LUIS DE QUILLOTA S.A.D.P.	8,5%	0,0%	0,0%	28,0%	*
SOCIEDAD DE DEPORTES PALESTINA S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A.	56,6%	28,6%	0,0%	26,8%	*
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTODROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑIA POR ACCIONES	32,6%	0,0%	0,0%	28,0%	*
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	7,0%	0,0%	0,0%	*	*
UNION ESPA#OLA S.A.D.P.	10,4%	0,0%	0,0%	*	*
VALPARAISO SPORTING CLUB S.A.	27,0%	16,7%	0,0%	*	*
 ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	43,7%	20,4%	2,8%	16,5%	12,6%
ENEL CHILE S.A.	41,3%	20,0%	0,0%	5,6%	21,0%
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	73,2%	0,0%	0,0%	3,4%	3,5%
PLAZA S.A.	53,4%	18,2%	11,1%	45,0%	*
PUERTOS Y LOGISTICA S.A.	15,1%	21,7%	0,0%	*	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANIA S.A.	26,7%	33,3%	0,0%	12,0%	26,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.	26,8%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	40,0%	25,0%	0,0%	*	*
 ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	48,1%	24,9%	10,4%	11,2%	9,5%
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	45,8%	37,5%	14,3%	*	*
AD RETAIL S.A.	58,2%	27,3%	0,0%	23,0%	21,0%
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	61,9%	33,3%	20,0%	4,5%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	61,2%	44,4%	28,6%	*	*
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	62,6%	33,3%	12,5%	8,2%	15,1%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	63,0%	33,3%	25,0%	*	*
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	59,9%	50,0%	0,0%	23,5%	-29,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	48,1%	24,9%	10,4%	11,2%	9,5%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	64,5%	15,4%	14,3%	14,1%	7,5%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,1%	36,4%	42,9%	*	*
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	23,1%	0,0%	0,0%	-14,7%	*
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	39,1%	37,0%	0,0%	*	*
AGUAS NUEVAS S.A.	48,6%	14,3%	0,0%	6,4%	*
ALEMANA SEGUROS S.A.	80,2%	50,0%	0,0%	*	*
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	50,8%	20,0%	0,0%	-5,6%	-4,6%
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	23,1%	16,7%	0,0%	*	*
ASSURANT CHILE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	50,0%	0,0%	0,0%	*	*
AUTOFIN S.A.	57,1%	55,6%	11,1%	*	*
AVLA SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	46,7%	60,0%	0,0%	*	*
BANCHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	24,6%	0,0%	0,0%	29,0%	*
BANCO SANTANDER-CHILE	55,0%	7,7%	27,3%	*	*
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	40,0%	22,2%	0,0%	11,3%	6,0%
BANMEDICA S.A.	74,9%	33,8%	40,0%	13,8%	25,0%
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	45,7%	22,2%	0,0%	*	*
BCI SEGUROS GENERALES S.A.	44,2%	8,3%	14,3%	*	*
BCI SEGUROS VIDA S.A.	50,7%	9,1%	14,3%	*	*
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	15,6%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
BICE VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	65,7%	8,3%	11,1%	9,3%	7,3%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	45,1%	30,8%	20,0%	8,0%	-4,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	45,7%	20,0%	20,0%	10,0%	13,0%
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	60,0%	0,0%	0,0%	22,0%	*
BOLSA ELECTRONICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	8,7%	0,0%	0,0%	*	*
BUPA CHILE S.A.	78,1%	30,8%	12,5%	36,4%	18,7%
BUPA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	53,2%	44,4%	40,0%	14,0%	33,8%
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	64,9%	0,0%	33,3%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR DE LOS ANDES	39,0%	41,7%	14,3%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LA ARAUCANA	63,9%	30,0%	42,9%	*	*
CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LOS HEROES	64,2%	34,7%	0,0%	12,6%	7,0%
CAP S.A.	11,1%	33,3%	0,0%	*	*
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	31,3%	25,0%	0,0%	14,0%	-17,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	48,1%	24,9%	10,4%	11,2%	9,5%
CAROZZI S.A.	40,7%	0,0%	0,0%	-0,7%	*
CCLV, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	36,8%	0,0%	0,0%	33,0%	5,0%
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	40,9%	57,1%	0,0%	8,0%	-32,0%
CFC CAPITAL S.A.	55,6%	0,0%	0,0%	49,0%	*
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS DE VIDA S.A.	69,0%	33,3%	20,0%	*	*
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	54,3%	27,3%	33,3%	*	*
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	50,5%	46,2%	33,3%	8,3%	14,0%
CINTAC S.A.	17,2%	25,0%	16,1%	*	*
CN LIFE, COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	6,7%	0,0%	35,0%	*
COLMENA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,9%	37,5%	14,3%	*	9,0%
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	29,4%	0,0%	0,0%	17,6%	-18,9%
COMERCIAL DE VALORES FACTORING SPA	50,9%	11,1%	0,0%	2,1%	17,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	63,2%	18,2%	0,0%	*	*
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITO CONTINENTAL S.A.	73,3%	53,3%	14,3%	*	*
COMPAÑIA DE SEGUROS DE CREDITOS COFACE CHILE S.A.	49,1%	57,1%	25,0%	6,7%	3,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CAMARA S.A.	65,6%	20,0%	20,0%	*	50,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	72,1%	6,7%	0,0%	10,0%	20,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	60,5%	6,7%	0,0%	15,0%	-24,0%
COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	48,5%	50,0%	20,0%	49,0%	*
CONCRECES LEASING S.A.	56,1%	0,0%	20,0%	*	50,0%
CONSORCIO FINANCIERO S.A.	65,9%	12,9%	0,0%	14,0%	17,0%
