

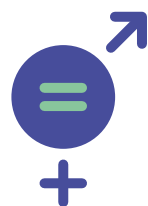
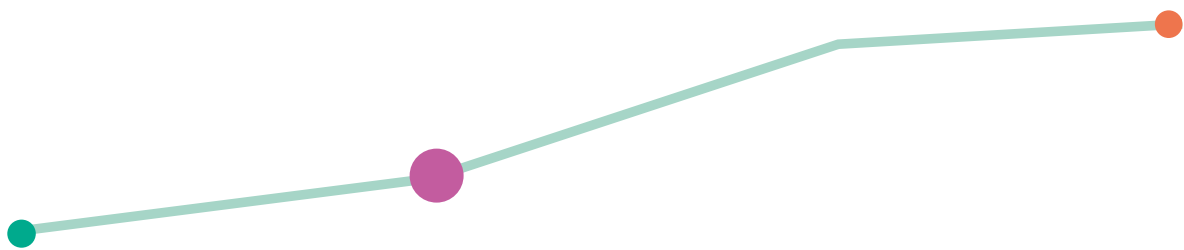


chilemujeres[®]
fundación



SÉPTIMO REPORTE DE INDICADORES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN CHILE 2025

Empresas que informan a la
Comisión para el Mercado Financiero



Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2025

Ministro de Hacienda
Nicolás Grau

Ministro de Economía, Fomento y Turismo
Álvaro García

Subsecretaria de Hacienda
Heidi Berner

Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño
Javiera Petersen

Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero
Solange Berstein

Presidenta Ejecutiva Fundación ChileMujeres
Francisca Jünemann

Equipo de Trabajo:

Fundación ChileMujeres
Francisca Jünemann, *Presidenta Ejecutiva*
María José Díaz, *Gerenta General*

Ministerio de Hacienda
Loreto Schnake, *Coordinadora de Género(s)*
Camila Flores, *Asesora Coordinación de Género*
Nora Reyes, *Asesora Coordinación de Género*
Patricio Valenzuela, *Asesor Coordinación Política Tributaria*

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Paula Rojas, *Asesora de Género*
Valentina Rojas, *Analista de Estudios de la División Política Comercial e Industrial*
Alejandra Celis, *Analista de Estudios de la División Política Comercial e Industrial*

Comité editorial:

Ministerio de Hacienda
Francisca Herrera, *Coordinadora de Comunicaciones*
Belén Vásquez, *Jefa de Prensa*
Katherine Toledo, *Asesora Coordinación Microeconómica*

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Tomás Alburquerque, *Coordinador de la División de Política Comercial e Industrial*

Comisión para el Mercado Financiero
Álvaro Yáñez, *Director de la Dirección de Estadísticas*

Diseño y diagramación: Christine Böttiger Velasco, www.bediseno.cl

Fecha de publicación: Marzo 2026



chilemujeres[®]
fundación



06

MENSAJES

12

INTRODUCCIÓN

16

EVOLUCIÓN DE INDICADORES
EN EL PERÍODO 2022-2025

24

PRINCIPALES
INDICADORES DE 2025

32

EMPRESAS IPSA Y SEGÚN
TAMAÑO DE VENTAS

35

CONCLUSIONES Y
DESAFÍOS

38

ANEXOS

Indicadores individualizados por entidad	p.38
Indicadores individualizados por entidad según rubro	p.49
Descripción de la información utilizada	p.62
Metodología	p.63
Referencias Bibliográficas	p.72

AUTORIDADES

MENSAJES

Ministerio de Hacienda

Por cuarto año consecutivo, el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile es producto del trabajo colaborativo entre el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo con la Fundación ChileMujeres. Este Reporte permite generar información sistemática para medir los avances en uno de los objetivos del Gobierno del Presidente Gabriel Boric: lograr la igualdad de género y la participación equitativa en todos los ámbitos.

La participación del Ministerio de Hacienda en el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile es clave, tanto por su aporte al análisis de las brechas de género en el acceso a posiciones de liderazgo en el sector privado, como porque recoge dos ejes centrales de su labor: la generación de evidencia robusta para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas, y la promoción de la colaboración público-privada para avanzar en medidas que faciliten una mayor participación de las mujeres en la economía.

En línea con esta definición, el Ministerio de Hacienda ha incorporado la equidad de género en todo su quehacer. Esto incluye la implementación del Presupuesto con Perspectiva de Género como herramienta de política fiscal y gestión pública para avanzar en este objetivo; la inclusión de las mujeres como grupo prioritario en la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), mediante medidas orientadas a mejorar el acceso y uso de los servicios financieros; y el respaldo permanente a iniciativas legislativas que impulsen la participación económica de las mujeres.

En paralelo, hemos impulsado la promoción de una mayor participación de mujeres en el sector público y el avance hacia la paridad en posiciones de liderazgo, a través del Servicio Civil. En este marco, se ha fortalecido la participación de mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública, incentivando tanto sus postu-

laciones como el desarrollo de sus carreras. Los resultados muestran un avance significativo: desde 2020 el porcentaje de mujeres que postula a los cargos ADP ha crecido sostenidamente, pasando de 30% a 37% en 2025, el nivel más alto en la historia del sistema. No obstante, el desafío sigue siendo relevante, ya que las mujeres representan solo 14 mil de las 50 mil postulaciones.

Este porcentaje de postulaciones ha permitido que hoy el 37% de los 1.156 altos directivos vigentes a lo largo del país sean mujeres, lo que representa un importante aumento en relación al 33% de diciembre de 2021. El mayor incremento del período se produjo entre las altas directivas públicas de primer nivel jerárquico, que en 2021 eran el 25% y en la actualidad representan 42% de dichos cargos ADP.

Durante nuestra administración se nombró, por primera vez, a 134 mujeres para liderar servicios públicos. Entre estos nombramientos destacan la Dirección Nacional de Aduanas, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y la Superintendencia de Medioambiente. Asimismo, se releva la designación de mujeres en cargos de segundo nivel, como la fiscal de la Comisión Chilena del Cobre y la Jefa de la División de Función Chilena del Cobre y la Jefa de la División de Función Finanzas Públicas de la Tesorería General de la República.

Nicolás Grau Veloso

Ministro de Hacienda



Heidi Berner Herrera

Subsecretaria de Hacienda



Con el objetivo de consolidar un Estado más inclusivo y representativo, también se puso foco en la participación de las mujeres en los directorios de empresas del Comité Sistema de Empresas Públicas (SEP). Si bien, la participación disminuyó levemente tras alcanzar un máximo de 51,2% en 2022, en 2025 se situó en 48%. Además, se observa un incremento sostenido de las mujeres en cargos gerenciales, pasando de 24 ejecutivas en 2021 (19,2%) a 44 en 2025 (28,4%). En el Gobierno Central, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo también registra una alta participación, equivalente al 44,4% del total del estamento directivo en 2024.

La séptima edición del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile analiza la evolución de los indicadores de género a partir de la información reportada a la CMF por las entidades emisoras de valores entre 2022 y 2025, en cumplimiento de la NCG N° 386 y NCG N° 461. Esta versión vuelve a mostrar que los avances en el sector privado siguen siendo acotados y que persiste una brecha relevante en el acceso a puestos de trabajo de mujeres y hombres, así como a cargos de jefaturas, gerencias y directorios: 170 empresas de la muestra (37,0%) no cuentan con mujeres en gerencias de primera línea y en 157 (33,0%) los directorios siguen integrados exclusivamente por hombres. Esta realidad pone de manifiesto la urgencia de fortalecer de manera sostenida las acciones orientadas a reducir brechas de género, especialmente si el objetivo del país es aumentar el crecimiento del PIB.

En cuanto a las novedades, esta versión se consolida como un insumo clave para hacer seguimiento a los efectos que tendrá la implementación gradual de la Ley N°21.757 “Más Mujeres en Directorios”, y constituye una base para respaldar nuevas iniciativas orientadas a incrementar el aporte de las mujeres en la economía chilena. Asimismo, se consolida como una herramien-

ta fundamental para dar seguimiento a compromisos internacionales, como la meta de equidad de género incorporada en la emisión de bonos vinculados a sostenibilidad (SLB) en 2023, que estableció un nuevo indicador (KPI) basado en el porcentaje de mujeres en directorios que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, con la meta de alcanzar un 40% en 2031.

Para dar continuidad a este informe es esencial perseverar en el trabajo conjunto de quienes lo sustentan, manteniendo la senda de transformaciones que promueven la incorporación igualitaria de las mujeres en la economía, con los beneficios en productividad y crecimiento que ello implica. ♦

En cuanto a las novedades, esta versión se consolida como un insumo clave para hacer seguimiento a los efectos que tendrá la implementación gradual de la Ley N°21.757 “Más Mujeres en Directorios”, y constituye una base para respaldar nuevas iniciativas orientadas a incrementar el aporte de las mujeres en la economía chilena.

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Durante nuestra administración, asumimos el compromiso de mejorar las condiciones para el crecimiento económico del país. Para ello, impulsamos cambios estructurales para acelerar la inversión, mediante la Ley de Permisos Sectoriales que reducirá tiempos de tramitación tanto de proyectos grandes, como pequeños, públicos y privados; articulamos un sistema interinstitucional para el desarrollo productivo sostenible, fortaleciendo industrias estratégicas como el Litio y el Hidrógeno Verde; y apoyamos a las MiPymes y cooperativas con subsidios, garantías, y herramientas para su desarrollo y crecimiento.

Sin embargo, también buscamos impulsar un desarrollo que fuese inclusivo. En esa línea, hemos puesto énfasis en las brechas que enfrentan las mujeres para su participación plena en la economía. Por ejemplo, publicamos la II versión de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) que visibiliza el desequilibrio en la carga de trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres. Además, implementamos Capital Pioneras, un fondo para apoyar la formalización y consolidación de negocios liderados por mujeres en sectores productivos que han sido tradicionalmente masculinizados.

Así, entendiendo que los directorios son espacios estratégicos en la toma de decisión de las políticas externas e internas de las empresas, la baja representación de mujeres en estos espacios era una deuda importante de nuestro país. La evidencia ha demostrado incansablemente que espacios más diversos son espacios más productivos, por lo tanto, la baja participación de la mujer en estos espacios no era sólo una preocupación de justicia, sino también económica.

Con esta lectura, en 2022 presentamos el Proyecto de Ley Más Mujeres en Directorios, y gracias al trabajo conjunto con las organizaciones de la sociedad civil, la propuesta alcanzó un acuerdo en el Congreso y fue promulgada en 2025, entrando en vigencia el 1 de enero de este año. Así, la ley aumentará la participación de



Álvaro García Hurtado

Ministro de Economía, Fomento y Turismo



Javiera Petersen Muga

Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño

mujeres en los directorios de empresas, con el objetivo de mejorar el desempeño empresarial y promover sus trayectorias laborales.

Según un estudio de nuestro Ministerio en base a los resultados de la Séptima Encuesta Longitudinal de Empresas, la presencia de más mujeres en directorios se asocia a una mayor dotación de trabajadoras en la planta total, menor brecha salarial de género y menores prácticas perjudiciales para las empresas.

Con esta ley, se establece la existencia de una cuota máxima sugerida que limita al 60% la representación del sexo con mayor presencia dentro de estos espacios. Su implementación será gradual y progresiva. Las empresas reportarán indicadores sobre la composición de sus directorios de forma periódica a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), lo que permitirá el monitoreo de su implementación. Sólo en caso de no alcanzar los indicadores propuestos, las empresas deberán adoptar una cuota obligatoria transitoria.

Para su implementación será fundamental contar con datos que aseguren la transparencia y permitan evaluar el impacto de esta y otras políticas públicas. Por ello, como gobierno invitamos a seguir trabajando en fortalecer los sistemas estadísticos y el necesario diálogo con la sociedad civil, para avanzar hacia una economía más equitativa, que reconozca el aporte de todas las personas y que se desarrolle de forma sostenible e inclusiva en nuestro país. ♦

Fundación ChileMujeres

Con mucha satisfacción, presentamos el Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile en un momento especialmente significativo para ChileMujeres: celebramos nuestros primeros diez años de trayectoria. Durante esta década, nuestra fundación ha trabajado de manera constante por avanzar en la equidad de género en el ámbito laboral, impulsando políticas públicas, promoviendo buenas prácticas al interior de las organizaciones y generando evidencia rigurosa que contribuya a una toma de decisiones informadas. Mirar el camino nos llena de orgullo; proyectarnos hacia el futuro refuerza aún más nuestro compromiso con los desafíos que persisten.

Este reporte se ha consolidado, a lo largo de los años, no solo como un diagnóstico claro y actualizado de las brechas de género en el ámbito empresarial, sino también como una herramienta estratégica que permite identificar avances, estancamientos y oportunidades de mejora continua para las organizaciones y para el diseño de políticas públicas.

Los resultados de esta séptima versión muestran que, si bien se observan algunos avances, persisten brechas relevantes en la participación de mujeres en los distintos niveles jerárquicos de las empresas. Avanzar hacia una mayor participación laboral femenina y presencia en posiciones de liderazgo, especialmente en los cargos de gerencia y jefaturas, sigue siendo un desafío central. Para que más mujeres accedan efectivamente a los espacios de toma de decisión, resulta indispensable asegurar igualdad de oportunidades a lo largo de toda la trayectoria laboral, lo que hoy continúa viéndose limitado por barreras estructurales, normativas y culturales.

Queremos destacar y agradecer especialmente el valioso trabajo conjunto realizado con el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que ha hecho posible la elaboración de este reporte.

Francisca Jünemann

*Presidenta Ejecutiva
Fundación
ChileMujeres*



María José Díaz

*Gerenta General
Fundación
ChileMujeres*



Mirando hacia nuestra próxima década de vida, en ChileMujeres reafirmamos nuestro compromiso con seguir generando evidencia rigurosa, así como con apoyar las transformaciones legales, culturales y organizacionales que nuestro país requiere para avanzar hacia una participación más equitativa de mujeres y hombres en el mundo del trabajo. En este contexto, valoramos especialmente la continuidad de este estudio como un insumo estratégico para el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas y empresariales orientadas a la equidad de género. ♦



Los resultados de esta séptima versión muestran que, si bien se observan algunos avances, persisten brechas relevantes en la participación de mujeres en los distintos niveles jerárquicos de las empresas. Avanzar hacia una mayor participación laboral femenina y presencia en posiciones de liderazgo, especialmente en los cargos de gerencia y jefaturas, sigue siendo un desafío central. Para que más mujeres accedan efectivamente a los espacios de toma de decisión, resulta indispensable asegurar igualdad de oportunidades a lo largo de toda la trayectoria laboral, lo que hoy continúa viéndose limitado por barreras estructurales, normativas y culturales.

Comisión para el Mercado Financiero (CMF)

Desde la **Comisión para el Mercado Financiero (CMF)** valoramos profundamente la oportunidad de participar en la presentación de la séptima edición del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile. La disponibilidad de **información rigurosa, comparable y periódica** es un pilar fundamental para comprender las dinámicas de género dentro del mundo empresarial y para promover una toma de decisiones informada tanto en el sector público como en el privado. Este reporte, elaborado de manera colaborativa con actores del sector público y la sociedad civil, se sustenta en gran medida en las exigencias de información establecidas por la **Norma de Carácter General N.º 386 y N.º 461**, que permiten contar con datos sólidos y estructurados sobre la realidad de las empresas en materia de género.

A través de estas normas, la CMF cumple un rol central como **facilitador y garante de la transparencia en el mercado de capitales**, asegurando que los datos necesarios para elaborar informes como este estén disponibles y respondan a estándares de calidad que aportan a la integridad del mercado y al diálogo público-privado. Publicaciones como este reporte son esenciales para identificar brechas, monitorear avances y desafíos, y fortalecer el compromiso con la equidad de género en las organizaciones.

Asimismo, la entrada en vigor de la **Ley N.º 21.757 “Más mujeres en directorios”**, que busca incrementar gradualmente la participación femenina en los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales, complementa y potencia los esfuerzos regulatorios existentes. Esta nueva Ley establece un régimen de cuotas progresivas de género para las mesas directivas de las empresas supervisadas por la CMF, basado en un enfoque de “**cumplir o explicar**”, en el que las sociedades deberán informar públicamente los motivos de su incumplimiento cuando no alcancen las metas sugeridas.



Solange Berstein

Presidenta Comisión para el Mercado Financiero

Con el objeto de dar cumplimiento a esta Ley, la CMF ha emitido la **Norma de Carácter General N.º 555**, que define los mecanismos de reporte de la composición de los directorios en términos de género y los plazos para su entrega, los cuales se publicarán en el sitio web de la CMF. En caso de no verificarse el porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo que la ley sugiere, deberá informar también las razones y fundamentos de dicho incumplimiento. Tal como señala la ley, la CMF deberá publicar esta información íntegramente en su sitio web, sin pronunciarse respecto del mérito de esas razones o fundamentos.

Los datos del presente informe muestran que, si bien la participación de mujeres en los directorios ha comenzado a cambiar, aún existe un **desfase importante respecto de los umbrales sugeridos por la Ley**, lo que subraya la necesidad de un esfuerzo continuo por parte de todos los actores para avanzar hacia una representación más equitativa.

La CMF reitera su compromiso de seguir apoyando iniciativas como este informe y de **proporcionar información pública, robusta y representativa** que contribuya a fortalecer la gobernanza corporativa, la transparencia del mercado y la igualdad de oportunidades en el entorno empresarial. ♦

INTRODUCCIÓN

Este séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile busca visibilizar la desigualdad de género en el acceso al trabajo, en los distintos niveles jerárquicos y en la distribución de ingresos. Su objetivo es profundizar el análisis de las brechas que aún persisten, entregar datos que permitan reflexionar sobre esta realidad y servir como base para la formulación de políticas públicas y empresariales. Además, se convierte en un insumo clave para monitorear la implementación progresiva de la Ley N°21.757 de “Más Mujeres en Directorios” en los próximos años¹.

Esta publicación es el resultado de una colaboración entre instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, que se remonta al año 2019, y que desde su cuarta edición reúne el trabajo conjunto realizado por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y la Fundación ChileMujeres.

Este reporte se elabora a partir de la información de entidades inscritas en el Registro de Emisores de Valores, que reportan anualmente conforme a la Norma de Carácter General N°386 (NCG N°386), vigente desde

2015. Dicha norma exige que las empresas incluyan en su memoria anual datos sobre la composición por género en directorios, gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha salarial. Adicionalmente, se incorporan antecedentes de las empresas que reportan bajo la Norma de Carácter General N°461 (NCG N°461), que obliga a divulgar políticas, prácticas y metas en materia ambiental, social y de gobernanza.

La igualdad de género en el ámbito laboral continúa siendo uno de los retos más relevantes para el desarrollo económico y social del país. Aunque se han logrado avances normativos y se han impulsado iniciativas para promover la equidad, persisten brechas significativas que limitan la participación de las mujeres en la economía, en posiciones de liderazgo y en el acceso equitativo a los ingresos. Disponer de información clara y sistematizada resulta fundamental para dimensionar esta problemática y orientar políticas que fomenten la inclusión y la igualdad en las empresas.

Una de las principales barreras para el acceso igualitario de las mujeres a la economía es la división sexual del trabajo. Esto se refleja en la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres, así como en la generación de estereotipos que no solo afectan el acceso al mercado laboral, sino también en los ingresos y la posibilidad de un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral dentro de las empresas.

Estas dinámicas se reflejan en el ámbito económico, donde persisten restricciones tanto de demanda como de oferta. Las de demanda se relacionan principalmente con la segregación horizontal, que provoca una

Una de las principales barreras para el acceso igualitario de las mujeres a la economía es la división sexual del trabajo. Esto se refleja en la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres, así como en la generación de estereotipos.

¹ La ley “Más Mujeres en Directorios” establece una cuota máxima sugerida del 60% del sexo con mayor representación en los directorios de las empresas. Sin embargo, la implementación de esta cuota será paulatina. En los primeros tres años, la sugerencia para las empresas será establecer una cuota máxima del 80% y desde el cuarto año se propone un máximo de 70%. A partir del séptimo año, será de 60% de manera permanente.

La carga de tiempo asociada a **tareas relacionadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado**, sumada a la responsabilidad casi exclusivamente femenina de su realización y organización, genera limitaciones para acceder a la economía en igualdad de condiciones.

concentración desproporcionada de mujeres y hombres en diferentes sectores u ocupaciones, limitando la participación de las mujeres en sectores considerados tradicionalmente masculinos y concentrándolas en rubros o actividades catalogadas como femeninas. Estas divisiones, basadas en estereotipos y roles sociales, también afectan la valoración económica y social de esas profesiones. A esto se suma la segregación vertical, que distribuye de manera desigual a mujeres y hombres en distintos niveles jerárquicos dentro de la organización. Este fenómeno impone barreras para que las mujeres accedan a puestos de mayor jerarquía, generando condiciones laborales y de oportunidades distintas para cada género, incluso cuando poseen la misma experiencia y formación. Un tercer efecto de la segregación y, en parte, consecuencia de lo anterior, son las amplias brechas salariales entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, que evidencian sesgos de género y la menor valoración social del trabajo de las mujeres.

Por otra parte, la carga de tiempo asociada a tareas relacionadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sumada a la responsabilidad casi exclusivamente femenina de su realización y organización, genera limitaciones para acceder a la economía en igualdad de condiciones. En términos concretos, esto se traduce en restricciones para el acceso al trabajo formal, jornadas laborales de tiempo completo, formación, y al desarrollo de carrera dentro de las empresas, así como a mayores ingresos, constituyendo una barrera que limita sus posibilidades de crecimiento económico.

Estas desigualdades no son solo conceptuales, sino que se evidencian en las cifras actuales. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre



agosto-octubre de 2025, la tasa de participación laboral de las mujeres fue de 53%, lo que equivale a 18,1 puntos porcentuales (pp.) menos que la masculina. A esto se suma que históricamente las mujeres han accedido a condiciones más precarias de empleabilidad: en ese mismo período la tasa de ocupación informal femenina alcanzó el 28,2% frente al 24,7% de la masculina², y las mujeres en jornada parcial representaron un 27,4% de las ocupadas frente a una tasa masculina de 15,3%³. Además, la brecha de ingresos en ocupación principal alcanzó el 24,4%, aumentando a 33,5% en las ocupaciones de mayor calificación, aunque también la diferencia es mayor en aquellas con trabajo informal, con una brecha de ingresos de 31,3% frente a 21,1% entre quienes se encuentran en un trabajo formal⁴.

