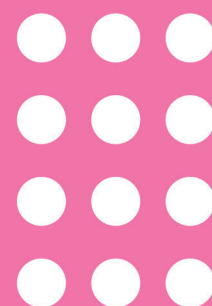
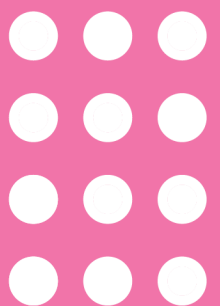


Segundo Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo





chilemujeres[®]
fundación



Índice

CARTAS	08
- Fundación ChileMujeres	08
- Instituto de Directores de Chile	10
RESUMEN EJECUTIVO	12
METODOLOGÍA	17
RESULTADOS EQUIDAD EMPRESARIAL	20
1. Diversidad	21
2. Corresponsabilidad	29
3. Acoso	30
4. Adaptabilidad	36
5. Formalidad	42

RESULTADOS GOBIERNO CORPORATIVO	44
1. Marco de gobernanza	45
2. Directorio	50
3. Ejecutivos principales	59
4. Adherencia a códigos nacionales e internacionales	61
5. Gestión de riesgos	62
MATERIAS DE LOS DIRECTORIOS DE EMPRESAS EN EQUIDAD EMPRESARIAL Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	66
1. Oportunidades en la estrategia de la empresa	67
2. Ley sobre Sociedades Anónimas: deberes de las y los directores	68
3. Materias que implican riesgos legales para ser tratadas por los directorios e incluidas en la matriz de riesgos	72
4. Sanciones del Código del Trabajo a las empresas por incumplimiento de leyes	75
ANEXOS	80
1. Anexo N°1: Definiciones de cargo NCG N°461	80
2. Anexo N°2: Reporte de variables relacionadas con equidad empresarial por empresa	82
3. Anexo N°3: Reporte de variables relacionadas con gobierno corporativo por empresa	88

CARTA

ChileMujeres

Con mucho orgullo presentamos la segunda versión del Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo. Esta nueva edición no solo consolida los aprendizajes de la primera, sino que también amplía su mirada hacia las transformaciones necesarias para avanzar a organizaciones más equitativas y sostenibles centradas en las personas y con gobiernos corporativos que se hacen cargo de estos desafíos.

Hoy más que nunca reconocemos que los avances en equidad, entendida como el principio que promueve la igualdad de oportunidades, el trato justo y la eliminación de barreras dentro de las organizaciones, no son opcionales, sino esenciales para el desarrollo empresarial. Los directorios, como espacios de liderazgo estratégico, son clave en este proceso siendo los responsables de impulsar y consolidar las transformaciones necesarias.

Este informe se construye en base a la información proporcionada por la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que marca un estándar de transparencia y responsabilidad en las empresas chilenas, en la cual hemos trabajado activamente, participando de las consultas públicas tanto de su elaboración como de su reciente aprobada reforma.

Con el propósito de una mejora continua, en esta segunda versión incluimos un nuevo capítulo sobre las materias legales en equidad empresarial que los directorios deben poner sobre la mesa para el cumplimiento de su deber de cuidado y debida diligencia. Y un anexo con una selección de indicadores individualizados por empresa en materias como teletrabajo, jornadas parciales y acoso.

Al igual que en la primera versión, se mantiene para algunas empresas el desafío de mejorar la reportabilidad, evitando las incongruencias de la información detectadas en la elaboración de este informe.

Este estudio es un complemento al Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, realizado en conjunto con los ministerios de Hacienda y Economía, Fomento y Turismo, en base a las NCG N°386 y N°461 de la CMF. Ambos estudios son parte de la generación de evidencia de ChileMujeres necesaria para alcanzar nuestro propósito de igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres en nuestro país.

Queremos destacar y agradecer la colaboración con el Instituto de Directores de Chile, quien ha sido un gran aliado estratégico. Creemos firmemente que este estudio es un diagnóstico para invitar a construir el futuro de las organizaciones en base a principios de equidad, sostenibilidad y liderazgo con impacto.



Francisca Jünemann
Presidenta ejecutiva ChileMujeres



María José Díaz
Gerenta general ChileMujeres

Hoy más que nunca reconocemos que los avances en equidad, entendida como el principio que promueve la igualdad de oportunidades, el trato justo y la eliminación de barreras dentro de las organizaciones, no son opcionales, sino esenciales para el desarrollo empresarial. Los directorios, como espacios de liderazgo estratégico, son clave en este proceso siendo los responsables de impulsar y consolidar las transformaciones necesarias.

CARTA

Instituto de Directores de Chile

En un entorno empresarial que exige respuestas ágiles y estrategias sostenibles, es un privilegio presentarles la segunda versión del Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo. Este documento, desarrollado en colaboración con ChileMujeres, no solo da continuidad al trabajo iniciado en su primera edición, sino que profundiza en la generación de evidencia y la promoción de buenas prácticas, esenciales para construir organizaciones más equitativas y competitivas.