CONTEMPORA COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	50,0%	12,5%	0,0%	9,7%	29,5%
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	52,1%	14,3%	66,7%	0,0%	47,0%
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	31,4%	0,0%	20,0%	5,0%	*
DCV REGISTROS S.A.	58,2%	0,0%	0,0%	-12,5%	*
DEPOSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPOSITO DE VALORES	41,4%	20,0%	0,0%	1,5%	10,0%
ECHVERRIA, IZQUIERDO S.A.	8,8%	11,1%	14,3%	*	*
EMPRESAS CMPC S.A.	16,2%	9,1%	11,1%	10,5%	28,0%
EMPRESAS COPEC S.A.	28,6%	25,0%	0,0%	15,1%	17,6%
EMPRESAS HITES S.A.	62,6%	0,0%	14,3%	1,3%	9,1%
EMPRESAS RED SALUD S.A.	48,8%	20,0%	14,3%	3,0%	30,0%
EMPRESAS TRICOT S.A.	67,8%	20,0%	12,5%	11,1%	16,4%
ENEL AMERICAS S.A.	35,8%	0,0%	0,0%	1,6%	*
ENERGIA LATINA S.A.	12,3%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
ENJOY S.A.	48,1%	5,9%	11,1%	8,5%	34,0%
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	48,6%	25,0%	0,0%	9,5%	-17,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	48,1%	24,9%	10,4%	11,2%	9,5%
EUROCAPITAL S.A.	52,2%	0,0%	0,0%	5,5%	20,0%
FACTORING MERCANTIL S.A.	46,2%	0,0%	0,0%	5,0%	-25,0%
FACTORING SECURITY S.A.	46,2%	12,5%	0,0%	6,0%	0,0%
FACTOTAL S.A.	54,1%	37,5%	20,0%	*	*
FALABELLA S.A.	50,9%	6,3%	22,2%	2,0%	23,0%
FERIA DE OSORNO S.A.	16,8%	33,3%	2,9%	1,6%	-8,4%
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	12,5%	12,5%	14,3%	*	*
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	54,1%	51,5%	20,0%	*	*
FYNSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	0,0%	0,0%	0,0%	*	*
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	49,5%	53,8%	33,3%	46,0%	0,0%
GRUPO SECURITY S.A.	64,3%	33,3%	11,1%	3,5%	-0,8%
HDI SEGUROS DE GARANTIA Y CREDITO S.A.	70,0%	100,0%	14,3%	*	*
HDI SEGUROS DE VIDA S.A.	76,2%	0,0%	14,3%	*	*
HDI SEGUROS S.A.	60,9%	36,6%	14,3%	*	46,4%
INCOFIN S.A.	56,5%	12,5%	0,0%	14,0%	-16,0%
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	37,9%	0,0%	16,7%	8,0%	*
INGEVEC S.A.	13,3%	14,0%	0,0%	20,8%	*
INMOBILIARIA CASANUESTRA S.A.	57,1%	0,0%	0,0%	17,5%	*
INTASA S.A.	12,8%	66,7%	50,0%	*	*
INTERFACTOR S.A.	59,3%	0,0%	0,0%	24,0%	28,0%
INVERCAP S.A.	14,8%	100,0%	0,0%	*	*
INVERSIONES AGRICOLAS Y COMERCIALES S.A.	14,7%	0,0%	0,0%	*	*
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	22,0%	25,0%	7,1%	*	*
INVERSIONES CMPC S.A.	15,5%	0,0%	0,0%	11,0%	30,0%
INVERSIONES ELECTRICAS DEL SUR S.A.	20,5%	13,2%	12,5%	4,5%	*
INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	39,1%	16,7%	14,3%	*	11,0%
IPAL S.A.	70,1%	57,1%	40,0%	13,5%	32,4%
ITAU ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	25,0%	0,0%	25,0%	3,0%	*
ITAU CORPBANCA	52,7%	16,7%	7,7%	14,0%	*
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	28,9%	9,1%	0,0%	*	*
LIBERTY COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	47,4%	25,0%	25,0%	11,8%	*
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	56,3%	22,2%	20,0%	*	*
MAPFRE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	54,5%	22,2%	20,0%	*	*
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	11,1%	0,0%	20,0%	*	*
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	72,5%	27,9%	0,0%	49,1%	*
MONEDA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	*
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,5%	22,2%	0,0%	9,5%	-10,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	48,1%	24,9%	10,4%	11,2%	9,5%
MUTUALIDAD DEL EJERCITO Y AVIACION	45,7%	0,0%	0,0%	*	*
NORTE GRANDE S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	*
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	22,2%	0,0%	*	*
ORION SEGUROS GENERALES S.A.	32,2%	14,3%	20,0%	10,0%	20,0%
ORSAN SEGUROS DE CREDITO Y GARANTIA S.A.	48,0%	44,4%	20,0%	*	0,0%
PATIO COMERCIAL SPA	46,1%	19,0%	0,0%	*	*
PAZ CORP S.A.	26,3%	28,6%	28,6%	1,0%	5,0%
PENTA FINANCIERO S.A.	46,7%	11,1%	0,0%	5,0%	3,0%
PENTA LAS AMERICAS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	35,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
PENTA VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	47,4%	37,5%	0,0%	*	*
PRIMUS CAPITAL S.A.	52,5%	0,0%	0,0%	-2,8%	33,0%
PRINCIPAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	61,2%	55,6%	0,0%	*	*
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	50,0%	0,0%	0,0%	32,5%	*
QUILICURA S.A.	2,3%	25,0%	20,0%	*	*
QUIÑENCO S.A.	34,3%	25,0%	0,0%	-8,0%	-9,0%
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	52,1%	12,5%	14,3%	-3,4%	10,7%
REBRISA S.A.	42,0%	0,0%	0,0%	16,0%	*
REDMEGACENTRO S.A.	44,6%	9,5%	0,0%	6,3%	*
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	62,9%	57,1%	0,0%	*	*
RENTA NACIONAL COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	60,6%	22,2%	0,0%	*	*
RIGEL SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	0,0%	20,0%	0,0%	*
RIPLEY CHILE S.A.	63,1%	4,2%	20,0%	1,7%	16,0%
RIPLEY CORP S.A.	60,0%	20,0%	22,2%	1,0%	18,0%
SALFACORP S.A.	9,4%	0,0%	14,3%	-7,5%	*
SAVE BCJ COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	22,2%	0,0%	20,0%	*	*
SCOTIA SEGUROS DE VIDA S.A.	54,5%	33,3%	0,0%	*	-37,0%
SEGUROS CLC S.A.	89,5%	75,0%	40,0%	26,0%	27,0%
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	63,4%	45,5%	0,0%	48,5%	*
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	40,0%	25,0%	14,3%	*	9,7%
SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.	40,9%	33,9%	14,3%	*	12,8%
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISION S.A.	78,0%	25,0%	0,0%	7,4%	-0,4%
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	49,7%	37,5%	0,0%	13,8%	-10,5%
SERVIHABIT S.A.	54,2%	0,0%	0,0%	*	*
SIGDO KOPPERS S.A.	57,1%	25,0%	0,0%	*	*
SMB FACTORING S.A.	46,7%	25,0%	0,0%	50,0%	40,0%