Todo este contexto económico evidencia la persistencia de desigualdades y sus efectos sobre la economía de las mujeres y los hogares, y subraya la importancia de la realización periódica de este reporte como herramienta fundamental para profundizar el análisis de estas diferencias en aquellas entidades emisoras de valores que reportan sus datos a la CMF.

Asimismo, es necesario resaltar el rol clave que ha tenido la información aquí presentada en la discusión de la ya promulgada Ley N°21.757 de “Más mujeres en Directorios” desde el ingreso de la iniciativa en 2022 a la Cámara de Diputadas y Diputados. Esta ley propone un mecanismo para aumentar de manera gradual la participación de mujeres en los directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, con el objetivo de que nuestro país avance en igualdad, al mismo tiempo que incorpora en las empresas, el talento y formación de las mujeres para enfrentar los desafíos que Chile tiene actualmente.

La evidencia muestra una relación en general positiva entre la diversidad de género en los niveles directivos y el desempeño empresarial. Hay estudios que muestran que las organizaciones que incorporan mayor participación femenina en sus equipos de liderazgo tienden

a registrar mejores resultados financieros y una gestión más estable en los mercados. Además, la incorporación de mujeres en los directorios activa dinámicas que enriquecen la cultura corporativa al impulsar la inclusión de talentos previamente invisibilizados, fomentar la creatividad y generar ventajas competitivas que atraen nuevos perfiles. En conjunto, los estudios sugieren que la inclusión de mujeres en posiciones estratégicas no solo responde a criterios de equidad, sino que constituye un factor clave para impulsar la rentabilidad y la solidez corporativa⁵.

Sobre la estructura de este reporte, en el primer apartado se expone la evolución de los indicadores de participación femenina reportados por las organizaciones en el período 2022-2025, tanto a nivel general como en gerencias de primera línea, en los directorios y de brecha salarial. En el segundo apartado se realiza un análisis transversal de la participación y representación de las mujeres en las entidades emisoras de valores con los datos reportados en el año 2025. Esta sección incluye el estudio de la participación en los distintos niveles jerárquicos, la evolución de las Empresas Cero, la presencia de mujeres por rubro de actividad económica según nivel jerárquico, la brecha salarial de género y el análisis de las empresas IPSA, así como la participación según tamaño de ventas en ese año.

En definitiva, este reporte constituye un insumo esencial para la evaluación y seguimiento de las políticas orientadas a reducir las brechas de género en el ámbito empresarial. La sistematización y análisis de los datos presentados permiten identificar tendencias y medir avances. De este modo, se contribuye a la generación de evidencia sólida para la toma de decisiones en el sector público y privado, garantizando que las estrategias implementadas se fundamenten en información precisa y actualizada. La continuidad de este ejercicio resulta esencial para avanzar en un marco regulatorio y corporativo que promueva la igualdad de género como eje estratégico del desarrollo económico y social del país.

² Boletín Estadístico: Empleo Trimestral, Edición n° 325 / 28 noviembre 2025.

³ Observatorio Laboral de Género, OCEC-UDP, trimestre agosto-octubre.

⁴ Zoom de Género Brechas de Ingresos. OCEC-UDP, ChileMujeres, Cámara de Comercio de Santiago. Agosto 2025

⁵ Boric Font, G. (2022, 25 de noviembre). Mensaje Presidencial Proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Gobierno de Chile.



Este reporte constituye un insumo esencial para la evaluación y seguimiento de las políticas orientadas a reducir las brechas de género en el ámbito empresarial.

La continuidad de este ejercicio es clave para avanzar en un marco regulatorio y corporativo que promueva la igualdad de género como eje estratégico del desarrollo económico y social del país.

EVOLUCIÓN DE INDICADORES EN EL PERIODO 2022-2025



En este apartado se analiza la evolución de los indicadores de género contruidos con la información reportada a la CMF por las entidades emisoras de valores entre los años 2022 y 2025. De acuerdo a esto, este reporte utiliza los datos que refieren al año anterior al que se informan, es decir, los datos entregados por las entidades en el año 2025, corresponde a información del año 2024, y así para los periodos anteriores. Esta modalidad de presentación se debe a dos motivos: (1) para hacer los análisis desagregados por rubro económico y tamaño se realiza un cruce con la base de datos de Personas Jurídicas y Empresas del Servicio de Impuestos Internos al Año Tributario al que atañe la información⁶; y (2) para mantener la consistencia con las versiones anteriores del reporte de indicadores.

Se consideran las entidades emisoras de valores⁷ que reportan a la CMF mediante la NCG N°386⁸ y, por tercera vez, por la NCG N°461⁹. Siguiendo la metodología del Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, para este análisis comparativo¹⁰ se consideran únicamente empresas que presenten datos para todos los años del período analizado. En particular, se incluyen las empresas que reportan datos de manera continua entre 2022 y 2025. Esto significa que se utilizaron los datos de 378 empresas, de un total de 464 que reportaron en 2022; 462 en 2023; 495 en 2024; y 479 en 2025¹¹.

⁶ Año Tributario es aquel en que deben declararse y/o pagarse los impuestos, correspondientes a las actividades del año anterior. De tal forma, cuando el SII reporta información o estadísticas de un periodo asociados a un Año Tributario, los datos reflejan información del año anterior, denominado año comercial.

⁷ Los emisores de valores de oferta pública son principalmente las sociedades anónimas abiertas, sociedades anónimas que emiten títulos de deuda, los bancos e instituciones financieras, los fondos de terceros distintos a los Fondos de Pensiones, y el Estado a través del Banco Central, la Tesorería y el Instituto de Previsión Social (IPS).

⁸ La Norma de Carácter General N°386, requiere a las sociedades fiscalizadas el envío de la información de número de integrantes de directorios, planta ejecutiva y trabajadoras/es desagregado por sexo, además de la respectiva brecha salarial.

⁹ La NCG N°461 del 2021 modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores, incorporando temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo. De acuerdo a la vigencia señalada en la norma, las modificaciones establecidas comienzan a regir a partir del 31 de diciembre de 2022 para aquellas sociedades abiertas que superen el equivalente a 20 millones de UF en activos totales consolidados calculados a la fecha de inicio del ejercicio a que se refiere la memoria. Posteriormente, desde el 31 de diciembre de 2023, las disposiciones también son aplicables a las sociedades anónimas abiertas que superen el equivalente a un millón de UF en activos totales. Finalmente, a partir del 31 de diciembre de 2024, las exigencias alcanzan a las sociedades anónimas especiales inscritas en el Registro de Valores que lleva la CMF o aquellas que, conforme a la NCG N°431 o la Circular N°991, deban remitir su memoria anual de acuerdo con lo establecido en la NCG N°30. Siguiendo esto, fueron 210 las entidades que reportaron estos nuevos requerimientos. Para este informe se analizan los datos de 167 de estas organizaciones, ya que es el número de empresas que cumplía con los requisitos para ser evaluadas.

¹⁰ Para más información, consultar la sección de Metodología en los Anexos de este documento.

¹¹ En esta edición del reporte se implementaron mejoras en el control de valores atípicos ("outliers") en la metodología, lo que permite obtener datos menos sensibles a variaciones asociadas a errores de reporte de las empresas y minimizar su impacto. Esto dado que se identificaron empresas que reportaron valores inusualmente altos en algunas categorías de cargo. Esta innovación está detallada en la sección de Metodología en los anexos. Además, dado que el periodo de análisis es distinto, la muestra de empresas también cambia. Esto dado que se considera un periodo móvil de cuatro años en cada edición para mantener una muestra relevante y actualizada de empresas.

Evolución de la participación de las mujeres en empresas

Esta sección muestra la evolución de la participación de las mujeres de las empresas incluidas en el análisis. El **Gráfico 1** desglosa la participación según distintos niveles jerárquicos: trabajadoras, gerentas de primera línea y directoras. En el caso de las trabajadoras, se destaca un aumento en su participación, que pasa del 38,5% en 2022 al 39,3% en 2024. Sin embargo, para el 2025 la participación disminuye llegando a un 39,1%. En el caso de las gerentas de primera línea, hay una tendencia en general al alza, con un aumento de 1,7 pp. entre 2022 y 2025. En el nivel de directoras también se observa una tendencia al alza entre 2022 y 2024, sin embargo, hay una disminución para el año 2025 de 0,6 pp. con respecto al año anterior. Esta ligera variación podría explicarse tanto por una estabilización del indicador como por efectos asociados a la rotación natural de cargos directivos, más que con un cambio estructural en la tendencia observada.

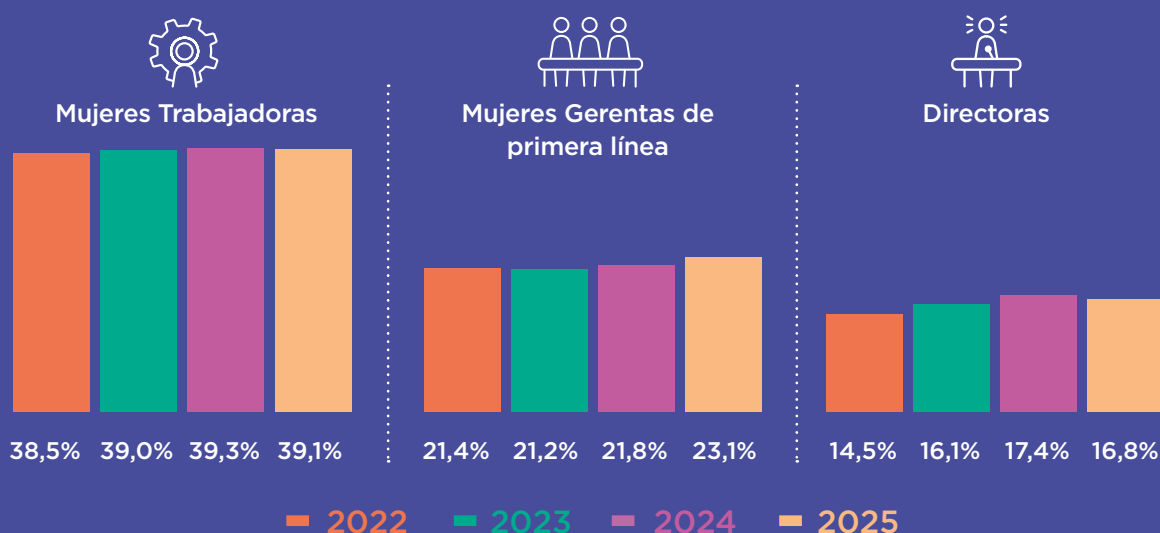


En el nivel de gerentas de primera línea, hay una tendencia general al alza, con un **aumento de**

1,7 pp.

entre 2022 y 2025.

Gráfico 1. Participación de mujeres en las entidades según nivel jerárquico entre 2022 y 2025 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

▲ El número de empresas con al menos un 20% de mujeres en directorios **aumentó en**

5,3 pp.

entre 2022 y 2025.

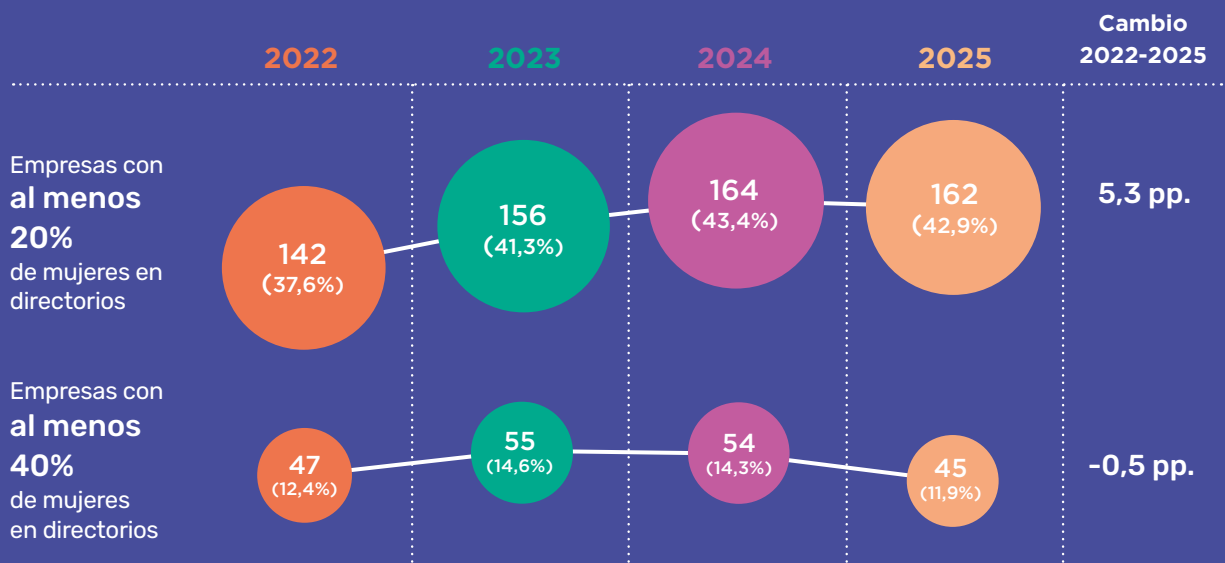
En el **Gráfico 2** se muestran dos grupos de empresas: uno compuesto por las empresas con al menos un 20% de mujeres en directorios, y otro compuesto por las empresas con al menos un 40% de participación de mujeres en directorios.

Los datos reflejan una tendencia positiva en la presencia de mujeres en los directorios, aunque con ciertas fluctuaciones en los últimos años. Entre 2022 y 2024, se observa un aumento sostenido en el número de empresas que cuentan con al menos un 20% de mujeres en sus directorios, pasando de 142 a 164. No obstante, en 2025 se registra una leve disminución de 0,5 pp., al-

canzando un 42,9% de empresas con al menos un 20% de participación de mujeres en sus directorios.

Asimismo, el porcentaje de empresas con al menos un 40% de participación de mujeres en los directorios aumenta entre 2022 y 2024, con un incremento de 1,9 pp. No obstante, esta tendencia se revierte en 2025, año en que se observa una disminución de 2,4 pp. respecto al año anterior, lo que evidencia una disminución de 0,5 pp. considerando el periodo 2022-2025.

Gráfico 2. Empresas con al menos un 20% y con al menos un 40% de participación de mujeres en directorios entre 2022 y 2025 (en número y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

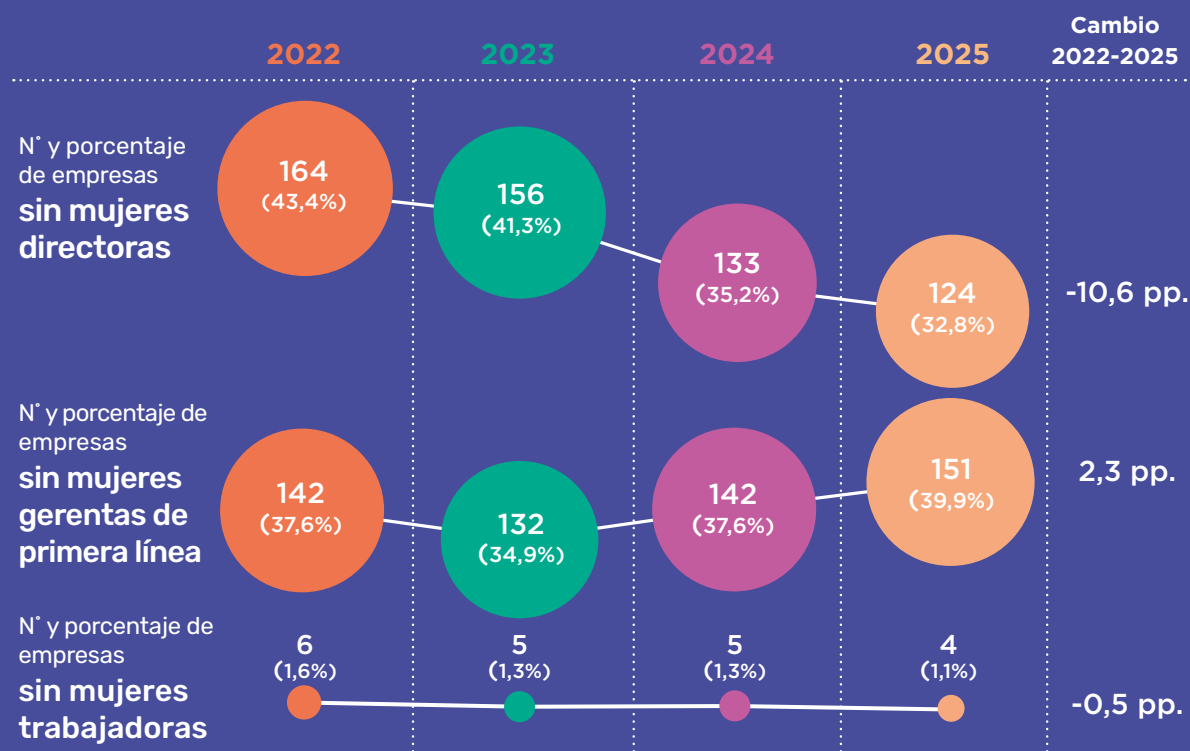
Evolución de las *Empresas Cero*

De acuerdo con el **Gráfico 3**, la cantidad de empresas sin mujeres trabajadoras se ha mantenido relativamente estable; no obstante, se observa una leve disminución de 0,5 pp. del año 2022 al 2025. Para las empresas sin mujeres en cargos de gerencia, se registra un incremento sostenido desde 2023 hasta el 2025, con un aumento total de 2,3 pp. en el período del año 2022 al

Las **Empresas Cero** son aquellas que **no tienen presencia de mujeres**, ya sea en su totalidad o según el nivel jerárquico analizado.

2025. En cuanto a las empresas sin directoras, la tendencia muestra descensos continuos, acumulando una baja de 10,6 pp. en todo el período.

Gráfico 3. Evolución de Empresas Cero según nivel jerárquico entre 2022 y 2025 (en número y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461. **Nota:** Este indicador está calculado respecto al total de empresas analizadas presentes durante todo el período, es decir, 378.

Evolución de la participación de mujeres por nivel jerárquico y rama de actividad económica para el período 2022-2025¹²

En nivel trabajadoras 2025:
Los rubros con menor participación femenina

10,9%

Construcción

16,6%

Explotación de minas y canteras

En Gerencias de Primera Línea 2025:
Solo un sector supera el 45% de participación femenina

47,1%

Actividades de servicios administrativos y de apoyo

A nivel de Directorios 2025:
Solo dos sectores superan el 30% de participación femenina

38,7%

Información y comunicaciones

30,3%

Actividades de servicios administrativos y de apoyo

En este apartado se analiza la participación femenina por rama de actividad económica y nivel jerárquico, entre los años 2022 y 2025. Para este análisis se excluyeron aquellas entidades que cambiaron de actividad económica en el período señalado, quedando en total 322 empresas en la muestra.

Como se aprecia en el **Gráfico 4**, los sectores con mayor presencia femenina en el **nivel de trabajadoras** durante todo el período analizado corresponden a Otras actividades de servicios, Enseñanza y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas. No obstante, cabe destacar que, en el mismo período, la participación femenina disminuyó en 7 de los 16 sectores analizados.

Los rubros de Construcción y Explotación de minas y canteras presentan los porcentajes más bajos de participación, con un 10,9% (15 empresas) y un 16,6% (4 empresas) respectivamente. Sin embargo, ambos sectores registraron incrementos entre 2022 y 2025: en Explotación de minas y canteras el aumento fue de 5,9 pp., mientras que en Construcción alcanzó 1,9 pp. Por su parte, el sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca destaca por el mayor crecimiento en participación de mujeres, con un incremento de 11,4 pp. en el período de análisis.

En relación con la participación de **mujeres en gerencias de primera línea**, solo un sector supera el 45% en 2025: Actividades de servicios administrativos y de apoyo con un 47,1%. Le sigue el rubro de Enseñanza, con una participación de 33,3%.

Por otro lado, los sectores con las menores participaciones de mujeres en cargos de gerencia son Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (4,5%) y Explotación de minas y canteras (10,9%), con 3 y 4 empresas analizadas, respectivamente.

Entre 2022 y 2025, en la mayor parte de las ramas de actividad económica, las mujeres aumentaron su participación a nivel de gerencias de primera línea. Los sectores con

¹² En esta sección se utilizará indistintamente rama de actividad económica, rubro y sector económico.

mayores incrementos fueron Actividades de servicios administrativos y de apoyo (21,1 pp.), Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (14,3 pp.), y Enseñanza (11,4 pp.). Por el contrario, los rubros donde se registraron las mayores caídas fueron Otras actividades de servicio (-12,3 pp.) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (-7,2 pp.).

A **nivel de directorios**, los dos sectores que en 2025 registran una participación superior al 30% son Información y comunicaciones (38,7%) y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (30,3%). Por su parte, los rubros donde las mujeres ocuparon una menor proporción de puestos en los directorios son Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (5,1%, con 6 empresas), y Construcción (6,6%, con 15 empresas).