SMU S.A.	64,1%	28,6%	22,2%	15,0%	18,0%
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	13,5%	11,8%	0,0%	1,7%	0,0%
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CREDITO S.A.	55,6%	25,0%	20,0%	15,0%	6,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS</b>	<b>48,1%</b>	<b>24,9%</b>	<b>10,4%</b>	<b>11,2%</b>	<b>9,5%</b>
SOUTHBRIDGE COMPAÑIA DE SEGUROS GENERALES S.A.	41,7%	33,3%	0,0%	*	-6,5%
SUN DREAMS S.A.	46,0%	24,6%	0,0%	*	*
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	51,4%	9,1%	0,0%	5,5%	27,1%
UNIDAD DE LEASING HABITACIONAL S.A.	68,2%	0,0%	0,0%	-21,4%	*
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	48,8%	0,0%	20,0%	26,7%	*
VIAS CHILE S.A.	23,0%	0,0%	14,3%	-14,3%	25,5%
VIVOCORP S.A.	38,1%	11,1%	33,3%	*	*
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	40,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ZENIT SEGUROS GENERALES S.A.	25,7%	0,0%	28,6%	*	*
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	60,4%	30,0%	20,0%	*	*
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	51,4%	20,0%	17,6%	-2,0%	-1,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	42,2%	66,7%	17,6%	7,5%	4,0%
<b>ACTIVIDADES INMOBILIARIAS</b>	<b>33,2%</b>	<b>15,9%</b>	<b>7,7%</b>	<b>14,6%</b>	<b>26,0%</b>
CAMPOS DEPORTIVOS CRAIGHOUSE S.A.	10,0%	0,0%	20,0%	*	*
DUNCAN FOX S.A.	40,0%	0,0%	14,3%	*	*
EMPRESAS IANSA S.A.	26,9%	8,3%	0,0%	-4,9%	35,1%
ESTADIO ESPAÑOL DE CURICO SOCIEDAD ANONIMA	25,0%	0,0%	0,0%	*	*
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	30,8%	30,0%	0,0%	-1,5%	32,0%
LATAM FACTORS S.A.	49,2%	20,0%	0,0%	*	*
LIGA DE DEPORTES LA REINA S.A.	10,0%	25,0%	0,0%	33,0%	*
PARQUE ARAUCO S.A.	56,5%	11,1%	11,1%	6,0%	21,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.	67,6%	0,0%	0,0%	19,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	30,8%	33,3%	0,0%	9,0%	2,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	28,6%	0,0%	14,3%	7,0%	24,0%
UNION EL GOLF S.A.	34,0%	40,0%	0,0%	*	*
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	34,5%	11,1%	42,9%	48,7%	42,0%
<b>ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS</b>	<b>37,3%</b>	<b>13,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>11,6%</b>	<b>13,5%</b>
AVLA S.A.	47,3%	33,3%	0,0%	*	25,7%
BICECORP S.A.	51,7%	0,0%	11,1%	13,8%	12,0%
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	6,3%	0,0%	0,0%	*	20,0%
EMPRESAS SUTIL S.A.	48,6%	14,3%	0,0%	38,0%	11,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS</b>	<b>37,3%</b>	<b>13,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>11,6%</b>	<b>13,5%</b>
SALMONES AUSTRAL S.A.	27,8%	0,0%	14,3%	*	*
SCHWAGER ENERGY S.A.	7,9%	11,8%	14,3%	-9,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	16,7%	0,0%	0,0%	20,0%	*
SOCOVESA S.A.	26,4%	13,3%	14,3%	-4,8%	12,5%
<b>AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA</b>	<b>31,1%</b>	<b>14,7%</b>	<b>9,9%</b>	<b>14,0%</b>	<b>21,9%</b>
BLUMAR S.A.	27,9%	0,0%	0,0%	14,1%	4,0%
CAMANCHACA S.A.	29,9%	0,0%	14,3%	*	*
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	36,8%	0,0%	33,3%	29,0%	*
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	36,1%	11,6%	28,6%	16,3%	17,0%
FRUTICOLA VICONTO S.A.	30,0%	0,0%	0,0%	*	*
HORTIFRUT S.A.	34,4%	30,4%	11,1%	1,0%	18,3%
LUZPARRAL S.A.	17,5%	0,0%	0,0%	7,0%	40,0%
SALMONES CAMANCHACA S.A.	25,3%	0,0%	0,0%	18,7%	*
SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	28,0%	0,0%	0,0%	20,3%	*
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	26,5%	0,0%	28,6%	5,3%	30,3%
<b>COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTO</b>	<b>43,3%</b>	<b>11,5%</b>	<b>8,7%</b>	<b>13,3%</b>	<b>13,4%</b>
AGENCIAS UNIVERSALES S.A.	43,1%	0,0%	0,0%	8,9%	26,0%
AGROSUPER S.A.	25,3%	0,0%	16,7%	*	*
AZUL AZUL S.A.	23,6%	0,0%	10,0%	31,0%	*
BANAGRO S.A.	30,8%	0,0%	0,0%	34,5%	*
CENCOSUD S.A.	50,9%	0,0%	11,1%	3,4%	2,5%
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	11,6%	0,0%	9,1%	*	*
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	22,8%	0,0%	0,0%	*	17,9%
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	10,9%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIAS CIC S.A.	20,3%	10,0%	0,0%	9,7%	*
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	12,0%	0,0%	7,1%	12,2%	22,8%
EMPRESAS LA POLAR S.A.	68,2%	31,6%	0,0%	14,0%	16,0%
FORUS S.A.	55,0%	24,3%	28,6%	14,2%	4,0%
MULTIEXPORT FOODS S.A.	38,4%	13,2%	14,3%	11,5%	*
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	61,2%	25,0%	0,0%	*	*
SODIMAC S.A.	39,3%	10,0%	33,3%	0,0%	14,0%
SOPROLE INVERSIONES S.A.	16,9%	11,1%	0,0%	12,5%	4,0%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	44,0%	0,0%	0,0%	8,0%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>CONSTRUCCION</b>	<b>11,6%</b>	<b>10,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>11,9%</b>	<b>11,8%</b>
BESALCO S.A.	6,4%	6,5%	14,3%	20,0%	30,5%
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	33,3%	0,0%	8,3%	*	*
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	8,8%	13,9%	0,0%	0,3%	27,0%
PUERTO CENTRAL S.A.	11,8%	30,0%	0,0%	*	7,0%
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	16,6%	0,0%	0,0%	0,0%	*
RUTA DE LA ARAUCANIA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	17,2%	0,0%	0,0%	20,0%	*
RUTA DE LOS RIOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	34,5%	0,0%	7,1%	21,0%	*
RUTA DEL BOSQUE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	33,3%	0,0%	0,0%	3,0%	*
RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,7%	23,1%	14,3%	*	*
RUTA DEL MAULE SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	46,3%	20,0%	0,0%	44,0%	6,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DIEGO ARACENA S.A.	45,9%	0,0%	10,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	8,3%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	56,7%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CONEXION LAS REJAS S.A.	17,4%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA COSTANERA NORTE S.A.	28,4%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA MELIPILLA S.A.	10,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVI S.A.	15,8%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	27,3%	0,0%	22,2%	6,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	40,0%	0,0%	14,3%	0,0%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSE-TECNOCONTROL S.A.	66,0%	60,0%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA TUNEL SAN CRISTOBAL S.A.	3,3%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO NORTE EXPRESS S.A.	21,1%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO ORIENTE S.A.	33,3%	0,0%	8,3%	*	*
TECNO FAST S.A.	18,7%	7,1%	0,0%	28,0%	*
<b>ENSEÑANZA</b>	<b>50,8%</b>	<b>24,4%</b>	<b>28,8%</b>	<b>8,2%</b>	<b>1,6%</b>
COLEGIO BRITANICO ST. MARGARET	85,1%	0,0%	42,9%	5,0%	0,0%
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	73,3%	0,0%	20,0%	*	*
COLEGIO INGLES CATOLICO DE LA SERENA S.A.	74,0%	0,0%	28,6%	19,0%	*
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	47,5%	17,6%	9,1%	9,0%	3,1%
SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	84,3%	100,0%	35,7%	*	*
SOCIEDAD EDUCATIVA LEONARDO DA VINCI S.A.	76,7%	100,0%	37,5%	0,0%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS</b>	<b>11,1%</b>	<b>8,6%</b>	<b>12,3%</b>	<b>-3,3%</b>	<b>12,6%</b>
AGRICOLA NACIONAL S.A.C. E.I.	30,7%	9,1%	16,7%	8,5%	17,8%
COMPAÑIA MINERA DEL PACIFICO S.A.	8,6%	0,0%	7,7%	0,0%	*
CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	9,6%	7,5%	0,0%	*	14,8%
EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO	12,2%	27,3%	28,6%	-14,0%	9,0%
ENAP SIPETROL S.A.	13,4%	16,7%	28,6%	-14,0%	9,0%
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	8,0%	0,0%	0,0%	3,3%	*
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>21,2%</b>	<b>16,2%</b>	<b>7,9%</b>	<b>4,3%</b>	<b>6,5%</b>
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	8,3%	7,7%	0,0%	1,4%	6,1%
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	29,1%	42,9%	60,0%	4,0%	5,0%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	14,8%	9,1%	0,0%	8,9%	8,2%
CEM S.A.	13,7%	8,3%	20,0%	0,3%	29,0%
CEMENTO POLPAICO S.A.	12,4%	6,3%	14,3%	-10,5%	-15,0%
CEMENTOS BIO BIO S.A.	11,6%	5,7%	14,3%	-21,3%	*
COAGRA S.A.	29,0%	9,5%	0,0%	31,0%	0,1%
COCA COLA EMBONOR S.A.	7,2%	14,1%	7,1%	9,3%	30,5%
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	42,0%	20,0%	0,0%	3,0%	1,0%
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	24,4%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	16,6%	11,1%	28,6%	10,4%	0,1%
COMPAÑIA SIDERURGICA HUACHIPATO S.A.	5,8%	0,0%	0,0%	*	*
CORESA S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	13,4%	0,0%	25,0%	*	*
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	7,0%	0,0%	0,0%	*	*
ELECTROLUX DE CHILE S.A.	27,9%	36,4%	0,0%	16,3%	14,0%
EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE	15,0%	0,0%	0,0%	*	*
EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	17,8%	5,6%	20,0%	*	*
EMPRESAS CAROZZI S.A.	40,7%	12,5%	0,0%	-0,7%	*
ENAEX S.A.	17,7%	13,2%	0,0%	*	6,5%
ENAP REFINERIAS S.A.	9,9%	0,0%	28,6%	-14,0%	9,0%
ENVASES DEL PACIFICO S.A.	8,6%	0,0%	14,3%	*	*
INFODEMA S. A.	11,9%	50,0%	0,0%	26,9%	-26,3%
INVERTEC FOODS S.A.	33,6%	0,0%	20,0%	*	*
MASISA S.A.	15,8%	76,2%	14,3%	-6,6%	4,0%
MELON S.A.	18,5%	12,9%	0,0%	8,0%	0,0%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	12,8%	9,7%	0,0%	-1,0%	-16,0%
NIBSA S.A.	48,4%	50,0%	0,0%	14,9%	43,5%
SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA	27,9%	16,7%	0,0%	3,3%	13,5%
SOCIEDAD PROCESADORA DE LECHE DEL SUR S.A.	10,8%	15,4%	0,0%	7,5%	-12,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>21,2%</b>	<b>16,2%</b>	<b>7,9%</b>	<b>4,3%</b>	<b>6,5%</b>
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	16,3%	18,2%	0,0%	6,6%	4,7%
SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.	7,9%	0,0%	20,0%	-2,3%	*
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	26,9%	23,5%	0,0%	7,5%	21,0%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	16,1%	0,0%	14,3%	-1,5%	30,0%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.	28,3%	30,0%	0,0%	3,0%	-8,0%
WATTS S.A.	23,6%	10,0%	11,1%	7,2%	*
<b>INFORMACION Y COMUNICACIONES</b>	<b>36,4%</b>	<b>23,6%</b>	<b>15,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>13,5%</b>
COMPAÑIA NACIONAL DE TELEFONOS, TELEFONICA DEL SUR S.A.	31,2%	20,0%	0,0%	7,4%	4,5%
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	65,5%	78,6%	40,0%	12,0%	30,7%
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	33,3%	12,2%	0,0%	6,1%	5,4%
ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A.	46,9%	9,5%	0,0%	-0,3%	-0,2%
SONDA S.A.	27,6%	4,3%	11,1%	6,1%	29,6%
TELEFONICA CHILE S.A.	33,1%	18,5%	60,0%	*	*
TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.	33,0%	18,5%	0,0%	*	*
TELEVISION NACIONAL DE CHILE	33,0%	35,6%	42,9%	*	11,0%
<b>OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS</b>	<b>70,0%</b>	<b>25,5%</b>	<b>15,9%</b>	<b>19,1%</b>	<b>-8,3%</b>
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	30,5%	0,0%	0,0%	-10,0%	4,0%
CLINICA LAS CONDES S.A.	77,3%	43,8%	22,2%	*	*
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE CALAMA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	60,0%	40,0%	0,0%	*	*
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	73,0%	12,5%	11,1%	*	*