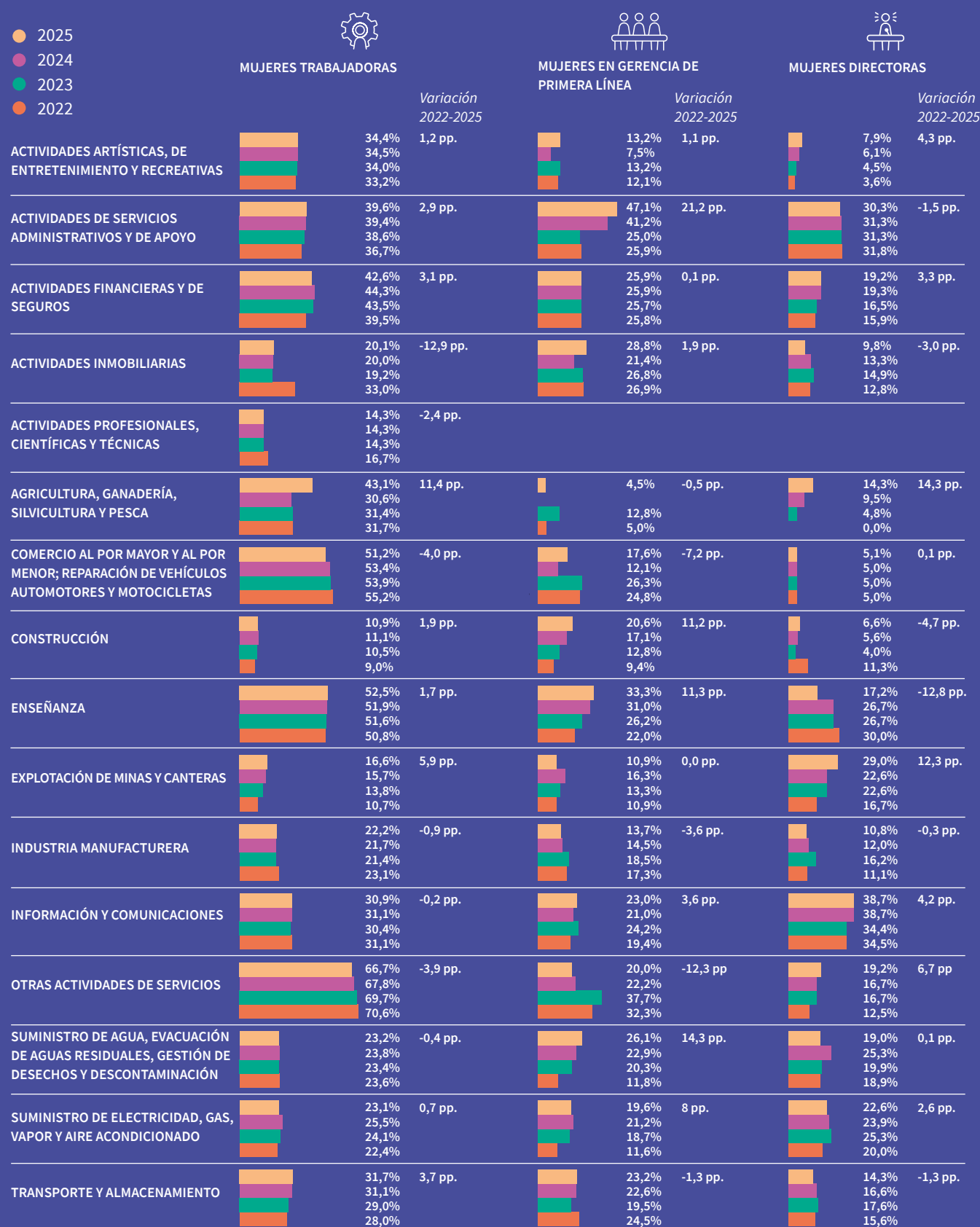
En este nivel jerárquico, la evolución en el período fue positiva para la mayoría de los sectores, destacando Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (14,3 pp.) y Explotación de minas y canteras (12,4 pp.).

Para el período 2022-2025 seis sectores registraron retrocesos en la participación de mujeres en directorios, siendo los más significativos Enseñanza (-12,8 pp.) y Construcción (-4,7 pp.).

Si bien la evolución en general por rubro y por nivel jerárquico muestra avances, persiste la tendencia de que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la participación de mujeres.

Si bien la evolución en general por rubro y por nivel jerárquico muestra avances, persiste la tendencia de que, **a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la participación de mujeres.**



Gráfico 4. Participación femenina por rubro de actividad económica según nivel jerárquico (en porcentaje)

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461. La muestra para esta figura corresponde a 322 empresas que están presentes en los cuatro periodos evaluados, y que no cambiaron su rubro durante ese periodo.

Evolución de la brecha salarial

Este apartado analiza el indicador de brecha salarial¹³ que las entidades emisoras de valores reportan a la CMF, acorde a lo establecido en la NCG N°386 y NCG N°461, desagregado por nivel jerárquico: la brecha salarial del nivel Administrativo y Medio, y la brecha salarial del nivel Ejecutivo. Para este análisis se consideran únicamente las entidades que reportan bajo ambas normas.

El cálculo del indicador se realiza bajo diversos supuestos que buscan estandarizar la forma en que las organizaciones informan la proporción que representa el sueldo bruto base promedio de las mujeres en comparación con los hombres. A partir de eso, los distintos cargos informados por las entidades se agrupan en dos categorías principales, diferenciadas por el nivel de responsabilidad. El nivel Administrativo y Medio comprende roles como administrativos/as, asistentes, operarios/as, técnicos/as, profesionales, analistas, supervisores/as y jefaturas. Por su parte, el nivel Ejecutivo incluye cargos de mayor responsabilidad, tales como directivos/as, ejecutivos/as superiores, gerentes/as y subgerentes/as.

Cabe señalar que no todas las empresas reportan la brecha salarial según lo establecido en las NCG men-

La brecha salarial de género reportada entre 2022-2025 disminuyó

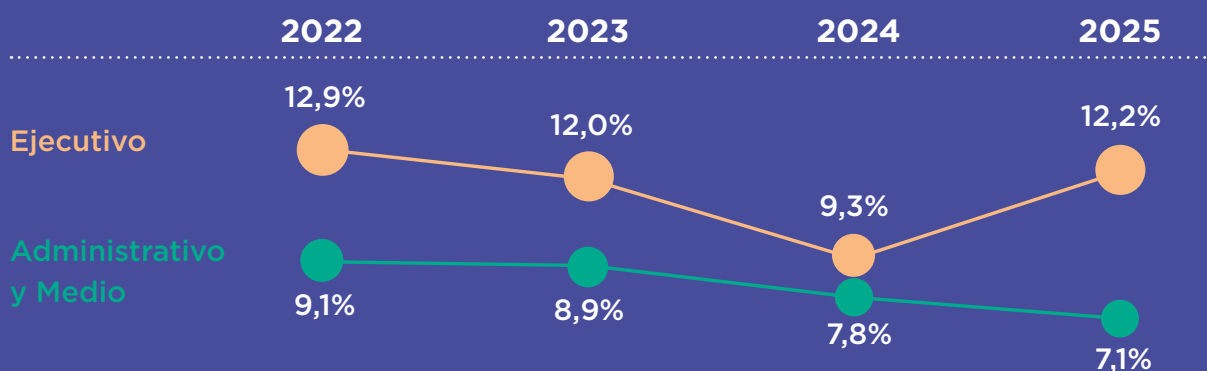
2,0 pp.
en nivel Administrativo y Medio

0,7 pp.
en nivel Ejecutivo

cionadas en el párrafo anterior. Debido a esto, el número de empresas consideradas para este indicador es un subconjunto del total de empresas analizadas en el resto de los indicadores del reporte. Para el periodo en análisis, en este caso, entre 2022 y 2025, se indica la brecha salarial de 137 empresas a nivel Administrativo y Medio, y 78 para el nivel Ejecutivo.

En el **Gráfico 5** se observa que la brecha reportada por las organizaciones en el nivel Administrativo y Medio disminuye de 9,1% en 2022, a 7,1% en 2025, mientras que en el nivel Ejecutivo pasa de 12,9% a 12,2%. Esta última es, en general, superior a la registrada en el nivel Administrativo y Medio. En términos absolutos, la brecha salarial de género se redujo en 2,0 pp. entre 2022 y 2025 en el nivel Administrativo y Medio, mientras que en el nivel Ejecutivo disminuyó en 0,7 pp.

Gráfico 5. Brecha salarial de género reportada para nivel Administrativo y Medio; y nivel Ejecutivo entre 2022 y 2025 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461. Se analizan 78 empresas a nivel Ejecutivo y 137 empresas a nivel Administrativo y Medio.

¹³ La brecha salarial para cada nivel y empresa se calcula como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el salario promedio de las mujeres expresada como porcentaje del salario de los hombres. Cuando el resultado es positivo, la brecha es desfavorable a las mujeres. Para más detalle, revisar la sección de Metodología en los Anexos.

PRINCIPALES INDICADORES DE 2025

En esta sección se realiza un análisis de corte transversal de la participación y representación de las mujeres en las entidades emisoras de valores para los datos reportados en el año 2025¹⁴. Se analizan los principales indicadores de género que las empresas reportan a la CMF a través de las NCG N°386 y N°461. Las empresas que cumplen los requisitos considerados para este análisis este año son 479¹⁵.

Participación en los distintos niveles jerárquicos 2025

En lo que respecta a la composición de género en los distintos niveles jerárquicos en las empresas consideradas, se observa que la representación de las mujeres es mayor dentro de escalafones de menor jerarquía, y que disminuye en cargos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones.

Se reportaron 365.632 mujeres en las 479 entidades consideradas, lo que equivale al 39,0% del total de personas trabajadoras (**Gráfico 6**). En los cargos de gerencia de primera línea, de un total de 5.333 personas, solamente 1.229 son mujeres, lo que representa un 23,1%. En los directorios, en el nivel más alto de responsabilidad de las empresas, predominan los hombres. De un total de 3.245 personas en cargos directivos, 553 son mujeres, representando solo un 17,0% del total. Es en este nivel donde se concentra el menor porcentaje de participación de mujeres.

Empresas consideradas y trabajadoras 2025

479
empresas



365.632
trabajadoras
(39,0%)



1.229
gerentas de
primera línea
(23,1%)



553
directororas
(17,0%)

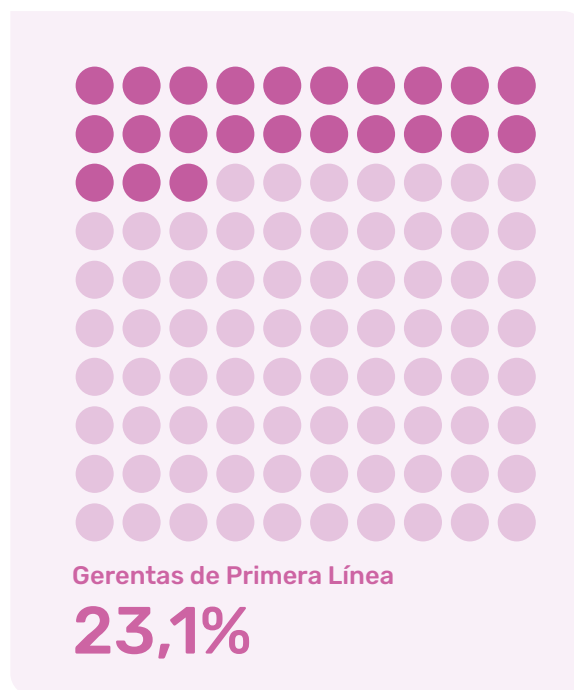
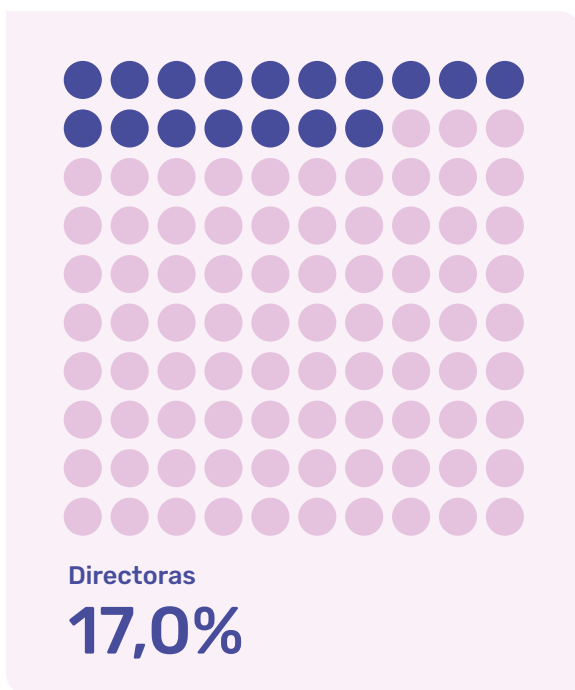


¹⁴ De acuerdo a información correspondiente al año 2024.

¹⁵ Para más información, consultar la sección de Metodología en los Anexos de este documento.

Gráfico 6.

Proporción de mujeres en las organizaciones, gerencias de primera línea y directorios (en porcentajes). 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.



La disminución progresiva de la participación femenina a medida que aumenta el nivel jerárquico sugiere la existencia de mayores barreras de progresión vertical dentro de las organizaciones, dado que la participación de mujeres en la dotación total alcanza niveles significativamente más altos.

Empresas Cero 2025

En 2025, cinco empresas del total de las entidades analizadas son Empresas Cero en el nivel de personas trabajadoras. Esto significa que un 1% del total de empresas no contemplan a ninguna mujer en su dotación. Estas empresas, en promedio, tienen 42,6 hombres empleados, con un rango que va desde un mínimo de 27 y un máximo de 53 hombres.

En cuanto a los cargos de gerencia de primera línea, son 170 las organizaciones que no emplean a ninguna mujer en este nivel¹⁶, lo que representa un 37,0% del total de las empresas. Estas organizaciones se caracterizan por emplear, en promedio, 3,5 hombres en las gerencias de primera línea, con un mínimo de 1 y un máximo de 26.

Sobre las posiciones directivas, existen 157 empresas que, si bien reportan contar con directorios, informan no contar con ninguna mujer en ellos¹⁷. Estas representan un 33,0% del total de organizaciones analizadas y tienen, en promedio, 5,9 hombres directivos, con un mínimo de 2 y un máximo de 14.

Que más de un tercio de las empresas analizadas no cuente con ninguna mujer en cargos de gerencia de primera línea, y que una proporción similar no tenga mujeres en sus directorios, indica que la ausencia femenina en los niveles de decisión no constituye un fenómeno marginal dentro del universo analizado, sino un rasgo extendido que plantea desafíos relevantes en términos de diversidad y gobernanza corporativa.

Como se muestra en el **Gráfico 7**, al analizar la composición de los directorios según el número de mujeres que los integran, se observa que 173 entidades cuentan con solo una mujer directora, lo que corresponde a un 36,3% del total. A su vez, 132 empresas tienen entre 2 y 3 directoras, equivalente al 27,7% del total, y únicamente 14 empresas registran 4 o más mujeres en sus directorios, representando solo a un 2,9% de las firmas.

Empresas Cero (Número y Porcentaje)

5

Organizaciones **SIN** mujeres trabajadoras **(1,0%)**

170

Organizaciones **SIN** mujeres en Gerencias de Primera Línea **(37,0%)**

157

Organizaciones **SIN** mujeres en Directorios **(33,0%)**

Gráfico 7. Número y porcentaje según número de mujeres directoras

De las organizaciones analizadas:



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

¹⁶ Existen 20 empresas que no emplean a ninguna persona, mujer u hombre, en gerencias de primera línea. Si se incluyen estas empresas en el análisis, el total asciende a 190, lo que representa un 39,7% del total de empresas.

¹⁷ Existen 3 empresas que no emplean a ninguna persona, mujer u hombre, en cargos directivos. Si se incluyen estas empresas en el análisis, el total asciende a 160, lo que representa un 33,4% del total de empresas.

Participación en los distintos niveles jerárquicos por industria 2025

A continuación, se presenta la participación de las mujeres por sector de actividad económica en cada nivel jerárquico para el año 2025¹⁸. El rubro con mayor cantidad de empresas analizadas es Actividades Financieras y de Seguros, con 183 empresas (**Gráfico 8**). Por su parte, los sectores con menor cantidad de empresas son Explotación de minas y canteras, y Enseñanza, con 4 y 5 entidades respectivamente.

Gráfico 8. Número de entidades emisoras de valores según rubro de actividad económica (en número y porcentaje). 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

¹⁸ Se presentan 16 rubros que fueron identificados a partir del registro de las entidades analizadas en el Servicio de Impuestos Internos (SII).

La distribución de estos sectores económicos según su composición por sexo se presenta en el **Gráfico 9**. Se observa que los rubros con mayor proporción de mujeres trabajadoras son Otras actividades de servicios (66,1%), Enseñanza (53,1%) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (47,4%).

Por otro lado, existen dos rubros bajo el umbral del 20% de participación de mujeres en el segmento de trabajadoras. Estos son Construcción (11,4%) y Explotación de minas y canteras (16,6%).

Las **Empresas Cero a nivel de trabajadoras**, se concentran exclusivamente en el rubro de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas. En este sector existen cinco empresas sin mujeres de un total de 55 empresas, lo que representa el 9,1%. En este mismo rubro, en el nivel de gerencia de primera línea, se registran 36 empresas sin mujeres en cargos gerenciales (66,7%), y 33 empresas sin mujeres en cargos directivos (60,0%).

Aunque sólo existe un rubro con *Empresas Cero* a nivel de trabajadoras en general, esta situación varía al analizar niveles superiores.

Existen 170 **Empresas Cero a nivel de gerencia de primera línea**, teniendo en cuenta que el cálculo considera sólo las empresas que tienen hombres en dicho nivel. De esta manera, el rubro con mayor cantidad relativa de este tipo de empresas es Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, con 36 de 52 firmas (69,2%) sin mujeres en este nivel. Le sigue Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 6 de 9 empresas (66,7%) y Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, con 7 de 14 de Empresas Cero a nivel gerencial (56,0%).

Los rubros con mayor proporción de mujeres a nivel gerencial son Enseñanza, con un 32,6% de mujeres en cargos gerenciales, seguido por Actividades de servicios administrativos y de apoyo (30,9%); Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (25,9%), y Actividades financieras y de seguros (24,6%). El sector con menor proporción de mujeres en gerencias de primera línea es Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, alcanzando solo 7,9% de las posiciones, seguido por Explotación de minas y canteras con un 10,9%

2

rubros bajo el umbral del 20% de dotación de mujeres

(Construcción y Explotación de minas y canteras)

1

rubro cuenta con *Empresas Cero* a nivel de trabajadoras

(Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas)

5

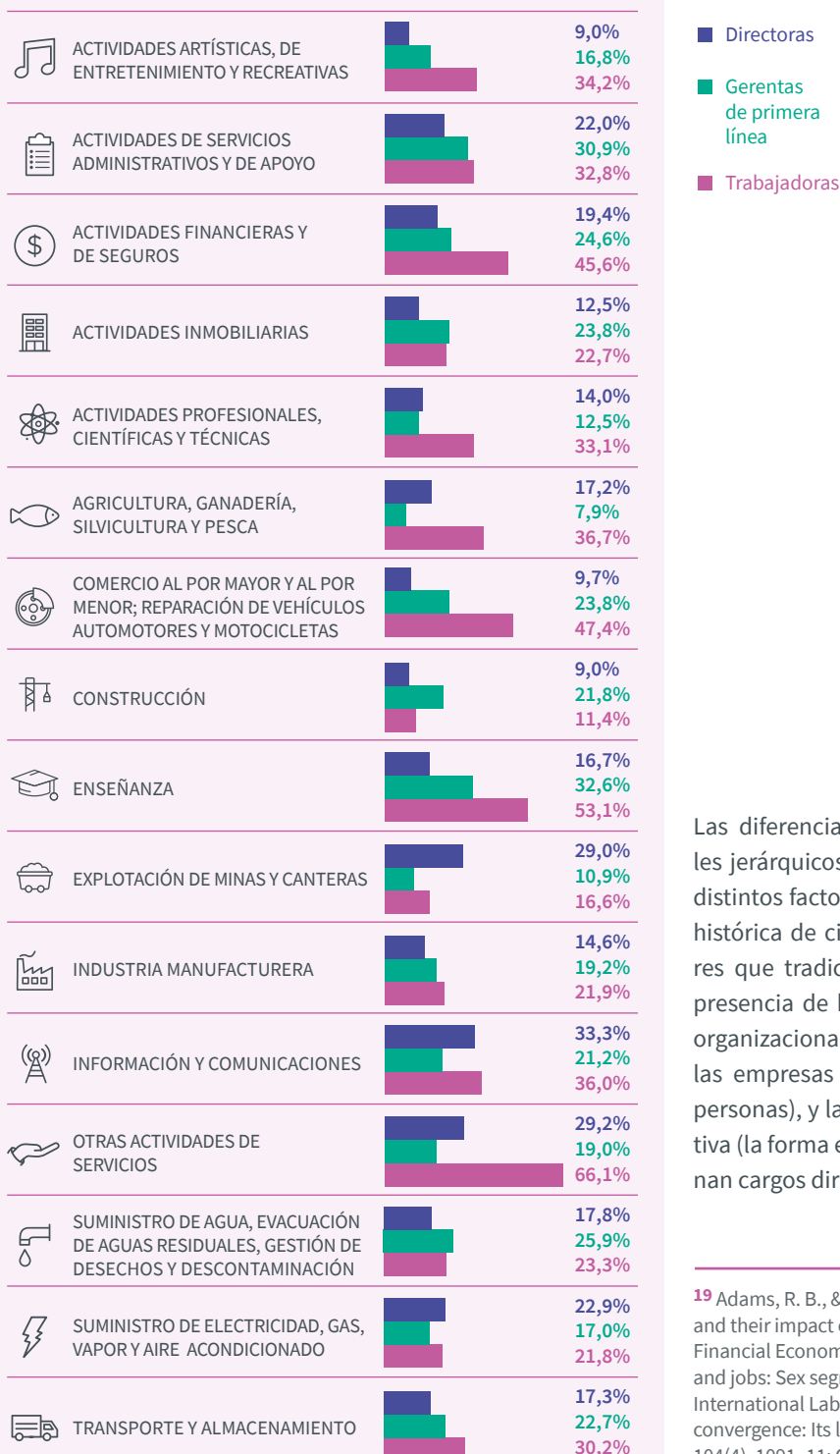
rubros superan el 20% de participación de mujeres en directorios

(Información y comunicaciones, Otras actividades de servicios, Explotación de minas y canteras, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado)

Finalmente, existen 157 **Empresas Cero a nivel directivo**. Los rubros con mayor concentración de este tipo de empresas son Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, donde 9 de 15 empresas (60,0%) son *Empresas Cero* en este nivel, y Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas donde 33 de 55 son *Empresas Cero* (60,0%).

Respecto a la composición de los directorios, cinco rubros superan el 20% de participación de mujeres en directorios. El rubro Información y comunicaciones presenta la mayor proporción de directoras, con un 33,3% de los cargos directivos ocupados por mujeres. Le sigue Otras actividades de servicios, con un 29,2% de mujeres directoras, seguido por Explotación de minas y canteras, con un 29,0%. Por otro lado, las menores participaciones de mujeres en directorios se tienen en Construcción (9,0%), Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (9,0%) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (9,7%).

Gráfico 9: Participación de mujeres por rubro de actividad económica, según nivel de responsabilidad (en porcentaje). 2025.



Las diferencias observadas entre sectores y niveles jerárquicos suelen asociarse a la interacción de distintos factores, como la segregación ocupacional histórica de ciertas actividades económicas (sectores que tradicionalmente han concentrado mayor presencia de hombres o de mujeres), las prácticas organizacionales de selección y promoción (cómo las empresas reclutan, evalúan y ascienden a las personas), y las estructuras de gobernanza corporativa (la forma en que se toman decisiones y se designan cargos directivos), entre otras¹⁹.