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	40,0%	0,0%	60,0%	19,3%	-20,6%
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	27,8%	28,6%	16,7%	48,0%	*
<b>SUMINISTRO DE AGUA; EVACUACION DE AGUAS RESIDUALES, GESTION DE DESECHOS Y DESCON</b>	<b>23,3%</b>	<b>15,6%</b>	<b>12,3%</b>	<b>9,0%</b>	<b>10,9%</b>
AGUAS ANDINAS S.A.	21,9%	12,0%	23,1%	7,5%	10,0%
AGUAS ARAUCANIA S.A.	17,8%	0,0%	0,0%	*	*
AGUAS CORDILLERA S.A.	11,9%	0,0%	20,0%	-2,7%	9,1%
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	28,3%	12,5%	0,0%	4,0%	*
AGUAS DECIMA S.A.	13,0%	0,0%	0,0%	*	*
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	24,2%	0,0%	0,0%	26,8%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
<b>SUMINISTRO DE AGUA; EVACUACION DE AGUAS RESIDUALES, GESTION DE DESECHOS Y DESCON</b>	<b>23,3%</b>	<b>15,6%</b>	<b>12,3%</b>	<b>9,0%</b>	<b>10,9%</b>
AGUAS DEL VALLE S.A.	29,6%	0,0%	25,0%	3,7%	31,0%
AGUAS MAGALLANES S.A.	32,5%	0,0%	0,0%	39,7%	*
AGUAS MANQUEHUE S.A.	14,3%	0,0%	20,0%	8,7%	*
AGUAS PATAGONIA DE AYSEN S.A.	31,4%	40,0%	0,0%	18,0%	38,0%
AGUAS SAN PEDRO S.A.	23,1%	19,8%	0,0%	36,0%	*
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	13,6%	0,0%	0,0%	*	*
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	32,1%	16,7%	60,0%	*	*
EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.	20,0%	33,3%	0,0%	*	-30,0%
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	20,3%	12,5%	21,4%	18,0%	18,0%
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS SAN ISIDRO S.A.	17,6%	100,0%	20,0%	*	*
ESSBIO S.A.	24,8%	9,1%	25,0%	2,3%	10,0%
ESVAL S.A.	28,1%	9,1%	25,0%	-0,5%	19,0%
NOVAGUAS S.A.	18,2%	0,0%	0,0%	*	*
NUEVOSUR S.A.	16,5%	50,0%	20,0%	5,0%	*
SEMBICORP AGUAS CHACABUCO S.A.	30,5%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SEMBICORP AGUAS LAMPA S.A.	15,4%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SEMBICORP AGUAS SANTIAGO S.A.	14,3%	0,0%	20,0%	*	*
SEMBICORP-AGUAS DEL NORTE S.A.	9,7%	0,0%	20,0%	0,0%	*
SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO S.A.	11,1%	25,0%	0,0%	*	4,0%
TRATACAL S.A.	84,6%	0,0%	20,0%	*	*
<b>SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO</b>	<b>21,3%</b>	<b>14,8%</b>	<b>13,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,8%</b>
AES GENER S.A.	12,6%	25,0%	7,1%	18,6%	13,8%
CHILQUINTA ENERGIA S.A.	31,6%	16,7%	0,0%	19,9%	7,2%
COLBUN S.A.	19,4%	16,7%	33,3%	12,5%	27,1%
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	37,5%	33,3%	0,0%	16,3%	-31,2%
COMPAÑIA ELECTRICA OSORNO S.A.	54,8%	0,0%	12,5%	6,7%	*
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	21,5%	0,0%	40,0%	*	*
ELECTRICA PUNTILLA S.A.	4,1%	0,0%	0,0%	*	*
EMPRESA ELECTRICA DE AISEN S.A.	14,3%	0,0%	12,5%	-3,0%	*
EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.	19,4%	14,3%	12,5%	3,0%	*
EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	9,9%	0,0%	28,6%	*	*
EMPRESAS GASCO S.A.	25,0%	11,1%	11,1%	-7,7%	26,2%
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	26,1%	16,7%	0,0%	*	*
ENEL DISTRIBUCION CHILE S.A.	21,5%	14,3%	40,0%	4,7%	40,0%
ENEL GENERACION CHILE S.A.	12,3%	22,2%	20,0%	12,7%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
 SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	21,3%	14,8%	13,8%	8,4%	9,8%
ENERGIA DE CASABLANCA S.A.	29,2%	50,0%	0,0%	9,9%	*
ENGIE ENERGIA CHILE S.A.	14,7%	22,2%	8,3%	5,3%	-0,6%
ENLASA GENERACION CHILE S.A.	12,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
INTERCHILE S.A.	21,1%	0,0%	40,0%	29,0%	*
LUZLINARES S.A.	12,1%	0,0%	0,0%	-8,7%	*
METROGAS S.A.	33,4%	11,1%	20,0%	6,3%	5,0%
SISTEMA DE TRANSMISION DEL SUR S.A.	9,0%	20,0%	12,5%	22,6%	*
SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.	17,0%	100,0%	40,0%	23,0%	*
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	22,9%	13,9%	12,5%	4,2%	*
TRANSELEC S.A.	20,7%	10,0%	22,2%	-7,0%	11,0%
TRANSMISORA ELECTRICA DEL NORTE S.A.	6,5%	0,0%	16,7%	*	*
 TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	25,8%	23,2%	16,5%	8,8%	17,9%
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	15,8%	25,0%	15,4%	*	*
BUSES METROPOLITANA S.A.	6,0%	25,0%	40,0%	0,0%	*
BUSES VULE S.A.	2,0%	0,0%	0,0%	*	*
CENCOSUD SHOPPING S.A.	29,5%	16,7%	14,3%	*	*
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	30,8%	0,0%	0,0%	1,5%	*
COMPAÑIA MARITIMA CHILENA S.A.	4,0%	0,0%	0,0%	*	*
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	51,4%	0,0%	0,0%	3,0%	*
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE LA SERENA S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	54,2%	0,0%	0,0%	*	*
CONSORCIO AEROPORTUARIO DE MAGALLANES S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	55,0%	0,0%	0,0%	*	*
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	19,1%	20,6%	34,9%	13,3%	17,0%
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	22,1%	10,5%	42,9%	5,9%	15,0%
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	27,8%	20,0%	33,3%	3,0%	12,0%
EMPRESA PORTUARIA ARICA	38,1%	38,1%	33,3%	*	*
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	66,0%	66,7%	50,0%	18,0%	10,0%
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	13,3%	0,0%	66,7%	*	*
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	50,0%	0,0%	33,3%	2,0%	17,3%
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	24,0%	0,0%	50,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	22,0%	0,0%	50,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	22,4%	0,0%	40,0%	*	*
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	26,7%	25,0%	40,0%	13,0%	43,0%
EMPRESA PORTUARIA VALPARAISO	29,5%	20,0%	20,0%	-2,4%	-20,8%
EXPRES DE SANTIAGO UNO S.A.	10,2%	16,7%	0,0%	*	36,0%
FERROCARRIL DE ARICA A LA PAZ S.A.	18,2%	100,0%	40,0%	38,0%	15,0%