¹⁹ Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309; Anker, R. (1998). Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office; Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–11; Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Women in public life: Gender, law and policy in the Middle East and North Africa*. OECD Publishing.

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Brecha salarial de género 2025

La brecha salarial de género²⁰ se reporta por las entidades a la CMF segmentada por niveles jerárquicos.²¹ Para este cálculo, se consideran tanto las empresas que reportan bajo la NCG N°386 como la NCG N°461.

En el **nivel Administrativo y Medio**, de las 351 empresas analizadas, las mujeres reciben un salario que es 8,2% inferior que el de los hombres. En el **nivel Ejecutivo**, se analizaron 251 empresas, obteniendo una brecha salarial de 10,2% en desmedro de las mujeres (**Cuadro 1**).

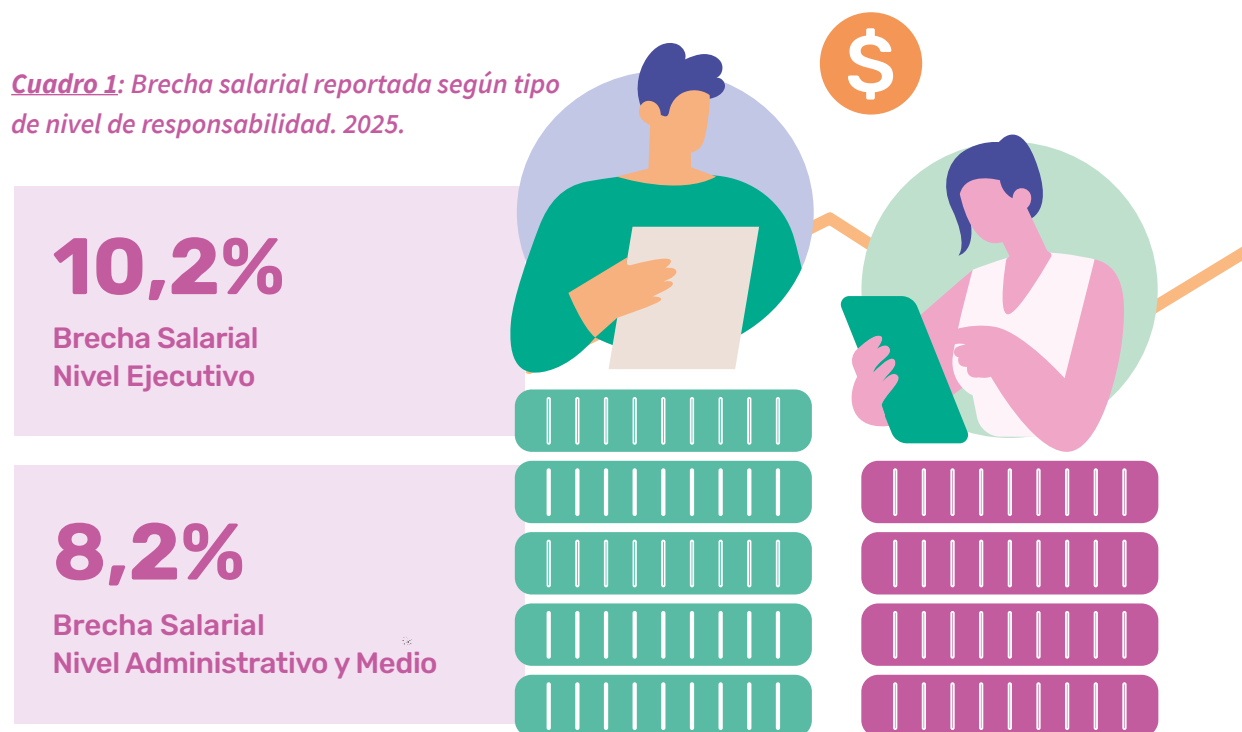
Las brechas salariales reportadas varían entre los diferentes sectores económicos, como se aprecia en el **Gráfico 10**. En el **nivel Administrativo y Medio**, el rubro con mayor diferencia en perjuicio de las mujeres es Otras actividades de servicios, donde ellas perciben, en promedio, un salario 18,3% inferior al de los hombres, con seis empresas analizadas. Le sigue Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, con

una brecha de 13,4% (27 empresas), Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, con un 11,0% (13 empresas).

En el mismo nivel, el sector con menor brecha salarial reportada es Actividades inmobiliarias, con 1,9%, equivalente a 13 empresas analizadas. Otros rubros que presentan las brechas más bajas son Industria manufacturera (6,8%, con 25 empresas analizadas) y Actividades financieras y de seguros (6,9%, con 146 empresas analizadas).

En el **nivel Ejecutivo**, el rubro con mayor brecha salarial reportada es Actividades profesionales, científicas y técnicas, con un 27,7% (4 empresas). Le sigue Actividades inmobiliarias, con 14,7% (11 empresas), e Industria manufacturera, con una brecha del 14,2% en desmedro de las mujeres con 22 empresas analizadas. Por el contrario, el sector con la menor brecha reporta-

Cuadro 1: Brecha salarial reportada según tipo de nivel de responsabilidad. 2025.



²⁰ El cálculo de la brecha salarial de género se hizo con el mismo método descrito que en la sección Evolución de la brecha salarial en el apartado Evolución de indicadores para el período 2022-2025.

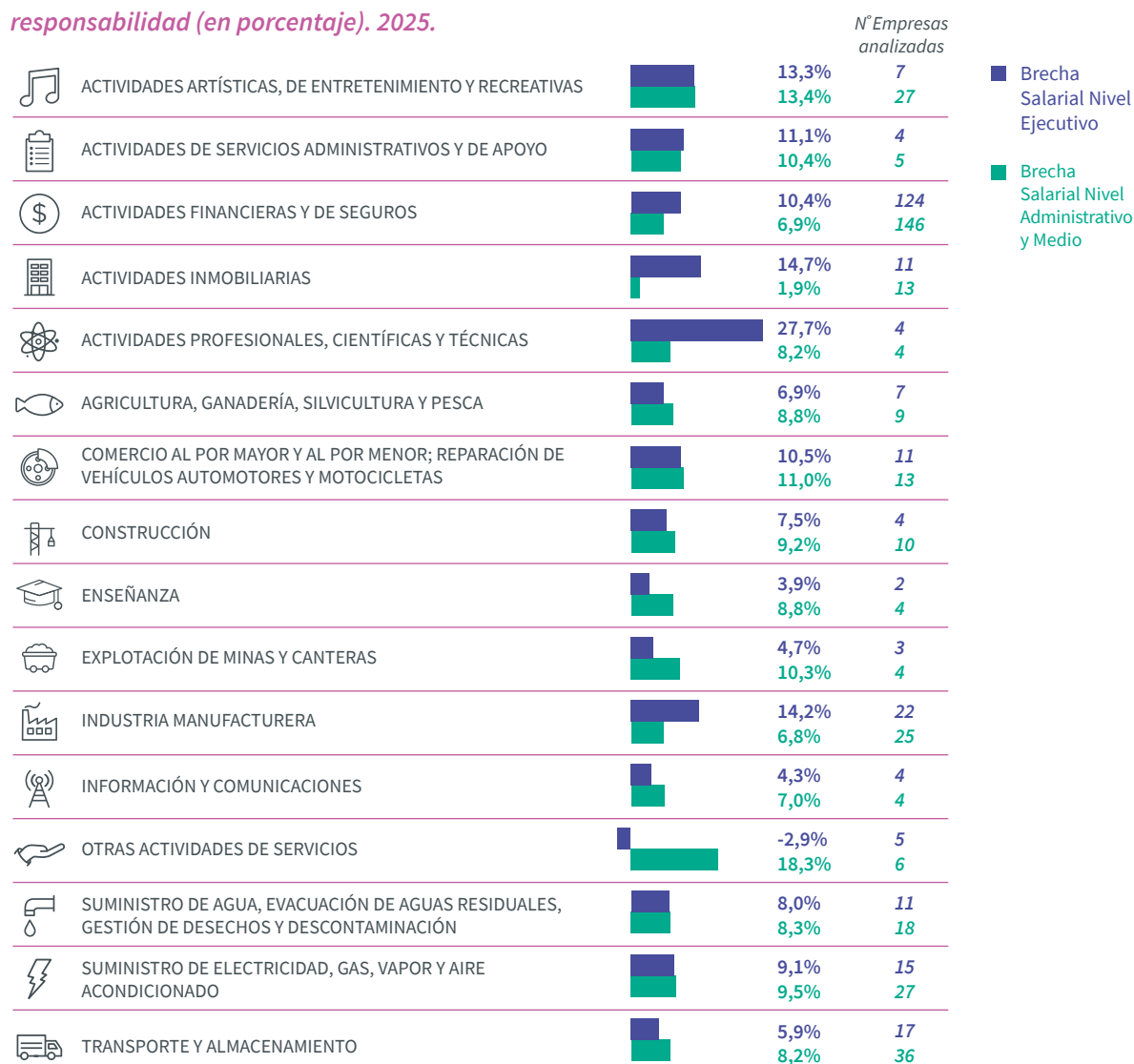
²¹ Cabe señalar que los resultados desagregados por rubro de actividad económica se calculan sobre universos de distinto tamaño. En aquellos sectores con un número reducido de empresas, las brechas observadas deben interpretarse con cautela, ya que pueden estar influenciadas por situaciones particulares y no ser plenamente representativas del sector en su conjunto.

da en este nivel es Otras actividades de Servicios, único caso en que la brecha resulta favorable para las mujeres, con un 2,9% considerando las cinco empresas que reportaron datos. Entre los sectores donde la brecha sigue estando en desmedro de las mujeres, los valores más bajos corresponden a Enseñanza (3,9%, con 2 empresas), e Información y Comunicaciones (4,3%, con 4 empresas).

Finalmente, se observa que algunos sectores presentan

diferencias significativas entre ambos niveles jerárquicos. Por ejemplo, Otras actividades de servicio muestra una brecha salarial positiva para las mujeres en el nivel Ejecutivo, pero la más alta en su desmedro a nivel Administrativo y medio. En contraste, hay sectores donde las brechas son mayores en cargos ejecutivos que en los administrativos, como Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades inmobiliarias.

Gráfico 10: Brecha salarial reportada por rama de actividad económica, según tipo de nivel de responsabilidad (en porcentaje). 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

EMPRESAS IPSA Y SEGÚN TAMAÑO DE VENTAS

Esta sección analiza las brechas de género entre las empresas según su pertenencia al Índice de Precios Selectivos de Acciones (IPSA) y, en general, según el tamaño de ventas. En ambos análisis se evaluaron el total de 479 empresas incluidas en la muestra del reporte.

Empresas IPSA

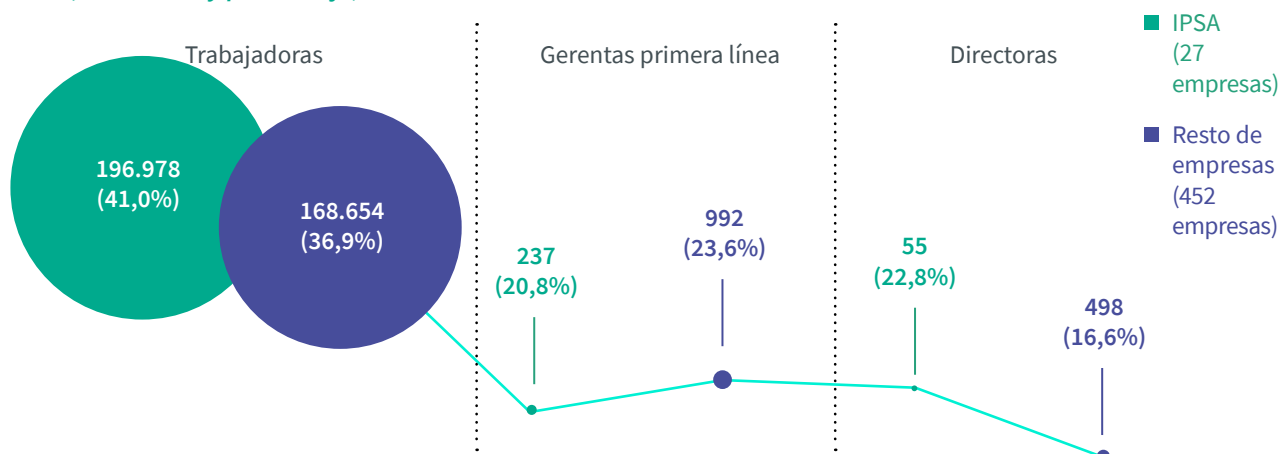
El IPSA es un indicador bursátil que mide las variaciones del precio de las acciones de sociedades con mayor presencia en la Bolsa de Comercio de Santiago. De ellas, 27 son parte de las empresas analizadas en este reporte.

En las empresas IPSA se observa una mayor participación femenina en el nivel de trabajadoras, con un promedio de 41,0%, frente al 36,9% registrado en el resto de las empresas. Sin embargo, en las gerencias

de primera línea, las compañías no IPSA presentan una proporción más alta de mujeres, con un 23,6%, en comparación con el 20,8% de las empresas IPSA.

A nivel de directorios, la situación se invierte: las empresas IPSA muestran una mayor presencia de mujeres, con un 22,8% de los cargos ocupados por mujeres, mientras que en el resto de las empresas este porcentaje solo alcanza un 16,6% (**Gráfico 11**).

Gráfico 11: Participación de mujeres en empresas IPSA y resto de empresas, según nivel jerárquico (en número y porcentaje). 2025.



Empresas según tamaño de ventas

En este análisis, se aplicó el criterio definido por el Servicio de Impuestos Internos (SII) para clasificar el tamaño de las empresas según las ventas anuales reportadas en los Formularios 22 y 29. Para las empresas que entregan dicha información, los rangos se clasifican de la siguiente manera:

\$	Ventas >	Ventas ≤
Microempresa	0 UF	2.400 UF
Empresa Pequeña	2.400 UF	25.000 UF
Empresa Mediana	25.000 UF	100.000 UF
Empresa Grande	100.000 UF	

De acuerdo con esta clasificación, del total de 479 empresas analizadas en el reporte, 15 son pequeñas, 37 son medianas y 423 son grandes. Las microempresas quedaron fuera del análisis ya que solo tres presentaron reportes, además de una empresa que no pudo clasificarse por tamaño de ventas debido a la falta de información disponible.

Al desagregar por tamaño, se observa que, a **nivel de trabajadoras**, las empresas medianas presentan la mayor participación femenina, con un 43,0%, seguidas por las grandes empresas, con un 39,0%, mientras que las pequeñas empresas registran un 20,7%. **(Gráfico 12)**

En las **gerencias de primera línea**, las empresas medianas también lideran con un 28,2% de cargos gerenciales ocupados por mujeres, seguidas por las pequeñas empresas con 27,6%, y las grandes con un 22,8% de gerentas de primera línea mujeres.



A nivel de trabajadoras:

Las medianas empresas registran los niveles más altos de participación de mujeres y las pequeñas empresas los más bajos.



A nivel de Gerentas de Primera Línea:

La mayor participación de gerentas mujeres se dio en medianas empresas y la más baja en grandes empresas.



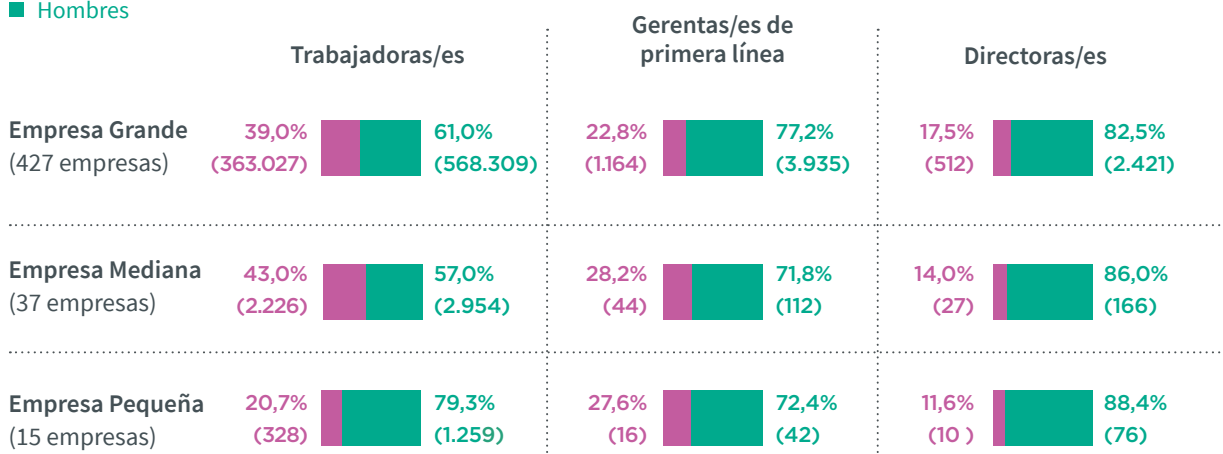
A nivel de Directorio:

Las grandes empresas registran la mayor participación de mujeres en directorios y las pequeñas empresas la menor.

A **nivel de directoras**, las grandes empresas presentan la mayor proporción de mujeres, con un 17,5%, seguidas por las medianas (14,0%), por su parte las pequeñas registran un 11,6%.

Gráfico 12: Participación en empresas por tamaño de ventas, según sexo y nivel jerárquico (en número y porcentaje)

■ Mujeres
■ Hombres



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461. **Nota:** se eliminó una empresa del análisis, ya que entrega otra información al SII, que no permite clasificarla según tamaño.

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

La séptima versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile es el resultado de la colaboración entre instituciones públicas y de la sociedad civil para visibilizar las brechas de género presentes en la información que declaran las empresas entidades emisoras de valores mediante la NCG N°386 y NCG N°461 a la CMF. La consolidación de este equipo de trabajo ha permitido realizar este monitoreo de forma continua a lo largo de los años, y mejorar la metodología de manera constante para obtener datos más precisos que sustenten políticas públicas basadas en evidencia.

El primer apartado muestra la evolución de los indicadores entre 2022 y 2025, permitiendo observar las tendencias de una muestra seleccionada de empresas. En ella observamos que, si bien desde el inicio del período hasta la actualidad ha existido un aumento en la participación de mujeres a todo nivel y una disminución de 10,6 pp. de *Empresas Cero* a nivel de directorios, persisten brechas en la representación de mujeres en espacios de toma de decisión. Aunque las empresas sin trabajadoras son prácticamente marginales en la actualidad, aún persiste una alta proporción de *Empresas Cero* a nivel de gerencias de primera línea y de directorios.

Al analizar los avances en las empresas que tienen al menos un 20% de mujeres en sus directorios, se observa que entre el 2022 y 2025 ha aumentado en 5,3 pp., aunque la curva de crecimiento se ha estancado en los últimos años. Al hacer un zoom por rubro, vemos que rubros que tradicionalmente han tenido una participación masculina predominante, como Construcción y Explotación de minas y canteras han in-

Aunque las empresas sin trabajadoras son prácticamente marginales en la actualidad, aún persiste una alta proporción de *Empresas Cero* a nivel de gerencias de primera línea y de directorios.

Rubros que tradicionalmente han tenido una participación masculina predominante han incorporado a más mujeres trabajadoras en el período analizado, convirtiéndose en un esfuerzo reconocido a nivel internacional.

corporado a más mujeres trabajadoras en el período analizado, convirtiéndose en un esfuerzo reconocido a nivel internacional. Sin desmedro de eso, el análisis de la evolución muestra que la participación femenina total disminuyó en 7 de los 16 sectores analizados. Además, se mantiene la tendencia de que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la participación de mujeres, fenómeno exacerbado en los rubros con mayor participación laboral masculina.

Los principales indicadores para 2025 refuerzan este diagnóstico, pues aun cuando el 39,0% de las personas trabajadoras son mujeres, éstas representan solo un 23,1% de las gerencias de primera línea y un 17,0% de los directorios, mostrando la relevancia de avanzar en medidas de permanencia y promoción al interior de las empresas.

En el análisis de este segmento, vemos una clara expresión de la división sexual del trabajo, en cuanto hay una concentración de mujeres en rubros como Otras actividades de servicios (66,1%), Enseñanza (53,1%) y Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (47,4%). Llama la atención que, en el rubro de Otras actividades de servicio, donde la mayor parte de su fuerza laboral son mujeres, presenta una brecha salarial reportada en desmedro de las mujeres en nivel Administrativo y Medio (18,3%) sobre el doble del promedio (8,2%). Esto podría ser una alerta sobre los resultados de la segregación horizontal y sus efectos sobre la concentración de las mujeres en áreas con mayores brechas de ingresos con respecto a los hombres, por lo que se sugiere complementar con otros análisis y fuentes de información.

En la comparación entre empresas IPSA y el resto de las empresas analizadas, las primeras presentan una mayor participación femenina en el nivel de trabajadoras (41%) y en directorios (22,8%), no así en gerencias de primera línea (20,8%).

Los resultados muestran la necesidad de impulsar la contratación de mujeres en las empresas, de reformas legislativas que contribuyan a avanzar en medidas de corresponsabilidad, y de trabajar en conjunto para generar las condiciones laborales que permitan a todas las personas acceder a trabajos formales y cargos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.

Los datos contenidos en este reporte deben ser considerados un incentivo para seguir avanzando en medidas de incorporación, permanencia y promoción de más mujeres en las empresas. Espacios laborales más inclusivos permiten a las personas desarrollarse plenamente en sus trabajos, aprovechando su talento para maximizar los beneficios a las empresas y la economía. Tener más mujeres en espacios de toma de decisión

posibilita generar mejores gobiernos corporativos, mejores políticas laborales y mayor capacidad de resiliencia e innovación.

Reconocemos las voluntades de las empresas por avanzar en esta materia, y destacamos la importancia del fortalecimiento de mecanismos institucionales que nos permitan obtener datos para analizar tanto la panorámica general como la evolución en los últimos años. Invitamos a realizar este ejercicio rigurosamente y avanzar en una mejora continua en la calidad de la información reportada, con el objetivo de que los datos reflejen la realidad nacional y permitan tomar medidas proactivas conducentes a la igualdad de género. Si bien se espera que en los próximos años se observe una mejora en los indicadores producto de las políticas laborales aprobadas en los últimos años, especialmente de la Ley “Más Mujeres en Directorios”, ese cambio se proyecta a un mediano plazo, dado el carácter progresivo de esta reforma.