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

ENTIDAD	PROPORCIÓN DE MUJERES EN:			BRECHA SALARIAL:	
	Las Organizaciones	Gerencias de Primera Línea	Directorios	Nivel Administrativo y Medio	Nivel Ejecutivo
 TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	25,8%	23,2%	16,5%	8,8%	17,9%
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	4,1%	0,0%	0,0%	*	*
FERROCARRILES DEL SUR S.A.	16,7%	0,0%	40,0%	0,0%	*
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	45,5%	0,0%	0,0%	*	*
INMOBILIARIA CENTRAL DE ESTACIONAMIENTOS AGUSTINAS S.A.	30,0%	0,0%	20,0%	*	*
INVERSIONES ALSACIA S.A.	9,2%	16,7%	0,0%	*	10,0%
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	14,8%	0,0%	0,0%	*	*
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,5%	29,9%	11,1%	1,5%	22,0%
METRO REGIONAL DE VALPARAISO S.A.	14,8%	0,0%	40,0%	*	*
MUELLES DE PENCO S.A.	10,0%	25,0%	0,0%	*	*
OXIQUM S.A.	23,3%	22,2%	0,0%	*	*
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,1%	0,0%	0,0%	*	*
PUERTO PANUL S.A.	8,4%	0,0%	0,0%	*	*
PUERTO VENTANAS S.A.	8,0%	12,5%	14,3%	*	*
REDBUS URBANO S.A.	14,0%	11,1%	20,0%	*	*
SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	27,2%	0,0%	9,1%	*	*
SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	9,7%	0,0%	8,3%	15,3%	*
SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.	10,0%	0,0%	60,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.	41,7%	41,7%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.	10,0%	0,0%	0,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ANTOFAGASTA S.A.	53,3%	0,0%	10,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	43,9%	0,0%	14,3%	7,1%	36,6%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	31,5%	0,0%	20,0%	*	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	49,7%	0,0%	22,2%	16,5%	*
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHICULOS RETIRADOS DE CIRCULACION S.A.	30,6%	33,3%	0,0%	*	0,0%
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	9,5%	0,0%	5,9%	0,0%	*
SU-BUS CHILE S.A.	8,1%	14,3%	20,0%	13,8%	41,0%
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	5,6%	0,0%	0,0%	*	*
TERMINAL CERROS DE VALPARAISO S.A.	22,9%	0,0%	0,0%	*	*
TERMINAL PACIFICO SUR VALPARAISO S.A.	12,8%	42,9%	8,3%	8,0%	15,0%
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	24,0%	0,0%	0,0%	*	*
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	68,2%	0,0%	0,0%	0,0%	*
TRENES METROPOLITANOS S.A.	16,8%	16,8%	20,0%	27,0%	*