Este reporte ha sido un instrumento clave en la caracterización de la participación de mujeres en las empresas en los últimos años, entregando evidencia para convocar al debate a las autoridades correspondientes sobre las brechas de género que aún persisten. Tenemos la confianza de que continuara siendo una buena herramienta para monitorear los avances promovidos por las políticas públicas y evaluar la necesidad de focalizar la atención en los espacios donde es necesario fortalecer cambios culturales y corporativos.

Una política pública que no considera a las mujeres y, por tanto, las brechas y barreras particulares que presentan para su inclusión y promoción en el mundo laboral, es una política que replica o exacerba la desigualdad. El Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile es un insumo para construir políticas públicas eficientes y pertinentes.



Los resultados muestran la necesidad de impulsar la contratación de mujeres en las empresas, de reformas legislativas que contribuyan a avanzar en medidas de corresponsabilidad, y de trabajar en conjunto para generar las condiciones laborales que permitan a todas las personas acceder a trabajos formales y cargos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.



ANEXOS

Indicadores individualizados por entidad

NOMBRE EMPRESA

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	La Organización	Gerencia de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	32,2%	18,2%	14,3%
ABC S.A.	67,2%	46,7%	0,0%
AD RETAIL S.A.	82,5%	33,3%	0,0%
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	58,8%	20,0%	20,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	60,2%	20,0%	42,9%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	61,1%	27,3%	40,0%
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	56,3%	50,0%	12,5%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	59,4%	36,4%	50,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	56,0%	94,7%	14,3%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,5%	45,5%	20,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,1%	50,0%	28,6%
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	31,5%	0,0%	0,0%
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	28,6%	11,1%	20,0%
AGUAS ANDINAS S.A.	21,0%	21,4%	30,8%
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	18,1%	0,0%	8,3%
AGUAS CORDILLERA S.A.	9,4%	-	0,0%
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	26,4%	40,0%	20,0%
AGUAS DÉCIMA S.A.	14,3%	100,0%	0,0%
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	23,2%	0,0%	8,3%
AGUAS DEL VALLE S.A.	28,8%	-	37,5%
AGUAS MAGALLANES S.A.	29,6%	0,0%	8,3%
AGUAS MANQUEHUE S.A.	8,3%	-	0,0%
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN S.A.	36,2%	16,7%	0,0%
AGUAS SAN PEDRO S.A.	21,5%	27,3%	0,0%
AGUAS SANTIAGO NORTE S.A.	14,3%	0,0%	0,0%
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	32,3%	33,3%	0,0%
ALEMANA SEGUROS S.A.	83,6%	60,0%	40,0%
ALZA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	40,0%	75,0%	25,0%
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	59,2%	50,0%	20,0%
ANDACOR S.A.	17,9%	0,0%	0,0%
ANTARCHILE S.A.	29,8%	17,6%	14,3%
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	18,4%	25,0%	7,1%
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	58,4%	37,5%	16,7%
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	45,8%	0,0%	0,0%
ASSURANT CHILE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	61,5%	33,3%	20,0%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	10,5%	17,1%	0,0%
AUGUSTAR SEGUROS DE VIDA S.A.	30,0%	12,5%	20,0%
AURINEGROS S.A.D.P.	0,0%	0,0%	14,3%
AUTOFIN S.A.	60,3%	45,5%	14,3%
AVLA SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	53,5%	66,7%	20,0%
AZUL AZUL S.A.	26,2%	25,0%	22,2%
BANAGRO S.A.	23,1%	0,0%	0,0%
BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	39,7%	22,2%	20,0%
BANCO BTG PACTUAL CHILE	39,4%	0,0%	14,3%
BANCO DEL ESTADO DE CHILE	50,1%	28,6%	50,0%
BANCO FALABELLA	60,3%	33,3%	0,0%
BANCO RIPLEY	60,8%	0,0%	0,0%
BANCO SANTANDER-CHILE	56,6%	26,7%	44,4%
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	46,7%	14,3%	33,3%
BCC S.A.	16,7%	0,0%	0,0%
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,4%	60,0%	33,3%
BESALCO S.A.	8,4%	-	14,3%
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	21,4%	0,0%	20,0%
BICE VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	61,9%	15,4%	11,1%
BICECORP S.A.	49,4%	13,9%	11,1%
BK SPA	44,2%	0,0%	0,0%
BLANCO Y NEGRO S.A.	25,5%	20,0%	0,0%
BLUMAR S.A.	28,5%	8,3%	0,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	48,0%	27,3%	28,6%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	51,6%	27,3%	28,6%
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	23,5%	20,0%	14,3%
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	59,5%	12,5%	11,1%
BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	18,5%	20,0%	11,1%
BTG PACTUAL CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	0,0%	20,0%
BUSES ALFA S.A.	14,2%	16,7%	0,0%
BUSES METROPOLITANA S.A.	10,0%	22,2%	40,0%
BUSES OMEGA S.A.	11,6%	16,7%	0,0%
BUSES VULE S.A.	6,6%	0,0%	0,0%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	68,1%	10,0%	33,3%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES	60,3%	46,7%	42,9%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA ARAUCANA	65,9%	43,8%	42,9%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS HEROES	65,2%	39,6%	16,7%
CAMANCHACA S.A.	31,7%	0,0%	28,6%
CÁMARA DE COMPENSACIÓN B DE C STGO. S.A.	31,6%	0,0%	14,3%
CAP S.A.	19,7%	12,5%	28,6%
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	26,7%	20,0%	20,0%
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	36,2%	25,0%	60,0%
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANÓNIMA	39,1%	0,0%	20,0%
CASINO DE JUEGO DE TALCA S.A.	49,2%	33,3%	0,0%
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	27,5%	0,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS DEL PACÍFICO S.A.	44,6%	0,0%	40,0%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	38,0%	0,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.	38,8%	100,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	33,3%	0,0%	0,0%
CASINO DE LA BAHÍA S.A.	33,5%	0,0%	0,0%
CASINO DEL LAGO S.A.	37,9%	0,0%	0,0%
CASINO DEL MAR S.A.	40,1%	0,0%	0,0%
CASINO RINCONADA S.A.	36,1%	0,0%	10,0%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A.	15,0%	0,0%	11,1%
CEMENTO POLPAICO S.A.	13,3%	22,2%	7,1%
CEMENTOS BÍO BÍO S.A.	18,2%	12,5%	14,3%
CENCOSUD S.A.	51,3%	12,5%	33,3%
CENCOSUD SHOPPING S.A.	28,9%	0,0%	14,3%
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	64,0%	60,0%	16,7%
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	33,3%	0,0%
CFC CAPITAL S.A.	48,3%	20,0%	0,0%
CGE TRANSMISIÓN S.A.	7,2%	0,0%	20,0%
CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.	28,1%	0,0%	20,0%
CHILQUINTA ENERGÍA S.A.	56,5%	0,0%	25,0%
CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.	14,6%	0,0%	20,0%
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	46,1%	44,4%	50,0%
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	41,9%	50,0%	60,0%
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	26,3%	22,2%	12,5%
CINTAC S.A.	23,8%	11,1%	42,9%
CLÍNICA LAS CONDES S.A.	73,9%	25,0%	27,3%
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%
CLUB DE DEPORTES COPIAPÓ S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	7,4%	0,0%	0,0%
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	5,4%	0,0%	9,1%
CLUB DE POLO Y EQUITACIÓN SAN CRISTÓBAL S.A.	17,3%	0,0%	11,1%
CLUB DEPORTES TEMUCO S.A.D.P.	28,4%	50,0%	33,3%
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	15,3%	12,5%	0,0%
CLUB DEPORTIVO UNIÓN SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8%	0,0%	20,0%
CLUB HÍPICO DE CONCEPCIÓN S.A.	27,5%	-	33,3%
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	41,9%	0,0%	11,1%
CN LIFE, COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	46,2%	16,7%	0,0%
COAGRA S.A.	31,7%	11,8%	0,0%
COBRELOA S.A.D.P.	21,2%	50,0%	0,0%
COCA COLA EMBONOR S.A.	10,6%	0,0%	23,1%
COLBÚN S.A.	24,4%	9,1%	22,2%
COLEGIO BRITANICO ST. MARGARET	86,0%	50,0%	28,6%
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	72,0%	0,0%	20,0%
COLEGIO INGLÉS CATÓLICO DE LA SERENA S.A	74,9%	0,0%	14,3%
COLMENA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	73,1%	28,6%	14,3%
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	27,7%	0,0%	0,0%
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	56,1%	27,3%	11,1%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
			
	La Organización	Gerencia de Primera Línea	Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	28,0%	0,0%	66,7%
COMPAÑÍA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	56,5%	25,0%	14,3%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITO CONTINENTAL S.A.	68,8%	-	21,4%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITOS COFACE CHILE S.A.	47,9%	50,0%	75,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CÁMARA S.A.	65,7%	22,2%	20,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	64,1%	16,7%	0,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	60,8%	16,7%	0,0%
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	32,7%	0,0%	0,0%
COMPAÑÍA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	18,3%	14,3%	11,1%
COMPAÑÍA CHILENA DE FÓSFOROS S.A.	35,9%	-	0,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	50,0%	0,0%	20,0%
COMPAÑÍA ELÉCTRICA DEL LITORAL S.A.	36,4%	-	11,1%
COMPAÑÍA ELÉCTRICA OSORNO S.A.	25,9%	-	37,5%
COMPAÑÍA ELECTRO METALÚRGICA S.A.	11,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	13,7%	0,0%	20,0%
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCÁN S.A.	16,4%	12,5%	7,1%
COMPAÑÍA NACIONAL DE TELÉFONOS, TELEFÓNICA DEL SUR S.A.	31,5%	15,4%	14,3%
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	61,5%	0,0%	14,3%
COMPAÑÍAS CIC S.A.	24,7%	10,0%	0,0%
COMPASS GROUP CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	29,4%	0,0%	28,6%
CONCRECES LEASING S.A.	78,6%	-	40,0%
CONEXION KIMAL LO AGUIRRE S.A.	38,2%	25,0%	20,0%
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	47,2%	16,7%	0,0%
CONTEMPORA COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	52,9%	0,0%	0,0%
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	8,3%	0,0%	0,0%
CORESA S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	14,9%	0,0%	20,0%
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	17,7%	13,6%	37,5%
CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	50,1%	30,6%	10,0%
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	44,2%	14,3%	66,7%
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	26,5%	0,0%	20,0%
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	82,5%	40,0%	0,0%
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	12,6%	20,0%	0,0%
CRUZADOS S.A.D.P.	19,4%	0,0%	0,0%
DALMACIA GAMMING S.A.	50,5%	25,0%	0,0%
DCV REGISTROS S.A.	61,5%	0,0%	0,0%
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	28,4%	50,0%	37,5%
DEPORTES PROVINCIAL OSORNO	7,7%	0,0%	0,0%
DEPORTES RECOLETA S.A.D.P.	2,5%	50,0%	0,0%
DEPORTES RENGO S.A.D.P.	3,1%	33,3%	0,0%
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	31,8%	0,0%	0,0%
DEPORTES UNIÓN LA CALERA S.A.D.P.	8,1%	0,0%	25,0%
DEPORTIVO ÑUBLENSE S.A.D.P.	29,0%	50,0%	0,0%
DEPÓSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPÓSITO DE VALORES	40,2%	0,0%	0,0%
DP WORLD SAN ANTONIO S.A.	18,9%	33,3%	0,0%

NOMBRE EMPRESA
PROMEDIO GENERAL

DREAMS S.A.

DUNCAN FOX S.A.

ECHEVERRÍA, IZQUIERDO S.A.

EFE ARICA - LA PAZ S.A.

EFE CENTRAL S.A.

EFE SUR S.A.

EFE VALPARAÍSO S.A.

EL CONCE S.A.D.P

ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.

ELETRANS III S.A.

EMBOTELLADORA ANDINA S.A.

EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.

EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.

EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.

EMPRESA DE CORREOS DE CHILE

EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO

EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS SAN ISIDRO S.A.

EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.

EMPRESA ELÉCTRICA DE AISEN S.A.

EMPRESA ELÉCTRICA DE LA FRONTERA S.A.

EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.

EMPRESA ELÉCTRICA PUENTE ALTO S.A.

EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE

EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.

EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO

EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA

EMPRESA PORTUARIA ARICA

EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL

EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO

EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO

EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE

EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT

EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO

EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE

EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO

EMPRESAS AQUACHILE S.A.

EMPRESAS CAROZZI S.A.

EMPRESAS CMPC S.A.

EMPRESAS COPEC S.A.

EMPRESAS GASCO S.A.

EMPRESAS HITES S.A.

EMPRESAS IANSA S.A.

EMPRESAS LIPIGAS S.A.

EMPRESAS RED SALUD S.A.

EMPRESAS TRICOT S.A.

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:


La Organización


Gerencia de
Primera Línea


Directorios

39,0 %
23,1%
17,0%

42,8%

12,5%

0,0%

40,9%

0,0%

14,3%

8,2%

20,0%

14,3%

23,8%

100,0%

25,0%

74,7%

25,3%

40,0%

18,9%

0,0%

40,0%

22,3%

25,0%

40,0%

10,3%

33,3%

11,1%

16,2%

0,0%

28,6%

10,0%

0,0%

0,0%

17,4%

0,0%

21,4%

37,9%

0,0%

40,0%

13,4%

22,2%

0,0%

25,0%

33,3%

20,0%

33,2%

33,3%

60,0%

25,7%

50,0%

35,7%

24,9%

100,0%

40,0%

30,3%

31,8%

42,9%

16,3%

0,0%

37,5%

20,4%

38,5%

37,5%

18,5%

0,0%

28,6%

12,2%

0,0%

25,0%

15,7%

0,0%

0,0%

46,3%

13,3%

22,2%

14,3%

12,1%

42,9%

40,6%

44,4%

33,3%

29,2%

50,0%

33,3%

70,1%

66,7%

33,3%

27,5%

25,0%

33,3%

56,3%

0,0%

33,3%

28,6%

33,3%

50,0%

27,1%

20,0%

33,3%

31,3%

0,0%

60,0%

36,0%

20,0%

40,0%

40,9%

14,3%

40,0%

38,2%

0,0%

33,3%

41,7%

22,2%

0,0%

22,7%

30,5%

37,5%

29,8%

17,7%

22,2%

24,6%

17,6%

22,2%

62,8%

0,0%

14,3%

25,8%

16,7%

0,0%

27,5%

26,7%

14,3%

77,3%

11,1%

28,6%

67,3%

30,0%

12,5%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
ENAEX S.A.	20,3%	8,3%	22,2%
ENAP REFINERÍAS S.A.	12,0%	0,0%	42,9%
ENAP SIPETROL S.A.	14,5%	0,0%	42,9%
ENEL AMÉRICAS S.A.	18,6%	27,8%	16,7%
ENEL CHILE S.A.	25,2%	18,2%	33,3%
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	24,0%	0,0%	20,0%
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	17,2%	33,3%	40,0%
ENEL GREEN POWER CHILE S.A.	16,9%	0,0%	33,3%
ENERGÍA DE CASABLANCA S.A.	27,3%	-	11,1%
ENERGÍA LATINA S.A.	29,1%	0,0%	16,7%
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	25,6%	33,3%	28,6%
ENJOY S.A.	50,2%	16,7%	28,6%
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	29,1%	0,0%	16,7%
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	9,3%	-	0,0%
ESMAX DISTRIBUCIÓN SPA	35,6%	21,4%	0,0%
ESSBIO S.A.	26,3%	20,0%	37,5%
ESTADIO CROATA S.A.	12,5%	0,0%	13,3%
ESVAL S.A.	29,3%	-	37,5%
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	20,0%	0,0%
EUROCAPITAL S.A.	52,5%	21,4%	0,0%
EVEREST COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	41,7%	22,2%	20,0%
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P.	27,6%	0,0%	0,0%
EXPLOTACIONES SANITARIAS S.A.	33,3%	33,3%	14,3%
FACTORING MERCANTIL S.A.	64,7%	50,0%	0,0%
FACTORING SECURITY S.A.	43,4%	25,0%	0,0%
FACTOTAL S.A.	53,4%	25,0%	20,0%
FALABELLA S.A.	50,8%	25,9%	22,2%
FERIA DE OSORNO S.A.	21,1%	22,2%	11,1%
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	4,8%	0,0%	14,3%
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	41,9%	27,3%	14,3%
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	22,2%	33,3%	60,0%
FONDO DE INFRAESTRUCTURA S.A.	50,0%	42,9%	22,2%
FONDO ESPERANZA SPA	81,3%	28,6%	22,2%
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACÍFICO SUR S.A.	50,0%	0,0%	0,0%
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	52,7%	38,0%	0,0%
FORUS S.A.	57,2%	0,0%	28,6%
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20,0%	66,7%	0,0%
FRUTICOLA VICONTO S.A.	48,5%	9,1%	14,3%
FYNOSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	38,6%	0,0%	0,0%
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	28,3%	16,7%	0,0%
GASCO INVERSIONES S.A.	23,1%	0,0%	0,0%
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	50,4%	57,1%	50,0%
GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	46,7%	33,3%	20,0%
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	56,3%	0,0%	11,1%
GRUPO SECURITY S.A.	60,1%	21,4%	22,2%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	27,2%	30,3%	0,0%
HDI SEGUROS S.A.	52,5%	35,2%	20,0%
HELP SEGUROS DE VIDA S.A.	65,5%	33,3%	100,0%
HERNAN ESPEJO Y ASOCIADOS AUDITORES E INGENIEROS CONSULTORES LIMITADA	16,7%	50,0%	50,0%
HIPERMARC S.A.	37,8%	-	0,0%
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	60,0%	0,0%
HOLDING BURSATIL REGIONAL S.A.	44,0%	16,7%	12,5%
HORTIFRUT S.A.	38,8%	41,7%	11,1%
INCOFIN S.A.	52,2%	0,0%	20,0%
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,0%	12,5%	28,6%
INDEPENDENCIA INTERNACIONAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	57,1%	57,1%	33,3%
INGEVEC S.A.	15,5%	0,0%	14,3%
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A.	26,6%	31,3%	0,0%
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	48,4%	50,0%	0,0%
INMOBILIARIA MAPSA S.A.	58,3%	0,0%	0,0%
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.	67,6%	12,5%	22,2%
INTERCHILE S.A.	23,5%	10,0%	25,0%
INTERFACTOR S.A.	55,3%	0,0%	0,0%
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	21,0%	20,0%	7,1%
INVERSIONES CONFUTURO S.A.	57,3%	23,1%	14,3%
INVERSIONES ELÉCTRICAS DEL SUR S.A.	18,5%	23,2%	37,5%
INVERSIONES LA CONSTRUCCIÓN S.A.	73,5%	21,8%	14,3%
INVERSIONES LP S.A.	79,1%	40,0%	0,0%
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	11,9%	9,1%	14,3%
INVERSIONES PREVISIÓN SECURITY LIMITADA	71,9%	-	-
INVERSIONES SIEMEL S.A.	23,5%	0,0%	14,3%
IPAL S.A.	90,1%	-	40,0%
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	20,3%	0,0%	0,0%
ITAÚ ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	25,0%	0,0%	0,0%
LARRAIN VIAL ACTIVOS S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,9%	12,5%	0,0%
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	35,8%	11,1%	85,7%
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,9%	15,9%	11,1%
LATIN GAMING CALAMA S.A.	63,2%	0,0%	16,7%
LATIN GAMING OSORNO S.A.	54,8%	0,0%	16,7%
LILAS SADP	0,0%	0,0%	0,0%
LUZLINARES S.A.	10,6%	-	16,7%
LUZPARRAL S.A.	14,0%	-	0,0%
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	43,8%	100,0%	40,0%
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	52,1%	28,6%	40,0%
MARINA DEL SOL CHILLÁN S.A.	34,9%	100,0%	16,7%
MARINA DEL SOL S.A.	43,6%	25,0%	16,7%
MASISA S.A.	18,6%	22,2%	28,6%
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	24,4%	23,1%	40,0%
MELÓN S.A.	22,4%	16,7%	0,0%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
METROGAS S.A.	36,7%	25,0%	20,0%
MINERA VALPARAÍSO S.A.	50,0%	0,0%	0,0%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	16,7%	22,2%	10,0%
MULTIEXPORT FOODS S.A.	35,9%	11,1%	14,3%
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,3%	22,2%	33,3%
MUTUALIDAD DE CARABINEROS	36,3%	31,3%	14,3%
MUTUALIDAD DEL EJÉRCITO Y AVIACIÓN	43,2%	12,5%	0,0%
NEXUS CHILE HEALTH SPA	73,2%	38,1%	-
NIBSA S.A.	45,3%	100,0%	0,0%
NUEVA ATACAMA S.A.	23,6%	0,0%	8,3%
NUEVOSUR S.A	15,5%	0,0%	0,0%
OHIGGINS S.A.D.P.	10,8%	0,0%	0,0%
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	54,2%	14,3%	20,0%
ORION SEGUROS GENERALES S.A.	40,7%	0,0%	20,0%
ORSAN SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	48,6%	44,4%	14,3%
OXIQUM S.A.	24,2%	25,0%	0,0%
PACIFIC HYDRO TRANSMISION S.A.	30,8%	0,0%	0,0%
PARQUE ARAUCO S.A.	52,1%	13,3%	11,1%
PATIO COMERCIAL SPA	49,8%	27,3%	14,3%
PAZ CORP S.A.	33,8%	28,6%	28,6%
PENTA FINANCIERO S.A.	66,7%	20,0%	0,0%
PENTA VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	39,7%	37,5%	28,6%
PICTON ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	19,6%	10,0%	0,0%
PLAZA S.A.	53,5%	18,2%	22,2%
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	36,7%	16,7%	40,0%
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,4%	0,0%	0,0%
PRIMUS CAPITAL S.A.	53,4%	28,6%	0,0%
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANÓNIMA INMOBILIARIA	31,3%	33,3%	28,6%
PRINCIPAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,4%	-	0,0%
PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	49,4%	40,0%	0,0%
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	20,1%	25,0%	0,0%
PUERTO VENTANAS S.A.	6,9%	-	14,3%
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,8%	0,0%	0,0%
QUILICURA S.A.	1,1%	25,0%	20,0%
QUIÑENCO S.A.	38,3%	20,0%	12,5%
RANTRUR S.A.	40,4%	0,0%	0,0%
RBU SANTIAGO S.A.	20,1%	0,0%	20,0%
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	46,7%	50,0%	25,0%
REBRISA S.A.	25,8%	50,0%	0,0%
REDMEGACENTRO S.A.	27,2%	0,0%	0,0%
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	57,8%	30,0%	0,0%
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	61,5%	25,0%	0,0%
RIPLEY CHILE S.A.	62,0%	0,0%	20,0%
RIPLEY CORP S.A.	59,4%	0,0%	33,3%
ROJINEGRO S.A.D.P.	0,0%	0,0%	40,0%

NOMBRE EMPRESA**PROMEDIO GENERAL**

RUTA DE LA ARAUCANÍA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.

RUTA DE LOS RÍOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.

RUTA DEL LOA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.

RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.

SABA ESTACIONAMIENTOS DE CHILE S.A.

SACYR AGUA CHACABUCO S.A.

SACYR AGUA LAMPA S.A.

SACYR AGUA NORTE S.A.

SACYR AGUA SANTIAGO S.A.

SALFACORP S.A.

SALMONES CAMANCHACA S.A.

SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.

SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.

SAN LUIS DE QUILLOTA S.A.D.P.

SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.

SANTANDER ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS

SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA

SANTIAGO TRANSPORTE URBANO S.A.

SAVE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.

SCHWAGER S.A.

SCOTIABANK CHILE

SEGUROS CLC S.A.

SEGUROS DE VIDA SURA S.A.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

SEGUROS VIDA SECURITY PREVISIÓN S.A.

SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.

SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.

SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.

SERVIHABIT S.A.

SIGDO KOPPERS S.A.

SINGULAR ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.

SISTEMA DE TRANSMISIÓN DEL NORTE S.A.

SISTEMA DE TRANSMISIÓN DEL SUR S.A.

SMU S.A.

SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.

SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.

SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA

SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ARICA S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO EL LOA S.A.

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:

La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios

39,0 %**23,1%****17,0%**

15,4%

0,0%

0,0%

53,8%

0,0%

14,3%

23,8%

50,0%

20,0%

39,7%

33,3%

0,0%

45,3%

70,0%

14,3%

21,2%

40,0%

30,0%

18,5%

40,0%

30,0%

18,2%

40,0%

30,0%

13,3%

40,0%

30,0%

9,5%

0,0%

14,3%

32,0%

0,0%

14,3%

12,2%

0,0%

0,0%

39,4%

0,0%

0,0%

17,5%

0,0%

0,0%

7,4%

0,0%

0,0%

35,0%

16,7%

60,0%

44,6%

30,0%

-

18,2%

18,2%

80,0%

50,0%

16,7%

0,0%

8,1%

16,7%

14,3%

52,1%

23,8%

50,0%

87,1%

40,0%

0,0%

64,9%

50,0%

20,0%

57,0%

16,7%

25,0%

77,0%

30,0%

14,3%

18,0%

0,0%

80,0%

49,2%

20,0%

20,0%

3,1%

100,0%

20,0%

52,4%

20,0%

0,0%

57,7%

0,0%

22,2%

20,0%

0,0%

20,0%

5,0%

0,0%

37,5%

15,3%

10,0%

37,5%

64,5%

35,7%

22,2%

30,6%

0,0%

33,3%

20,4%

100,0%

80,0%

28,4%

23,1%

14,3%

25,9%

21,1%

37,5%

25,0%

0,0%

10,0%

10,0%

0,0%

0,0%

38,9%

33,3%

0,0%

71,8%

0,0%

0,0%

52,0%

0,0%

10,0%

74,5%

0,0%

10,0%

71,6%

50,0%

20,0%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	25,0%	33,3%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	32,9%	0,0%	40,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	28,6%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ACONCAGUA S.A.	31,6%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	15,6%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	46,9%	0,0%	25,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	58,7%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHÍCULOS RETIRADOS DE CIRCULACIÓN S.A.	22,9%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CHEC EMBALSE LAS PALMAS S.A.	47,8%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO S.A.	12,8%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	33,4%	20,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA HOSPITAL BUIN PAINE S.A.	41,7%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	15,4%	25,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA METROPOLITANA DE SALUD S.A.	35,5%	0,0%	60,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVÍ S.A.	27,1%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO COMPLEJO FRONTERIZO LOS LIBERTADORES S.A.	30,0%	0,0%	16,7%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	31,0%	14,3%	42,9%
SOCIEDAD CONCESIONARIA PUENTE INDUSTRIAL S.A.	40,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA 5 CHILLÁN - COLLIPULLI S.A.	24,3%	12,5%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DE LA FRUTA S.A.	46,7%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL ALGARROBO S.A.	81,8%	0,0%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	22,8%	0,0%	25,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL ELQUI S.A.	9,1%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL LIMARÍ S.A.	9,1%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	52,4%	50,0%	14,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSÉ-TECNOCONTROL S.A.	62,7%	50,0%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL EL MELÓN II S.A.	23,8%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL SAN CRISTÓBAL S.A.	3,6%	0,0%	9,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO NORTE EXPRESS S.A.	23,0%	22,2%	9,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCIO ORIENTE S.A.	47,5%	20,0%	16,7%
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	38,1%	23,1%	14,3%
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	40,0%	33,3%	0,0%
SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	80,4%	66,7%	14,3%
SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A.	43,6%	42,9%	0,0%
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTÓDROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑÍA POR ACCIONES	45,7%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	18,1%	11,1%	0,0%
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	8,8%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	21,8%	9,5%	12,5%
SOCOVELA S.A.	30,1%	7,7%	14,3%
SODIMAC S.A.	43,8%	33,3%	11,1%
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CREDITO S.A.	67,5%	50,0%	40,0%
SONDA S.A.	29,7%	14,0%	22,2%

NOMBRE EMPRESA	PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:		
	 La Organización	 Gerencia de Primera Línea	 Directorios
PROMEDIO GENERAL	39,0 %	23,1%	17,0%
SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.	12,7%	0,0%	0,0%
SOPROLE INVERSIONES S.A.	18,7%	18,2%	20,0%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	47,4%	0,0%	14,3%
SOUTHBIDGE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	44,8%	50,0%	0,0%
SUDMEDICA QUILLOTA S.A.	64,7%	0,0%	20,0%
SURALIS S.A.	20,5%	0,0%	25,0%
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	12,1%	0,0%	0,0%
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	48,0%	10,0%	33,3%
TECNO FAST S.A.	21,8%	0,0%	0,0%
TELFÓNICA CHILE S.A.	32,1%	25,0%	20,0%
TELFÓNICA MOVILES CHILE S.A.	32,1%	25,0%	66,7%
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE	33,3%	46,2%	57,1%
TERMINAL PORTUARIO DE VALPARAÍSO S.A.	27,6%	0,0%	0,0%
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	21,3%	0,0%	0,0%
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	33,3%	75,0%	16,7%
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	26,4%	0,0%	0,0%
TOESCA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,1%	14,3%	20,0%
TRANSBANK S.A.	42,3%	40,0%	20,0%
TRANSELEC S.A.	24,0%	30,0%	11,1%
TRATACAL S.A.	24,0%	0,0%	40,0%
UNIDAD LEASING HABITACIONAL S.A.	75,9%	0,0%	0,0%
UNION EL GOLF S.A.	28,1%	50,0%	0,0%
UNION ESPAÑOLA S.A.D.P.	17,0%	0,0%	12,5%
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	48,7%	0,0%	20,0%
U-PAY PROCESSING TARJETAS PREPAGO S.A.	31,3%	30,0%	20,0%
VALPARAISO SPORTING CLUB S.A.	35,5%	14,3%	0,0%
VANTRUST CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	51,8%	35,7%	20,0%
VENTURANCE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	47,1%	40,0%	0,0%
VIAS CHILE S.A.	24,1%	12,5%	10,0%
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,2%	16,7%	28,6%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	17,8%	28,6%	15,4%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	28,0%	30,0%	0,0%
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	31,7%	0,0%	28,6%
VIVO SPA	42,2%	14,3%	0,0%
VOLCOMCAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	41,9%	50,0%	40,0%
WATT ´S S.A.	26,3%	22,2%	11,1%
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	46,2%	40,0%	0,0%
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	38,1%	44,4%	42,9%
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	63,3%	0,0%	60,0%
ZURICH CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	68,4%	25,0%	60,0%
ZURICH CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	51,1%	25,0%	60,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	49,3%	0,0%	20,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	47,6%	33,3%	20,0%

Indicadores individualizados por entidad según rubro

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización



Gerencia de
Primera Línea



Directorios

 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS	34,2 %	16,8%	9,0%
LILAS SADP	0,0%	0,0%	0,0%
DALMACIA GAMMING S.A.	50,5%	25,0%	0,0%
ANDACOR S.A.	17,9%	0,0%	0,0%
CASINO DE JUEGO DE TALCA S.A.	49,2%	33,3%	0,0%
CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P.	7,4%	0,0%	0,0%
DEPORTES RENGÓ S.A.D.P.	3,1%	33,3%	0,0%
DEPORTES UNIÓN LA CALERA S.A.D.P.	8,1%	0,0%	25,0%
SOCIEDAD HIPÓDROMO CHILE S.A.	43,6%	42,9%	0,0%
CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.	38,8%	100,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.	33,3%	0,0%	0,0%
CRUZADOS S.A.D.P.	19,4%	0,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS DEL PACÍFICO S.A.	44,6%	0,0%	40,0%
LATIN GAMING OSORNO S.A.	54,8%	0,0%	16,7%
CLUB DEPORTES TEMUCO S.A.D.P.	28,4%	50,0%	33,3%
DEPORTIVO ÑUBLENSE S.A.D.P.	29,0%	50,0%	0,0%
MARINA DEL SOL CHILÁN S.A.	34,9%	100,0%	16,7%
CLUB HÍPICO DE CONCEPCIÓN S.A.	27,5%	-	33,3%
CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.	27,5%	0,0%	0,0%
CLUB DE DEPORTES SANTIAGO WANDERERS S.A.D.P.	5,4%	0,0%	9,1%
OHIGGINS S.A.D.P.	10,8%	0,0%	0,0%
CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.	38,0%	0,0%	0,0%
TIERRA DE CAMPEONES S.A.D.P.	26,4%	0,0%	0,0%
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	41,9%	0,0%	11,1%
CASINO RINCONADA S.A.	36,1%	0,0%	10,0%
UNIÓN ESPAÑOLA S.A.D.P.	17,0%	0,0%	12,5%
ESTADIO CROATA S.A.	12,5%	0,0%	13,3%
CASINO DE LA BAHÍA S.A.	33,5%	0,0%	0,0%
CASINO DEL MAR S.A.	40,1%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD INMOBILIARIA AUTÓDROMO Y CAMPO DE DEPORTES LAS VIZCACHAS LIMITADA Y COMPAÑÍA POR ACCIONES	45,7%	0,0%	0,0%
MARINA DEL SOL S.A.	43,6%	25,0%	16,7%
COQUIMBO UNIDO S.A.D.P.	8,3%	0,0%	0,0%
ROJINEGRO S.A.D.P.	0,0%	0,0%	40,0%
DEPORTES RECOLETA S.A.D.P.	2,5%	50,0%	0,0%
CASINO DEL LAGO S.A.	37,9%	0,0%	0,0%
CASINO DE COLCHAGUA SOCIEDAD ANÓNIMA	39,1%	0,0%	20,0%
BLANCO Y NEGRO S.A.	25,5%	20,0%	0,0%
AURINEGROS S.A.D.P.	0,0%	0,0%	14,3%
DEPORTES SANTA CRUZ UNIDO S.A.D.P.	31,8%	0,0%	0,0%
DEPORTES MAGALLANES S.A.D.P.	28,4%	50,0%	37,5%
EL CONCE S.A.D.P.	10,3%	33,3%	11,1%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS

COBRELOA S.A.D.P.	21,2%	50,0%	0,0%
DEPORTES PROVINCIAL OSORNO	7,7%	0,0%	0,0%
PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANÓNIMA INMOBILIARIA	31,3%	33,3%	28,6%
CLUB DEPORTIVO UNIÓN SAN FELIPE S.A.D.P.	3,8%	0,0%	20,0%
CLUB DE POLO Y EQUITACIÓN SAN CRISTÓBAL S.A.	17,3%	0,0%	11,1%
RANTRUR S.A.	40,4%	0,0%	0,0%
LATIN GAMING CALAMA S.A.	63,2%	0,0%	16,7%
CLUB DE DEPORTES ANTOFAGASTA S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%
VALPARAÍSO SPORTING CLUB S.A.	35,5%	14,3%	0,0%
SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.	39,4%	0,0%	0,0%
CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP	15,3%	12,5%	0,0%
AZUL AZUL S.A.	26,2%	25,0%	22,2%
SAN LUIS DE QUILLOTA S.A.D.P.	17,5%	0,0%	0,0%
CLUB DE DEPORTES COPIAPÓ S.A.D.P.	0,0%	0,0%	0,0%
EVERTON DE VIÑA DEL MAR S.A.D.P	27,6%	0,0%	0,0%
PROMEDIO GENERAL	34,2 %	16,8%	9,0%



ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO

SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO CARRIEL SUR S.A.	71,8%	0,0%	0,0%
INVERSIONES PREVISION SECURITY LIMITADA	71,9%	-	-
GTD GRUPO TELEDUCTOS S.A.	27,2%	30,3%	0,0%
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	25,7%	50,0%	35,7%
VÍAS CHILE S.A.	24,1%	12,5%	10,0%
PROMEDIO GENERAL	32,8%	30,9%	22,0%



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

SANTANDER ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	35,0%	16,7%	60,0%
CAP S.A.	19,7%	12,5%	28,6%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	64,1%	16,7%	0,0%
GAMA SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	28,3%	16,7%	0,0%
ENERGÍA LATINA S.A.	29,1%	0,0%	16,7%
DUNCAN FOX S.A.	40,9%	0,0%	14,3%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	66,1%	50,0%	28,6%
CREDICORP CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	26,5%	0,0%	20,0%
WEG ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	46,2%	40,0%	0,0%
FINTUAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	22,2%	33,3%	60,0%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

FACTORING MERCANTIL S.A.	64,7%	50,0%	0,0%
SINGULAR ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20,0%	0,0%	20,0%
VENTURANCE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	47,1%	40,0%	0,0%
CHUBB SEGUROS CHILE S.A.	46,1%	44,4%	50,0%
GENERAL MOTORS FINANCIAL CHILE S.A.	50,4%	57,1%	50,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.	56,0%	94,7%	14,3%
BANCO BTG PACTUAL CHILE	39,4%	0,0%	14,3%
BICE INVERSIONES ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	21,4%	0,0%	20,0%
ALEMANA SEGUROS S.A.	83,6%	60,0%	40,0%
BOLSA DE PRODUC. DE CHILE, BOLSA DE PROD. AGROPECUARIOS S.A.	59,5%	12,5%	11,1%
MUTUAL DE SEGUROS DE CHILE	63,3%	22,2%	33,3%
SIGDO KOPPERS S.A.	57,7%	0,0%	22,2%
FACTOTAL S.A.	53,4%	25,0%	20,0%
VOLCOMCAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	41,9%	50,0%	40,0%
MULTIEXPORT FOODS S.A.	35,9%	11,1%	14,3%
SEGUROS CLC S.A.	87,1%	40,0%	0,0%
CHILQUINTA ENERGÍA S.A.	56,5%	0,0%	25,0%
FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	41,9%	27,3%	14,3%
SERVIHABIT S.A.	52,4%	20,0%	0,0%
IPAL S.A.	90,1%	-	40,0%
PICTON ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	19,6%	10,0%	0,0%
SCOTIABANK CHILE	52,1%	23,8%	50,0%
MUTUALIDAD DE CARABINEROS	36,3%	31,3%	14,3%
PRINCIPAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,4%	-	0,0%
CFC CAPITAL S.A.	48,3%	20,0%	0,0%
SMU S.A.	64,5%	35,7%	22,2%
EVEREST COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	41,7%	22,2%	20,0%
CESCE CHILE ASEGURADORA S.A.	64,0%	60,0%	16,7%
MUTUALIDAD DEL EJÉRCITO Y AVIACIÓN	43,2%	12,5%	0,0%
ASSURANT CHILE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	61,5%	33,3%	20,0%
BTG PACTUAL CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	0,0%	20,0%
4 LIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	32,2%	18,2%	14,3%
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SURA S.A.	28,6%	11,1%	20,0%
COLMENA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	73,1%	28,6%	14,3%
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA DE CHILE S.A.	43,8%	100,0%	40,0%
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO, BOLSA DE VALORES	23,5%	20,0%	14,3%
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	11,9%	9,1%	14,3%
SEGUROS DE VIDA SURA S.A.	64,9%	50,0%	20,0%
BANCOESTADO S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	46,7%	14,3%	33,3%
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	18,1%	11,1%	0,0%
HDI SEGUROS S.A.	52,5%	35,2%	20,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,5%	45,5%	20,0%
ZURICH CHILE ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	63,3%	0,0%	60,0%
EMPRESAS TRICOT S.A.	67,3%	30,0%	12,5%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

INVERSIONES ELÉCTRICAS DEL SUR S.A.	18,5%	23,2%	37,5%
COMDER, CONTRAPARTE CENTRAL S.A.	27,7%	0,0%	0,0%
SAVE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	16,7%	0,0%
PENTA VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	39,7%	37,5%	28,6%
NEXUS CHILE HEALTH SPA	73,2%	38,1%	-
EMPRESAS COPEC S.A.	29,8%	17,7%	22,2%
DEPÓSITO CENTRAL DE VALORES S.A. DEPÓSITO DE VALORES	40,2%	0,0%	0,0%
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	56,3%	50,0%	12,5%
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	21,0%	20,0%	7,1%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	61,1%	27,3%	40,0%
SOPROLE INVERSIONES S.A.	18,7%	18,2%	20,0%
LARRAIN VIAL ACTIVOS S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,9%	12,5%	0,0%
INGEVEC S.A.	15,5%	0,0%	14,3%
COMERCIAL DE VALORES SERVICIOS FINANCIEROS SPA	56,1%	27,3%	11,1%
TANNER SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	48,0%	10,0%	33,3%
ALZA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	40,0%	75,0%	25,0%
UNIDAD LEASING HABITACIONAL S.A.	75,9%	0,0%	0,0%
HELP SEGUROS DE VIDA S.A.	65,5%	33,3%	100,0%
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	61,5%	25,0%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	60,2%	20,0%	42,9%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE	68,1%	10,0%	33,3%
INCOFIN S.A.	52,2%	0,0%	20,0%
HMC S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	33,3%	60,0%	0,0%
COMPASS GROUP CHILE S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	29,4%	0,0%	28,6%
CONCRECES LEASING S.A.	78,6%	-	40,0%
AD RETAIL S.A.	82,5%	33,3%	0,0%
CHUBB SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	41,9%	50,0%	60,0%
INMOBILIARIA MAPSA S.A.	58,3%	0,0%	0,0%
BK SPA	44,2%	0,0%	0,0%
CRÉDITOS, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS S.A.	82,5%	40,0%	0,0%
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	57,0%	16,7%	25,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS GENERALES CHILE S.A.	47,6%	33,3%	20,0%
LARRAINVIAL ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	35,8%	11,1%	85,7%
RIPLEY CORP S.A.	59,4%	0,0%	33,3%
INVERSIONES LP S.A.	79,1%	40,0%	0,0%
RIPLEY CHILE S.A.	62,0%	0,0%	20,0%
BOLSA ELECTRÓNICA DE CHILE, BOLSA DE VALORES	18,5%	20,0%	11,1%
EMPRESAS RED SALUD S.A.	77,3%	11,1%	28,6%
DCV REGISTROS S.A.	61,5%	0,0%	0,0%
ZURICH SANTANDER SEGUROS DE VIDA CHILE S.A.	49,3%	0,0%	20,0%
PENTA FINANCIERO S.A.	66,7%	20,0%	0,0%
BANCO SANTANDER-CHILE	56,6%	26,7%	44,4%
CONTEMPORA COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	52,9%	0,0%	0,0%
GRUPO SECURITY S.A.	60,1%	21,4%	22,2%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

CENCOSUD S.A.	51,3%	12,5%	33,3%
HOLDING BURSATIL REGIONAL S.A.	44,0%	16,7%	12,5%
BICE VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	61,9%	15,4%	11,1%
ASEGURADORA PORVENIR S.A.	58,4%	37,5%	16,7%
AUTOFIN S.A.	60,3%	45,5%	14,3%
SOLUNION CHILE SEGUROS DE CRÉDITO S.A.	67,5%	50,0%	40,0%
PRUDENTIAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	49,4%	40,0%	0,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONTINENTAL S.A.	50,0%	0,0%	20,0%
BANCO FALABELLA	60,3%	33,3%	0,0%
AUGUSTAR SEGUROS DE VIDA S.A.	30,0%	12,5%	20,0%
U-PAY PROCESSING TARJETAS PREPAGO S.A.	31,3%	30,0%	20,0%
SOUTHBRIDGE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A.	44,8%	50,0%	0,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITOS COFACE CHILE S.A.	47,9%	50,0%	75,0%
CF SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	33,3%	0,0%
TOESCA S.A. ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS	36,1%	14,3%	20,0%
BANCO RIPLEY	60,8%	0,0%	0,0%
FONDO ESPERANZA SPA	81,3%	28,6%	22,2%
FRONTAL TRUST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20,0%	66,7%	0,0%
FYNSA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	38,6%	0,0%	0,0%
DREAMS S.A.	42,8%	12,5%	0,0%
OHIO NATIONAL SEGUROS DE VIDA S.A.	54,2%	14,3%	20,0%
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	48,7%	0,0%	20,0%
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	49,2%	20,0%	20,0%
ASSET ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	45,8%	0,0%	0,0%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS HEROES	65,2%	39,6%	16,7%
ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.	31,5%	0,0%	0,0%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS DE VIDA S.A.	48,0%	27,3%	28,6%
ORION SEGUROS GENERALES S.A.	40,7%	0,0%	20,0%
INVERSIONES SIEMEL S.A.	23,5%	0,0%	14,3%
BNP PARIBAS CARDIF SEGUROS GENERALES S.A.	51,6%	27,3%	28,6%
EMPRESAS HITES S.A.	62,8%	0,0%	14,3%
COMPAÑÍA DE SEGUROS CONFUTURO S.A.	56,5%	25,0%	14,3%
ECHEVERRÍA, IZQUIERDO S.A.	8,2%	20,0%	14,3%
REALE CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	46,7%	50,0%	25,0%
CN LIFE, COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	46,2%	16,7%	0,0%
EUROAMERICA SEGUROS DE VIDA S.A.	50,0%	20,0%	0,0%
PRIMUS CAPITAL S.A.	53,4%	28,6%	0,0%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS ANDES	60,3%	46,7%	42,9%
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	59,2%	50,0%	20,0%
CÁMARA DE COMPENSACIÓN B DE C STGO. S.A.	31,6%	0,0%	14,3%
COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	60,8%	16,7%	0,0%
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.	44,2%	14,3%	66,7%
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	43,4%	60,0%	33,3%
ORSAN SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	48,6%	44,4%	14,3%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