(\*) Empresa no fue considerada en el cálculo de la brecha salarial dada la manera en que reportó a la CMF la información relativa a la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres sobre el de los hombres. Para mayor detalle sobre la metodología empleada, ver Anexo 4.

### 3. Descripción de la información utilizada

La siguiente información fue solicitada en abril de 2020 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 en que se solicita la información en la NCG N°386
Personas trabajadoras por género	<p><i>Diversidad en la organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas por género (se deberá especificar el número total de trabajadores y trabajadoras).</li> </ul> <hr/> <p><i>Diversidad en el directorio</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas por género (se deberá especificar el número de directores y el número de directoras).</li> </ul> <hr/> <p><i>Diversidad en la gerencia general y además gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas por género (se deberá especificar el número de gerentes de sexo femenino y el número de gerentes de sexo masculino).</li> </ul>
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.

### 4. Metodología

El análisis realizado en el presente reporte considera la información reportada por las organizaciones a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de la Norma de Carácter General N°386 en abril del año 2020 con respecto al ejercicio del año 2019. Estas son 691 entidades que representan un total de 890.360 personas trabajadoras. El universo total fue filtrado en base a una serie de consideraciones que permitieran desarrollar un mejor análisis sobre dicho grupo de organizaciones, reduciendo finalmente el número de organizaciones estudiadas a 460 y el número de personas trabajadoras a 888.882. De esta manera, el estudio realizado no considera a 231 organizaciones, de las cuales 5 no contenían información, 70 no contaban con información sobre el total de trabajadores y trabajadoras, 145 tenían menos de 10 personas trabajadoras, y 11 no contaban con actividad comercial.

#### Cálculo de brecha salarial

Para poder estandarizar la brecha salarial en base a la información reportada por las organizaciones a la CMF, se consideró a 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".

Se supuso como válidos aquellos valores mayores a cero, con formato porcentual, y en un rango en torno al 100%. Dado que la norma no detalla el tipo de cargos, se encontró organizaciones que reportaron entre 0 y 450 cargos, y con diferentes denominaciones, por lo que se supuso un máximo de 15 cargos para estimar la brecha, normalizando los cargos en dos categorías: Nivel Administrativo y Medio, y Nivel Ejecutivo.<sup>15</sup> Adicionalmente, se eliminaron las organizaciones sin información, no vigentes, sin cargos descritos, las que entregaban un promedio para la compañía completa, las con cargos que no corresponden a la clasificación definida, y las organizaciones con valores de proporción del sueldo bruto de las mujeres sobre el de los hombres aislados del rango espera-

ble, estableciendo como supuesto que una proporción válida se sitúa entre los rangos 50% a 150%.

Finalmente, se asumió que aquellos valores en base numérica correspondían a valores porcentuales, por lo tanto fueron modificados para ser comparables (por ejemplo, cambiar una proporción de valor 0,20 a 20%) y, también, se asumió que aquellos valores negativos eran un error en cómo se presenta el valor, por lo que se cambió por valores positivos.

#### 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 dos grandes niveles: Nivel Administrativo y Medio, y Nivel Ejecutivo. A diferencia del reporte 2019, en que se definieron tres niveles (Administrativo, Medio y Ejecutivo), en el presente informe se reclasificaron las definiciones tomadas de tal manera que el Nivel Administrativo y Medio reagrupa dichos niveles en una sola categoría.

En consecuencia, cada nivel considera los siguientes cargos:

- 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 diferencia del Reporte anterior, para la información correspondiente al 2019, el SII modificó la manera en que se determina el rubro económico de cada contribuyente, asignándolo a partir de la actividad vigente durante el año correspondiente ante el SII para aquellos contribuyentes que

<sup>15</sup> Para mayor detalle respecto a la composición de los Niveles Administrativos y Medios, y Ejecutivos, revisar la siguiente sección "Estandarización de niveles jerárquicos".

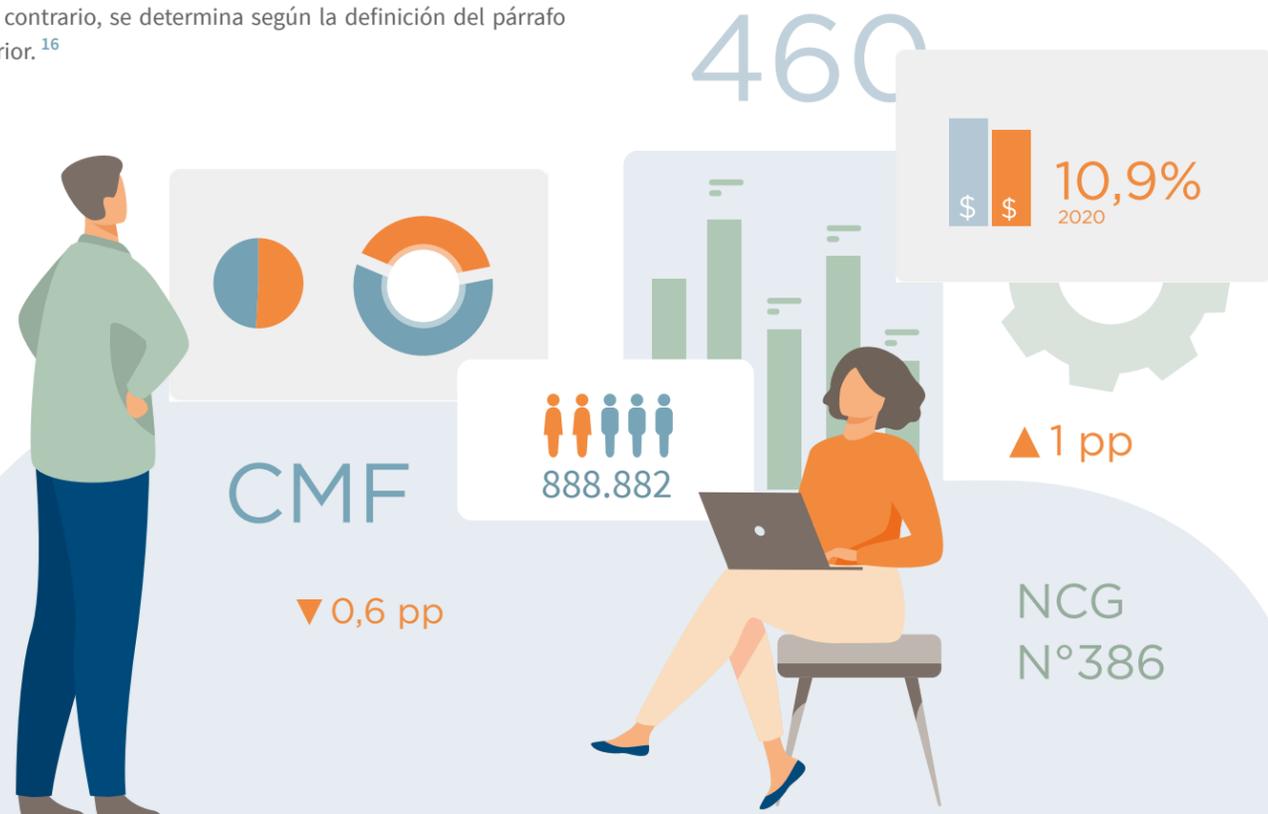
registren una única actividad económica.

Hasta el año comercial 2017, el rubro económico se determinaba por el código de actividad declarado en la Operación Renta correspondiente a cada año, o en su defecto el declarado en la Operación Renta anterior, el cual no necesariamente representa la actividad económica principal del contribuyente. A partir del año comercial 2015 se replica la actividad informada en el año 2014, y en caso de no registrar actividades en ese año, se informa aquella declarada el año correspondiente.

A partir del año comercial 2018, el rubro económico se determina como la actividad vigente durante el año correspondiente ante el SII 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, en caso contrario, se determina según la definición del párrafo anterior.<sup>16</sup>

De esta manera, en el presente reporte se identificaron 19 rubros, sin embargo, para contar con rubros más representativos para el análisis, se reclasificaron aquellos que contaran con menos de cinco organizaciones en las categorías del SII, los que 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; y Otras Actividades de Servicios. De esta manera, seis entidades fueron reclasificadas en Otras Actividades de Servicios y una como Transporte y Almacenamiento.

En consecuencia, se consideran 16 rubros económicos y no 13 como en el año anterior, existiendo ciertas variaciones entre un año y otro. En el Anexo 2 está disponible el listado de organizaciones por industria.



<sup>16</sup> Información otorgada por el Área de Información y Estadísticas Tributarias de la Subdirección de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios del Servicio de Impuestos Internos.

## Referencias Bibliográficas

**Agencia Australiana de Equidad de Género en el Lugar de Trabajo, Bankwest Curtin Economics Centre McKinsey Co. (2020)**

*Informe: Women in leadership Lessons from Australian companies leading the way, 2020.*

**Australian Women in the Workplace Agency, McKinsey & Co. (2020)**

*Women in leadership Lessons from Australian companies leading the way, 2020.*

**McKinsey & Company (2020)**

*Informe: Women in leadership Lessons from Australian companies leading the way, 2020.*

**Centro de Gobierno Corporativo de Pontificia Universidad Católica de Chile (2020)**

*Documento de Trabajo: Diversidad de Género en la Dirección de las Empresas en Chile, 2020.*

**Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. (2020)**

*Informe: Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB, 2020*

**ChileMujeres. (2019)**

*Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones, 2019.*

**ChileMujeres. (2020)**

*Manual de Selección de Personas, 2020.*

**Comisión Nacional de Productividad. (2018)**

*Desafío de la productividad en Chile y de la mayor Participación Laboral Femenina*

**ESE Business School, Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad de la Universidad de los Andes (2020).**

*Mujeres en los Directorios Chilenos: Una mirada en el tiempo (2011-2020).*

**Instituto Nacional de Estadísticas. (2019)**

*Encuesta Suplementaria de Ingresos 2019*

**Instituto Nacional de Estadísticas. (2020)**

*Encuesta Nacional de Empleo, trimestre septiembre-noviembre 2020.*

**María José González, Clara Cortina, Jorge Rodríguez. (2019)**

*The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment, European Sociological Review, Volume 35, Issue 2, April 2019, Pages 187-204.*

**Ministerio de Desarrollo Social. (2017)**

*Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, 2017.*

**Price Waterhouse and Coopers & Lybrand. (2020)**

*Informe: Índice de Mujeres en el Trabajo: Cerrando la Brecha Salarial, 2020*

**PROhumana. (2020)**

*Resultados Índice De Equidad De Género, 2020.*

**Subsecretaría del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Minería (2020)**

*Buenas Prácticas de las Instituciones de la Mesa Nacional Mujer y Minería.*

**Superintendencia de Pensiones. (2019)**

*Informe de género sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía, diciembre 2019.*

**Superintendencia de Pensiones. (2019)**

*Informe Estadístico Mensual de Afiliados y Cotizantes, diciembre 2019.*



*En colaboración con*

chilemujeres  
fundación