TRANSBANK S.A.	42,3%	40,0%	20,0%
MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES DE CHILE S.A.	52,1%	28,6%	40,0%
CINTAC S.A.	23,8%	11,1%	42,9%
FACTORING SECURITY S.A.	43,4%	25,0%	0,0%
ITAÚ ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	25,0%	0,0%	0,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CRÉDITO CONTINENTAL S.A.	68,8%	-	21,4%
VANTRUST CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	51,8%	35,7%	20,0%
CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA ARAUCANA	65,9%	43,8%	42,9%
ENJOY S.A.	50,2%	16,7%	28,6%
HORTIFRUT S.A.	38,8%	41,7%	11,1%
FORUM SERVICIOS FINANCIEROS S.A.	52,7%	38,0%	0,0%
QUEST ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,8%	0,0%	0,0%
ZURICH CHILE SEGUROS GENERALES S.A.	51,1%	25,0%	60,0%
INDEPENDENCIA ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	36,0%	12,5%	28,6%
REBRISA S.A.	25,8%	50,0%	0,0%
INDEPENDENCIA INTERNACIONAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	57,1%	57,1%	33,3%
CAPITAL ADVISORS ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	26,7%	20,0%	20,0%
QUIÑENCO S.A.	38,3%	20,0%	12,5%
SALFACORP S.A.	9,5%	0,0%	14,3%
PAZ CORP S.A.	33,8%	28,6%	28,6%
INVERSIONES CONFUTURO S.A.	57,3%	23,1%	14,3%
ENEL CHILE S.A.	25,2%	18,2%	33,3%
ENEL AMERICAS S.A.	18,6%	27,8%	16,7%
BANCO DEL ESTADO DE CHILE	50,1%	28,6%	50,0%
AVLA SEGUROS DE CRÉDITO Y GARANTÍA S.A.	53,5%	66,7%	20,0%
COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA CÁMARA S.A.	65,7%	22,2%	20,0%
ANTARCHILE S.A.	29,8%	17,6%	14,3%
INVERSIONES LA CONSTRUCCIÓN S.A.	73,5%	21,8%	14,3%
EUROCAPITAL S.A.	52,5%	21,4%	0,0%
RENTA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA S.A.	57,8%	30,0%	0,0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	59,4%	36,4%	50,0%
BANCHILE ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	39,7%	22,2%	20,0%
SEGUROS VIDA SECURITY PREVISIÓN S.A.	77,0%	30,0%	14,3%
PATIO COMERCIAL SPA	49,8%	27,3%	14,3%
ZURICH CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	68,4%	25,0%	60,0%
QUILICURA S.A.	1,1%	25,0%	20,0%
MINERA VALPARAÍSO S.A.	50,0%	0,0%	0,0%
REDMEGACENTRO S.A.	27,2%	0,0%	0,0%
INTERFACTOR S.A.	55,3%	0,0%	0,0%
ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.	58,8%	20,0%	20,0%
MBI ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	24,4%	23,1%	40,0%
PROMEDIO GENERAL	45,6 %	24,6%	19,4%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

CENCOSUD SHOPPING S.A.	28,9%	0,0%	14,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DEL SUR S.A.	74,5%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO PUDAHUEL S.A.	31,0%	14,3%	42,9%
FERIA DE OSORNO S.A.	21,1%	22,2%	11,1%
SOCIEDAD DE RENTAS COMERCIALES S.A.	40,0%	33,3%	0,0%
VIVO SPA	42,2%	14,3%	0,0%
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	48,4%	50,0%	0,0%
GASCO INVERSIONES S.A.	23,1%	0,0%	0,0%
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	38,1%	44,4%	42,9%
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A.	26,6%	31,3%	0,0%
EMPRESAS IANSA S.A.	25,8%	16,7%	0,0%
UNIÓN EL GOLF S.A.	28,1%	50,0%	0,0%
PARQUE ARAUCO S.A.	52,1%	13,3%	11,1%
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	38,1%	23,1%	14,3%
COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A.	18,3%	14,3%	11,1%
FONDO DE INFRAESTRUCTURA S.A.	50,0%	42,9%	22,2%
PROMEDIO GENERAL	22,7%	23,8%	12,5%



ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

AGUAS SANTIAGO NORTE S.A.	14,3%	0,0%	0,0%
SCHWAGER S.A.	8,1%	16,7%	14,3%
SOCOVESA S.A.	30,1%	7,7%	14,3%
BICECORP S.A.	49,4%	13,9%	11,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO COMPLEJO FRONTERIZO LOS LIBERTADORES S.A.	30,0%	0,0%	16,7%
PLAZA S.A.	53,5%	18,2%	22,2%
PROMEDIO GENERAL	33,1%	12,5%	14,0%



AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

COMERCIALIZADORA DE TRIGO S.A.	28,0%	0,0%	66,7%
SALMONES CAMANCHACA S.A.	32,0%	0,0%	14,3%
FRUTÍCOLA VICONTO S.A.	48,5%	9,1%	14,3%
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACÍFICO SUR S.A.	50,0%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	30,6%	0,0%	33,3%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	28,0%	30,0%	0,0%
BLUMAR S.A.	28,5%	8,3%	0,0%
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	38,2%	0,0%	33,3%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	47,4%	0,0%	14,3%
PROMEDIO GENERAL	36,7%	7,9%	17,2%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios

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

NIBSA S.A.	45,3%	100,0%	0,0%
COAGRA S.A.	31,7%	11,8%	0,0%
BANAGRO S.A.	23,1%	0,0%	0,0%
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	27,5%	26,7%	14,3%
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	32,7%	0,0%	0,0%
ESMAX DISTRIBUCIÓN SPA	35,6%	21,4%	0,0%
SANTANDER CONSUMER FINANCE LIMITADA	44,6%	30,0%	-
COCA COLA EMBONOR S.A.	10,6%	0,0%	23,1%
GLOBAL SOLUCIONES FINANCIERAS S.A.	46,7%	33,3%	20,0%
COMPAÑÍAS CIC S.A.	24,7%	10,0%	0,0%
ABC S.A.	67,2%	46,7%	0,0%
FORUS S.A.	57,2%	0,0%	28,6%
FALABELLA S.A.	50,8%	25,9%	22,2%
SODIMAC S.A.	43,8%	33,3%	11,1%
COMPAÑÍA ELECTRO METALÚRGICA S.A.	11,0%	0,0%	0,0%
HIPERMARC S.A.	37,8%	-	0,0%
PROMEDIO GENERAL	47,4%	23,8%	9,7%

**CONSTRUCCIÓN**

RUTA DEL MAIPO SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	39,7%	33,3%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CHEC EMBALSE LAS PALMAS S.A.	47,8%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA SALUD SIGLO XXI S.A.	52,4%	50,0%	14,3%
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	13,4%	22,2%	0,0%
BESALCO S.A.	8,4%	-	14,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA SAN JOSÉ-TECNOCONTROL S.A.	62,7%	50,0%	20,0%
TECNO FAST S.A.	21,8%	0,0%	0,0%
RUTA DE LOS RÍOS SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	53,8%	0,0%	14,3%
PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	20,1%	25,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO EL LOA S.A.	71,6%	50,0%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA HOSPITAL BUIN PAINE S.A.	41,7%	0,0%	0,0%
CONSORCIO DE SALUD SANTIAGO ORIENTE S.A. SOCIEDAD CONCESIONARIA	47,2%	16,7%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO NORTE EXPRESS S.A.	23,0%	22,2%	9,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO DE ARICA S.A.	52,0%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL CANAL S.A.	22,8%	0,0%	25,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA VESPUCCIO ORIENTE S.A.	47,5%	20,0%	16,7%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL ELQUI S.A.	9,1%	0,0%	10,0%
RUTA DE LA ARAUCANÍA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	15,4%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DE LA FRUTA S.A.	46,7%	0,0%	10,0%
RUTA DEL LOA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.	23,8%	50,0%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA NUEVO CAMINO NOGALES - PUCHUNCAVÍ S.A.	27,1%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA PUENTE INDUSTRIAL S.A.	40,0%	0,0%	0,0%
PROMEDIO GENERAL	11,4 %	21,8%	9,0%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



ENSEÑANZA

SOCIEDAD EDUCACIONAL Y COLEGIO FRANCISCO DE MIRANDA S.A.	80,4%	66,7%	14,3%
CORPORACION UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	50,1%	30,6%	10,0%
COLEGIO BRITÁNICO ST. MARGARET	86,0%	50,0%	28,6%
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	72,0%	0,0%	20,0%
COLEGIO INGLÉS CATÓLICO DE LA SERENA S.A	74,9%	0,0%	14,3%
PROMEDIO GENERAL	53,1%	32,6%	16,7%



EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS

SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	8,8%	0,0%	0,0%
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	14,3%	12,1%	42,9%
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	17,7%	13,6%	37,5%
ENAP SIPETROL S.A.	14,5%	0,0%	42,9%
PROMEDIO GENERAL	16,6 %	10,9%	29,0%



INDUSTRIA MANUFACTURERA

EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	17,4%	0,0%	21,4%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A.	15,0%	0,0%	11,1%
MELÓN S.A.	22,4%	16,7%	0,0%
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCÁN S.A.	16,4%	12,5%	7,1%
WATT ´S S.A.	26,3%	22,2%	11,1%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	16,7%	22,2%	10,0%
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	10,5%	17,1%	0,0%
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	31,7%	0,0%	28,6%
CEMENTOS BÍO BÍO S.A.	18,2%	12,5%	14,3%
ENAP REFINERIAS S.A.	12,0%	0,0%	42,9%
SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.	12,7%	0,0%	0,0%
MASISA S.A.	18,6%	22,2%	28,6%
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	15,7%	0,0%	0,0%
ENAEX S.A.	20,3%	8,3%	22,2%
COMPAÑÍA CHILENA DE FÓSFOROS S.A.	35,9%	-	0,0%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	17,8%	28,6%	15,4%
CAMANCHACA S.A.	31,7%	0,0%	28,6%
CEMENTO POLPAICO S.A.	13,3%	22,2%	7,1%
EMPRESAS CMPC S.A.	22,7%	30,5%	37,5%
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	12,6%	20,0%	0,0%
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	9,3%	-	0,0%
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,2%	16,7%	28,6%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



INDUSTRIA MANUFACTURERA

SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	21,8%	9,5%	12,5%
CORES A S.A. CONTENEDORES, REDES Y ENVASES	14,9%	0,0%	20,0%
EMPRESAS CAROZZI S.A.	41,7%	22,2%	0,0%
SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA	28,4%	23,1%	14,3%
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	36,2%	25,0%	60,0%
PROMEDIO GENERAL	21,9%	19,2%	14,6%



INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	33,2%	33,3%	60,0%
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE	33,3%	46,2%	57,1%
TELEFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	32,1%	25,0%	66,7%
COMPAÑÍA NACIONAL DE TELÉFONOS, TELEFÓNICA DEL SUR S.A.	31,5%	15,4%	14,3%
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	46,3%	13,3%	22,2%
SONDA S.A.	29,7%	14,0%	22,2%
TELEFÓNICA CHILE S.A.	32,1%	25,0%	20,0%
PROMEDIO GENERAL	36,0%	21,2%	33,3%



OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS

SUDMEDICA QUILLOTA S.A.	64,7%	0,0%	20,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA METROPOLITANA DE SALUD S.A.	35,5%	0,0%	60,0%
INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A.	67,6%	12,5%	22,2%
EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO SAN VICENTE	36,0%	20,0%	40,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA GRUPO DOS S.A.	33,4%	20,0%	0,0%
CLÍNICA LAS CONDES S.A.	73,9%	25,0%	27,3%
HERNÁN ESPEJO Y ASOCIADOS AUDITORES E INGENIEROS CONSULTORES LIMITADA	16,7%	50,0%	50,0%
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	36,7%	16,7%	40,0%
PROMEDIO GENERAL	66,1%	19,0%	29,2%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios

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

SURALIS S.A.	20,5%	0,0%	25,0%
AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.	32,3%	33,3%	0,0%
AGUAS ANDINAS S.A.	21,0%	21,4%	30,8%
SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO S.A.	12,8%	0,0%	0,0%
AGUAS MANQUEHUE S.A.	8,3%	-	0,0%
SACYR AGUA CHACABUCO S.A.	21,2%	40,0%	30,0%
ESVAL S.A.	29,3%	-	37,5%
EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A.	37,9%	0,0%	40,0%
EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS SAN ISIDRO S.A.	24,9%	100,0%	40,0%
NUEVA ATACAMA S.A.	23,6%	0,0%	8,3%
SACYR AGUA LAMPA S.A.	18,5%	40,0%	30,0%
AGUAS DEL VALLE S.A.	28,8%	-	37,5%
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN S.A.	36,2%	16,7%	0,0%
ESSBIO S.A.	26,3%	20,0%	37,5%
AGUAS DÉCIMA S.A.	14,3%	100,0%	0,0%
NUEVOSUR S.A.	15,5%	0,0%	0,0%
TRATACAL S.A.	24,0%	0,0%	40,0%
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	18,1%	0,0%	8,3%
EMPRESA DE AGUA POTABLE MELIPILLA NORTE S.A.	25,0%	33,3%	20,0%
SACYR AGUA NORTE S.A.	18,2%	40,0%	30,0%
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	23,2%	0,0%	8,3%
SACYR AGUA SANTIAGO S.A.	13,3%	40,0%	30,0%
EXPLOTACIONES SANITARIAS S.A.	33,3%	33,3%	14,3%
AGUAS CORDILLERA S.A.	9,4%	-	0,0%
SERVICIOS SANITARIOS LARAPINTA S.A.	3,1%	100,0%	20,0%
AGUAS SAN PEDRO S.A.	21,5%	27,3%	0,0%
AGUAS MAGALLANES S.A.	29,6%	0,0%	8,3%
AGUAS DE ANTOFAGASTA S.A.	26,4%	40,0%	20,0%
BCC S.A.	16,7%	0,0%	0,0%
PROMEDIO GENERAL	23,3 %	25,9%	17,8%



SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

COLBÚN S.A.	24,4%	9,1%	22,2%
LUZLINARES S.A.	10,6%	-	16,7%
COMPAÑÍA ELÉCTRICA OSORNO S.A.	25,9%	-	37,5%
INTERCHILE S.A.	23,5%	10,0%	25,0%
EMPRESA ELÉCTRICA DE LA FRONTERA S.A.	20,4%	38,5%	37,5%
LUZPARRAL S.A.	14,0%	-	0,0%
CGE TRANSMISIÓN S.A.	7,2%	0,0%	20,0%
CHILQUINTA TRANSMISIÓN S.A.	14,6%	0,0%	20,0%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

COMPAÑÍA ELÉCTRICA DEL LITORAL S.A.	36,4%	-	11,1%
CHILQUINTA DISTRIBUCION S.A.	28,1%	0,0%	20,0%
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.	25,9%	21,1%	37,5%
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	24,0%	0,0%	20,0%
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	13,7%	0,0%	20,0%
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	17,2%	33,3%	40,0%
EMPRESA ELÉCTRICA DE AISÉN S.A.	16,3%	0,0%	37,5%
ENERGÍA DE CASABLANCA S.A.	27,3%	-	11,1%
EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.	18,5%	0,0%	28,6%
PACIFIC HYDRO TRANSMISION S.A.	30,8%	0,0%	0,0%
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	25,6%	33,3%	28,6%
EMPRESAS GASCO S.A.	24,6%	17,6%	22,2%
SISTEMA DE TRANSMISIÓN DEL SUR S.A.	15,3%	10,0%	37,5%
TRANSELEC S.A.	24,0%	30,0%	11,1%
ENEL GREEN POWER CHILE S.A.	16,9%	0,0%	33,3%
METROGAS S.A.	36,7%	25,0%	20,0%
ELETRANS III S.A.	10,0%	0,0%	0,0%
ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.	16,2%	0,0%	28,6%
SISTEMA DE TRANSMISIÓN DEL NORTE S.A.	5,0%	0,0%	37,5%
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	29,1%	0,0%	16,7%
CONEXION KIMAL LO AGUIRRE S.A.	38,2%	25,0%	20,0%
EMPRESA ELÉCTRICA PUENTE ALTO S.A.	12,2%	0,0%	25,0%
PROMEDIO GENERAL	21,8 %	17,0%	22,9%



TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

EMPRESA PORTUARIA ARICA	29,2%	50,0%	33,3%
SOCIEDAD AGRÍCOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA LTDA.	20,4%	100,0%	80,0%
EFE VALPARAÍSO S.A.	22,3%	25,0%	40,0%
EMPRESA PORTUARIA AUSTRAL	70,1%	66,7%	33,3%
ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	18,4%	25,0%	7,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO REGIONAL DE ATACAMA S.A.	25,0%	33,3%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA TÚNEL SAN CRISTÓBAL S.A.	3,6%	0,0%	9,1%
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	4,8%	0,0%	14,3%
DP WORLD SAN ANTONIO S.A.	18,9%	33,3%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT	27,1%	20,0%	33,3%
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE	28,6%	33,3%	50,0%
TALCAHUANO TERMINAL PORTUARIO S.A.	12,1%	0,0%	0,0%
EFE ARICA - LA PAZ S.A.	23,8%	100,0%	25,0%
EMPRESA PORTUARIA SAN ANTONIO	31,3%	0,0%	60,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.	10,0%	0,0%	0,0%

PORCENTAJE DE MUJERES 2025 EN:



La Organización

Gerencia de
Primera Línea

Directorios



TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

EFE CENTRAL S.A.	74,7%	25,3%	40,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA COSTA ARAUCO S.A.	28,6%	0,0%	10,0%
OXIQUM S.A.	24,2%	25,0%	0,0%
EFE SUR S.A.	18,9%	0,0%	40,0%
TERMINAL PUERTO ARICA S.A.	21,3%	0,0%	0,0%
BUSES ALFA S.A.	14,2%	16,7%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.	15,4%	25,0%	0,0%
CIA PORTUARIA MEJILLONES S.A.	26,3%	22,2%	12,5%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	58,7%	0,0%	10,0%
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	56,3%	0,0%	11,1%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ITATA S.A.	25,0%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA DEL ACONCAGUA S.A.	31,6%	0,0%	10,0%
SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	12,2%	0,0%	0,0%
BUSES OMEGA S.A.	11,6%	16,7%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA VALPARAÍSO	40,9%	14,3%	40,0%
TERMINAL PORTUARIO DE VALPARAÍSO S.A.	27,6%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTAS DE ANTOFAGASTA S.A.	46,9%	0,0%	25,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO METROPOLITANO DE VEHÍCULOS RETIRADOS DE CIRCULACIÓN S.A.	22,9%	0,0%	0,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL LIMARI S.A.	9,1%	0,0%	10,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA DEL ALGARROBO S.A.	81,8%	0,0%	20,0%
SABA ESTACIONAMIENTOS DE CHILE S.A.	45,3%	70,0%	14,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA CENTRAL S.A.	32,9%	0,0%	40,0%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA INTERPORTUARIA S.A.	15,6%	0,0%	0,0%
EMPRESA PORTUARIA ANTOFAGASTA	40,6%	44,4%	33,3%
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,4%	0,0%	0,0%
RBU SANTIAGO S.A.	20,1%	0,0%	20,0%
EMPRESA PORTUARIA COQUIMBO	56,3%	0,0%	33,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA TUNEL EL MELON II S.A.	23,8%	0,0%	0,0%
SANTIAGO TRANSPORTE URBANO S.A.	18,2%	18,2%	80,0%
BUSES VULE S.A.	6,6%	0,0%	0,0%
PUERTO VENTANAS S.A.	6,9%	-	14,3%
IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	20,3%	0,0%	0,0%
SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.	18,0%	0,0%	80,0%
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	61,5%	0,0%	14,3%
SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA 5 CHILLÁN - COLLIPULLI S.A.	24,3%	12,5%	20,0%
EMPRESA PORTUARIA CHACABUCO	27,5%	25,0%	33,3%
SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	7,4%	0,0%	0,0%
TERMINAL PUERTO COQUIMBO S.A.	33,3%	75,0%	16,7%
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,9%	15,9%	11,1%
BUSES METROPOLITANA S.A.	10,0%	22,2%	40,0%
EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	30,3%	31,8%	42,9%
SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A	38,9%	33,3%	0,0%
PROMEDIO GENERAL.	30,2%	22,7%	17,3%

Descripción de la información utilizada

La data utilizada para construir los indicadores presentados en este reporte corresponde a la información reportada a abril de 2025 por las entidades emisoras de

valores públicos, por medio de las NCG N°386 y NCG N°461. La información utilizada de ambas normas se detalla en los **Cuadro A1** y **Cuadro A2**.

Cuadro A1. Información reportada a la CMF según la NCG N°386

Información	Forma en que se solicita la información en la NCG N°386
Personas trabajadoras por género	Diversidad en la organización Número de personas por género (se deberá especificar el número total de trabajadores y trabajadoras).
	Diversidad en el directorio Número de personas por género (se deberá especificar el número de directores y el número de directoras).
	Diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio Número de personas por género (se deberá especificar el número de gerentes de sexo femenino y el número de gerentes de sexo masculino).
Brecha salarial por género	Se deberá señalar la proporción que representa el sueldo bruto base promedio por tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada de las ejecutivas y trabajadoras, respecto de los ejecutivos y trabajadores.

Fuente: elaboración propia en base a la NCG N°386 del 2021.

Cuadro A2. Información reportada a la CMF según la NCG N°461

Información	Forma en que se solicita la información en la NCG N°461
Personas trabajadoras por género	5.1.1. Número de personas por sexo Deberá reportar separado por hombres y mujeres el total de personas por cada tipo de cargo o categoría de funciones.
	3.2. Directorio XIII. Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar: a) El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes.
Brecha salarial por género	5.4 Equidad salarial por sexo 5.4.2 Brecha salarial Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.

Fuente: elaboración propia en base a la NCG N°461 del 2021.

Metodología

En el **séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile** se analiza y sistematiza la información reportada por las entidades emisoras de valores a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de la Norma de Carácter General N° 386 y de la N°461, en lo referido a la información a diciembre de 2024.

En total, se recabó información correspondiente a 516 empresas a través de la NCG N°386, las cuales representan a un total de 210.841 personas trabajadoras. De estas, 366 cumplían con el requisito de tener 10 o más personas trabajando, quedando en total 210.479 trabajadoras y trabajadores. Por otra parte, 210 empresas informaron a través de la NCG N°461, con 793.438 trabajadoras y trabajadores. Al eliminar las empresas con menos de 10 personas trabajando, quedan 166 empresas con 793.361 trabajadoras y trabajadores. Hubo 46 empresas que reportaron según ambas normas. En estos casos se privilegió la información contenida en la NCG N°461. En este punto, se contaba con datos de 487 empresas con 939.458 personas trabajando.

Para realizar un análisis detallado de la información recopilada y mantener la consistencia con los reportes de años anteriores, se excluyeron de la base las empresas con menos de 10 personas trabajadoras. Asimismo, se eliminaron aquellas que no registraban actividad comercial vigente, lo que implicó descartar cuatro empresas adicionales por no reportar rubro económico al Servicio de Impuestos Internos para el año tributario 2025. De esta forma, la muestra final consideró 483 empresas.

Finalmente, para esta edición se incorporaron filtros adicionales de control de calidad de datos, con el objetivo de reducir el impacto de empresas que presenten errores evidentes en la información reportada. De esta forma, se aplicaron cinco criterios, que se describen en la siguiente tabla:

Criterio 1	Que directores y directoras no sean más de 50
Criterio 2	Que datos de directoras y directores no sean iguales a trabajadoras y trabajadores

Criterio 3	Que no haya más personas en directorio que trabajando
Criterio 4	Que no haya más personas en gerencia que trabajando
Criterio 5	Que datos de gerentas y gerentes no sean iguales a trabajadoras y trabajadores

Con esto, se obtiene finalmente, una base de 479 empresas: 316 que reportaron según la NCG N°386 y 167 que lo hicieron conforme a la NCG N°461, las cuales emplean 939.271 personas.

Cálculo de los porcentajes de participación

La NCG N°386 y la NCG N°461 especifican que se debe reportar el número de hombres y mujeres en distintos niveles jerárquicos de la organización. Sin embargo, las normas difieren en cuanto al número de niveles que se reportan. En la NCG N°386 se entrega información para tres niveles: nivel directivo, gerencia de primera línea y trabajadoras/es de cargos de menor jerarquía administrativa. Por otro lado, la información de la NCG N°461 se presenta con un mayor nivel de desagregación. Con el propósito de homologar los datos de ambas normas, se agrupan las categorías de la NCG N°461 conforme a la clasificación establecida en la NCG N°386, de la siguiente manera:

Niveles reportados según:	
NCG N°386	NCG N°461
Nivel Directivo	• Directoras/es titulares • Directoras/es suplentes
Gerencia de Primera Línea	• Alta Gerencia
Trabajadoras/es de cargos de menor jerarquía administrativa	• Gerencia • Jefatura • Operarias/es • Fuerza de Venta • Administrativas/es • Auxiliares • Otras/os Profesionales • Otras/os Técnicas/os

Con esta información se construyen los porcentajes de participación de mujeres en el nivel respectivo. Esta se calcula como el número de mujeres en cada nivel respecto al total de personas en el mismo. Se calculan dichos porcentajes para el total de personas por nivel de la muestra y desagregados por rubro económico. En el **Cuadro A3** se muestran cuantas empresas por rubro se utilizaron para el cálculo de los porcentajes de participación.

Cálculo de la brecha salarial

Para estandarizar la brecha salarial en base a la información reportada por las organizaciones a la CMF, se incluyeron aquellas que reportaron válidamente de acuerdo a lo indicado en ambas normas mencionadas. Según 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”. Por otro lado, en la NCG N°461 se señala que cada empresa “deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones (...), medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres”.

A los datos recopilados por ambas normas se les aplicaron restricciones adicionales a las utilizadas para el análisis de porcentajes de participación. En este caso, sólo se consideraron casos en que hubiera una correcta descripción del cargo y con valores numéricos. Además, se eliminaron los valores fuera del rango entre 50% y 150%. Luego, se supuso un máximo de 15 cargos por entidad para estimar la brecha, que estuviesen reportados una sola vez, y que no fuesen un promedio para la compañía completa. De esta manera, se normalizaron los cargos en dos categorías:

Nivel Ejecutivo:

directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes

Nivel Administrativo y Medio:

administrativos, asistentes, operarios, técnicos, profesionales, analistas, supervisores y jefaturas

De las empresas que reportaron brecha salarial según la NCG N°386, 141 lo hicieron de forma adecuada para ambos niveles, 111 sólo para nivel Administrativo y Medio y 45 sólo para nivel Ejecutivo. Para el caso de las que informaron según la NCG N°461, el número de empresas fue de 123, 29 y 5 respectivamente.

Además, 34 empresas reportaron según ambas normas para nivel Administrativo y Medio y 27 para nivel Ejecutivo. En esos casos se privilegió la información de la NCG N°461. Posteriormente, con el fin de mantener la consistencia del reporte, se eliminaron las empresas que no cumplían los requisitos que se aplicaron al analizar los porcentajes de participación. De esta forma, para nivel Administrativo y Medio finalmente se trabajó con datos de 351 empresas, de las cuales en 201 casos se usó la información reportada en la NCG N°386 y en 151 casos se utilizaron datos provenientes de la NCG N°461. Para nivel Ejecutivo, se trabajó con datos de 251 empresas. En 128 de ellas se usó la información proveniente de la NCG N°386 y en 123 se utilizaron los datos de brecha salarial reportados por NCG N°461. En los **Cuadros A4 y A5** se muestra cuantas empresas por rubro se utilizaron para la construcción de la brecha salarial a nivel Administrativo y Medio, y a nivel Ejecutivo, respectivamente.

La brecha salarial entre hombres y mujeres para cada empresa y nivel se construye calculando la diferencia entre el salario de hombres y mujeres como porcentaje del salario de los hombres mediante la siguiente fórmula:

Brecha Salarial:

$$\frac{\text{Salario promedio Hombres} - \text{Salario promedio Mujeres}}{\text{Salario promedio Hombres}} \times 100$$

La brecha salarial de cada nivel por grupo de empresas ya sea para el total, por rubro, tamaño o si pertenece o no al grupo de empresas IPSA, se calcula como un promedio simple de las brechas de cada empresa del grupo para el nivel correspondiente.

Cuadro A3: Número de empresas por rubro económico utilizadas para calcular porcentajes de participación en 2025.

Rubro	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	55
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5
Actividades financieras y de seguros	183
Actividades inmobiliarias	16
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	16
Construcción	22
Enseñanza	5
Explotación de minas y canteras	4
Industria manufacturera	27
Información y comunicaciones	7
Otras actividades de servicios	8
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	29
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	30
Transporte y almacenamiento	57

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Cuadro A4: Número de empresas por rubro económico utilizadas para calcular brecha salarial a nivel Administrativo y Medio en 2025.

Rubro	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	27
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5
Actividades financieras y de seguros	146
Actividades inmobiliarias	13
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	13
Construcción	10
Enseñanza	4
Explotación de minas y canteras	4
Industria manufacturera	25
Información y comunicaciones	4
Otras actividades de servicios	6
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	18
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	27
Transporte y almacenamiento	36

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Cuadro A5: Número de empresas por rubro económico utilizadas para calcular brecha salarial a nivel ejecutivo en 2025

Rubro	N° de empresas
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	7
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4
Actividades financieras y de seguros	124
Actividades inmobiliarias	11
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	11
Construcción	4
Enseñanza	2
Explotación de minas y canteras	3
Industria manufacturera	22
Información y comunicaciones	4
Otras actividades de servicios	5
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	11
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	15
Transporte y almacenamiento	17

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Comparabilidad entre años

La cantidad de empresas que reportan a la CMF datos que cumplen los requisitos ha ido variando a través de los años. Si bien ha habido un aumento constante desde 2022, entre 2024 y 2025 se produjo una disminución de empresas. Para realizar comparaciones adecuadas, en este reporte se consideraron sólo empresas con datos para todo el periodo 2022-2025. En esta edición se realizaron mejoras metodológicas que se aplicaron también a los datos de años anteriores, lo cual afecta el número de empresas utilizadas durante todo el periodo. Además, se mantiene la ventana de cuatro años,

a fin de realizar un análisis que vaya en línea con el reporte anterior y aprovechar la mayor información existente por el aumento de empresas que han ido reportando información de forma consistente los últimos años.

En los siguientes cuadros, se muestran comparativamente, las diferencias para todas las empresas disponibles entre los años 2022 y 2025 (**Cuadro A6**), y aquellas que presentan información en el mismo periodo (**Cuadro A7**).

Cuadro A6: Porcentajes de participación considerando todas las empresas de las bases de datos de cada año.

		2022	2023	2024	2025
Número de Empresas		464	462	495	479
Personas trabajadoras en rango bajo y medio	Hombres	60,8%	62,2%	61,4%	61,0%
	Mujeres	39,2%	37,8%	38,6%	39,0%
Gerencia de Primera Línea	Hombres	77,7%	77,6%	77,4%	77,0%
	Mujeres	22,3%	22,4%	22,6%	23,0%
Nivel Directivo	Hombres	86,2%	84,3%	83,5%	83,0%
	Mujeres	13,8%	15,7%	16,5%	17,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Cuadro A7: Porcentajes de participación considerando todas las empresas de las bases de datos de cada año

		2022	2023	2024	2025
Número de Empresas		378	378	378	378
Personas trabajadoras en rango bajo y medio	Hombres	61,5%	61,0%	60,7%	60,9%
	Mujeres	38,5%	39,0%	39,3%	39,1%
Gerencia de Primera Línea	Hombres	78,6%	78,8%	78,2%	76,9%
	Mujeres	21,4%	21,2%	21,8%	23,1%
Nivel Directivo	Hombres	85,5%	83,9%	82,6%	83,2%
	Mujeres	14,5%	16,1%	17,4%	16,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Si bien la diferencia entre ambas metodologías es menor a 1,3 pp. para cualquier indicador de cualquier año, para analizar la evolución de los porcentajes de participación, la comparación requiere que se analice la misma muestra para cada año. Este criterio se utilizó al analizar la información agregada y desagregada por rubro económico, en el ítem Empresas Cero y para todos los indicadores que se reportaron para el periodo 2022-2025.

En el caso específico de brechas salariales se optó por mantener la ventana de cuatro años utilizada en el Reporte del año 2024, a fin de aprovechar las ganancias de información por las empresas que se han incorporado a la muestra desde el año 2022. No todas las empresas que informan por las NCG N°386 y N°461 reportaron de forma precisa la brecha salarial y muchas entregaron datos sólo para un nivel jerárquico. Por lo anterior, es muy importante no perder aún más datos por usar una ventana temporal de mayor tamaño.

El reporte de la brecha salarial a nivel Administrativo y Medio considera los resultados de 137 empresas para el periodo 2022-2025, mientras que para el nivel Ejecutivo son 78 observaciones. En ambos casos se calculó como un promedio simple de las brechas a nivel de empresa.

En el **Cuadro A8** se muestra la diferencia salarial por año al usar la metodología descrita y en el **Cuadro A9** se calcula utilizando todos los datos disponibles para cada año. Se observa que existen diferencias importantes en los resultados de hasta 2 pp. a nivel Ejecutivo, y de 1,5 pp. a nivel Administrativo y Medio, según valores absolutos. Ello muestra que las empresas nuevas que se han incorporado a la base han significado un aumento importante en la cantidad de información, pero que deben mantenerse durante más años para examinar la evolución del indicador en el tiempo.

Cuadro A8: Brecha salarial considerando sólo las empresas que reportan el dato todos los años

Brecha Nivel Administrativo y Medio				Brecha Nivel Ejecutivo			
2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
9,1%	8,9%	7,8%	7,1%	12,9%	12,0%	9,3%	12,2%
N° de empresas = 137				N° de empresas = 78			

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Cuadro A9: Brecha salarial considerando todas las empresas que reportan el dato por año

Brecha Nivel Administrativo y Medio				Brecha Nivel Ejecutivo			
2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
10,1%	9,9%	9,3%	8,2%	14,1%	10,8%	8,6%	10,2%
N=259	N=292	N=308	N=351	N= 192	N=233	N=231	N= 251

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461.

Evolución de participación por rubro

Una dificultad importante al analizar la evolución de indicadores por año han sido las empresas que entran y salen de la muestra. Al estudiar los cambios anuales por rubro se agrega el problema de las empresas que cambian de rubro entre un año y otro, lo que podría generar variaciones de alta magnitud que no se expliquen por cambios en la proporción entre hombres y mujeres en las empresas. Para solucionar esto, sólo

se consideraron las empresas que mantienen el mismo rubro en el periodo 2022-2025. De esta manera, en los **Cuadros A10, A11 y A12** se muestran los indicadores de participación por actividad económica entre 2022 y 2025 considerando las 378 empresas con las cuales se hicieron las estadísticas de participación a nivel general.

Cuadro A10. Porcentaje de mujeres trabajadoras por rama de actividad económica.

Rubro	2022	2023	2024	2025
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	33,2%	34,0%	33,3%	33,3%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	32,5%	40,5%	33,1%	32,8%
Actividades financieras y de seguros	43,6%	47,3%	48,0%	46,3%
Actividades inmobiliarias	27,0%	19,1%	21,8%	22,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31,1%	21,2%	27,5%	33,1%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	33,8%	32,5%	29,3%	36,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	45,6%	42,3%	40,1%	49,2%
Construcción	10,8%	12,0%	12,2%	11,0%
Enseñanza	50,8%	51,6%	51,9%	52,5%
Explotación de minas y canteras	10,7%	13,8%	15,7%	16,6%
Industria manufacturera	23,1%	20,4%	21,4%	21,7%
Información y comunicaciones	31,3%	47,0%	46,6%	36,0%
Otras actividades de servicios	70,2%	69,6%	67,5%	66,2%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	23,6%	36,0%	23,8%	23,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	22,9%	24,5%	25,5%	23,1%
Transporte y almacenamiento	27,9%	29,0%	31,0%	31,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG 386 y 461.

Cuadro A11. Porcentaje de mujeres gerentas por rama de actividad económica

Rubro	2022	2023	2024	2025
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	12,0%	13,2%	8,2%	14,4%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	17,0%	18,9%	23,6%	30,9%
Actividades financieras y de seguros	25,0%	24,8%	25,3%	25,3%
Actividades inmobiliarias	20,5%	21,5%	19,0%	22,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14,3%	16,7%	12,5%	12,5%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	20,4%	12,9%	4,2%	9,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	19,6%	19,0%	14,1%	24,0%
Construcción	9,2%	12,4%	16,0%	20,6%
Enseñanza	22,0%	26,2%	31,0%	33,3%
Explotación de minas y canteras	10,9%	13,3%	16,3%	10,9%
Industria manufacturera	17,3%	19,3%	18,0%	19,0%
Información y comunicaciones	17,9%	21,3%	20,7%	21,2%
Otras actividades de servicios	27,6%	36,4%	21,4%	20,6%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	11,8%	20,1%	22,9%	26,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	12,9%	21,2%	21,1%	19,6%
Transporte y almacenamiento	26,9%	13,4%	16,2%	18,3%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG 386 y 461.

Cuadro A12. Porcentaje de mujeres directoras por rama de actividad económica

Rubro	2022	2023	2024	2025
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	3,6%	4,5%	6,0%	7,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	16,7%	23,3%	24,5%	22,0%
Actividades financieras y de seguros	15,6%	16,2%	19,4%	19,3%
Actividades inmobiliarias	17,1%	12,7%	11,8%	9,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	15,8%	14,3%	17,9%	14,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,6%	13,3%	11,4%	16,0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	11,6%	12,0%	14,7%	7,8%
Construcción	10,5%	7,6%	7,3%	7,6%
Enseñanza	30,0%	26,7%	26,7%	17,2%
Explotación de minas y canteras	16,7%	22,6%	22,6%	29,0%
Industria manufacturera	11,0%	15,4%	12,4%	14,8%
Información y comunicaciones	26,3%	30,2%	33,3%	33,3%
Otras actividades de servicios	19,4%	20,0%	28,6%	28,9%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	18,9%	21,2%	25,3%	19,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	19,1%	24,7%	23,5%	22,6%
Transporte y almacenamiento	15,9%	17,3%	17,0%	15,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG 386 y 461.

Una diferencia ilustrativa de los **Cuadros A10, A11 y A12** respecto a los presentados en el informe es que sólo existe una empresa del sector “Actividades profesionales, científicas y técnicas” que ha permanecido en este rubro durante los últimos cuatro años. Por ello, considerar a las empresas que cada año hayan estado en esa actividad implicaría atribuir variaciones que, en realidad, se derivan de cambios en el rubro económico de las empresas.

En general, atribuir cambios en la proporción de mujeres por rubro y nivel a empresas que modifican su rubro económico puede generar interpretaciones erróneas. Esto se debe a que dichas variaciones no reflejan cambios reales en la participación de las mujeres dentro de los niveles jerárquicos, sino únicamente el cambio de clasificación de actividades económicas por parte de las empresas.

Para ilustrarlo, si se suman las variaciones en la participación femenina por rubro entre 2022 y 2025 sin restringir el análisis a empresas que mantuvieron su rubro, los resultados son: 32,0 pp. para trabajadoras/es, 93,1 pp. para gerentas/es y 81,6 pp. para directoras/es. En cambio, en el escenario considerado en el reporte (solo empresas que no cambiaron de rubro), las variaciones son mucho menores: 1,1 pp., 4,5 pp. y 1,5 pp., respectivamente.

Esto muestra que, al incluir empresas que cambian de rubro, la variación aumenta significativamente en los casos de trabajadoras/es y gerentas/es, mientras que en el caso de directoras/es disminuye.

La metodología utilizada en este informe para el análisis por rubro permite apreciar con mayor precisión las variaciones de la participación de mujeres en aquellas empresas que permanecen en el mismo rubro durante todo el periodo. Si bien esto implica una pérdida de información sobre el total de empresas, dicha información cuenta con su propio apartado en el reporte.

Empresas IPSA

De las 479 empresas de la muestra utilizada para calcular porcentajes de participación el año 2023, 27 pertenecen al Índice de Precios Selectivos de Acciones (IPSA). Si bien la cantidad de empresas IPSA, según datos de Bolsa de Comercio de Santiago son 28, una no presentó datos para este reporte (Banco de Chile).

Cuadro A13. Lista de empresas IPSA que reportan datos para la construcción de porcentajes de participación

Empresas
Aguas Andinas S.A.
Banco de Crédito e Inversiones
Banco Santander-Chile
CAP S.A.
Cencosud S.A.
Colbún S.A.
Compañía Cervecerías Unidas S.A.
Compañía Sud Americana de Vapores S.A.
Embotelladora Andina S.A.
Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.
Empresas CMPC S.A.
Empresas Copec S.A.
Enel Américas S.A.
Enel Chile S.A.
Engie Energía Chile S.A.
Falabella S.A.
Grupo Security S.A.
Inversiones Aguas Metropolitanas S.A.
Inversiones La Construcción S.A.
LATAM Airlines Group S.A.
Parque Arauco S.A.
Plaza S.A.
Ripley Corp S.A.
SalpaCorp S.A.
Sociedad Química y Minera de Chile S.A.
Sonda S.A.
Viña Concha y Toro S.A.

Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG N°386 y N°461 y el listado de empresas IPSA reportado por Rankia²².

²² Más información en: <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/3229498-que-empresas-forman-parte-ipsa>

Alcances y limitaciones

Los resultados presentados en este informe deben interpretarse considerando los alcances y limitaciones inherentes a la metodología utilizada. En este ítem se comentan las más importantes:

1.

Respecto a los análisis de evolución, estos se basan en una muestra balanceada de empresas, lo que favorece la comparabilidad temporal, pero excluye dinámicas de entrada y salida de entidades. Asimismo, algunos indicadores desagregados por sector o nivel jerárquico se calculan sobre universos reducidos, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela.

En lo que refiere a brecha salarial a nivel de cada organización, esta corresponde a una brecha promedio no ajustada, calculada a partir de las brechas por nivel jerárquico reportadas por las entidades. Este indicador no controla por diferencias en ocupación específica, antigüedad, jornada laboral u otras características individuales, por lo que refleja diferencias agregadas en la estructura salarial y no permite atribuir causalidad a factores específicos.

Además, tampoco considera el peso específico en el número de personas trabajando en el nivel que reporta cada empresa, ni el nivel de sueldo, por lo cual la forma en que se calcula la brecha salarial al interior de cada empresa tiene cierto grado de inexactitud.

2.

Relacionado con lo anterior, es importante recordar que el cálculo de brecha salarial a nivel general y de rubro consiste en un promedio simple de las brechas reportadas por empresa. Nuevamente, no hay ponderación por el número de personas consideradas en cada cálculo de brecha salarial ni por el nivel salarial, con todas las limitaciones que ello pueda implicar.

3.

En los análisis desagregados por rama de actividad económica, los sectores presentan tamaños muestrales heterogéneos. En aquellos casos con un número reducido de empresas, los resultados pueden estar influenciados por situaciones particulares y no necesariamente reflejar tendencias generalizables a nivel sectorial.

Con todo lo anterior, el objetivo del presente informe es descriptivo y analítico, orientado a caracterizar la participación y representación de las mujeres en las entidades emisoras de valores. Los indicadores presentados no buscan evaluar desempeño individual de las empresas ni establecer relaciones causales, sino aportar evidencia sistemática que contribuya al análisis y seguimiento de brechas de género en el ámbito corporativo.

Referencias bibliográficas

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009).

Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.

Anker, R. (1998).

Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office.

Goldin, C. (2014).

A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*; 104(4), 1091–11.

Instituto Nacional de Estadísticas (2025).

Boletín Estadístico: Empleo Trimestral, Edición n° 325.

OCEC UDP, ChileMujeres y Cámara de Comercio de Santiago (2025).

Zoom de Género Brechas de Ingresos.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2015).

Women in public life: Gender, law and policy in the Middle East and North Africa. OECD Publishing.





chilemujeres[®]
fundación