La equidad empresarial y el buen gobierno corporativo no son únicamente principios éticos, sino pilares estratégicos para el éxito sostenible. En esta edición, basada en los reportes de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la diversidad y el liderazgo responsable. Los datos recogidos y analizados visibilizan avances significativos, pero también nos confrontan con desafíos persistentes, especialmente en términos de diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones dentro de las organizaciones, junto con la realización de evaluaciones al directorio y planes de sucesión.

Las cifras continúan siendo inquietantes y subrayan la necesidad de fortalecer el liderazgo del directorio en la toma de decisiones estratégicas. Asimismo, la limitada adopción de políticas de corresponsabilidad y prevención de acoso refuerza el llamado a incorporar en la agenda del directorio temáticas que no necesariamente sean financieras.

Este informe no es solo un diagnóstico, sino una herramienta estratégica. Proporciona a los directorios y líderes empresariales insumos concretos para identificar áreas de mejora continua y para alinear sus organizaciones con las demandas del contexto actual, marcado por la transformación digital, social, económica y ambiental.

Agradecemos a ChileMujeres por ser un aliado fundamental en esta iniciativa y a todos quienes participaron en la elaboración de este documento. Juntos, reafirmamos nuestro compromiso con un futuro donde la equidad y el buen gobierno corporativo sean el estándar y no la excepción. Este informe es una invitación a liderar con impacto y a construir organizaciones que no solo respondan a las exigencias del presente, sino que se adelanten a los desafíos del futuro.

Los invitamos a sumergirse en este informe con el ánimo de inspirar, aprender y actuar. Estamos convencidos de que, con visión y colaboración, podemos trazar el camino hacia una sociedad y un entorno empresarial más justo, inclusivo y sostenible.



Cristián Lefevre
Presidente
Instituto de Directores de Chile



Fadua Gajardo
Directora Ejecutiva
Instituto de Directores de Chile

INTRODUCCIÓN

Resumen Ejecutivo

El Segundo Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo se basa en la información pública reportada por las organizaciones bajo la Norma de Carácter General (NCG) N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) correspondiente al año 2023. Desde su implementación, la NCG N°461 ha impulsado una mayor transparencia en sostenibilidad y gobernanza en el mercado chileno, mejorando la calidad de la información reportada por las empresas. En 2024, la CMF actualizó esta norma mediante la NCG N°519, con el objetivo de alinear las prácticas de reporte con estándares internacionales, mejorar la calidad y amplitud de los indicadores y ofrecer mayor flexibilidad en su implementación. Aunque estas modificaciones no se incluyen en el análisis de este informe, ya que se construye con la información reportada para 2023, se espera que representen un valioso avance para futuras ediciones.

Esta segunda versión del informe tiene como objetivo visibilizar y sistematizar indicadores y prácticas clave que permitan fomentar la mejora continua en los ámbitos de equidad empresarial y gobierno corporativo.

La equidad empresarial es un principio que promueve la igualdad de oportunidades, el trato justo y la eliminación de barreras den-

tro de las organizaciones, garantizando que todas las personas, independientemente de su género, edad, situación de discapacidad, nacionalidad, maternidad, paternidad, estado civil u otros, puedan acceder y participar en condiciones equitativas. Este concepto no solo busca la justicia en términos de acceso a recursos, desarrollo profesional y compensación, sino que también implica reconocer y valorar la diversidad como una ventaja estratégica para la innovación y el crecimiento organizacional. La equidad empresarial, más allá de un imperativo ético, es una herramienta esencial para construir ambientes laborales inclusivos y sostenibles, capaces de responder a las demandas sociales y económicas del contexto actual.

Por su lado, el buen gobierno corporativo es el conjunto de principios, prácticas y estructuras que rigen la dirección y el control de una organización, asegurando una gestión ética, transparente y eficiente. El buen gobierno corporativo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también crea un marco estratégico que impulsa el crecimiento responsable y la creación de valor compartido.

La relación entre la equidad empresarial y la responsabilidad del gobierno corporativo radica en el compromiso estratégico

de este último para garantizar condiciones justas e inclusivas en todas las dimensiones de la organización. El directorio tiene la responsabilidad de incorporar la equidad empresarial como un principio rector en sus políticas, decisiones y prácticas, asegurando que la diversidad y la igualdad de oportunidades sean prioridades integradas en la cultura organizacional. Desde la definición de políticas de inclusión hasta la supervisión de su implementación, los órganos de gobierno deben liderar con el ejemplo, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en temas de equidad. Este enfoque no solo refuerza los fundamentos éticos de la empresa, sino que también crea un entorno laboral inclusivo que potencia la creatividad, optimiza el rendimiento organizacional y consolida la confianza entre los grupos de interés. Al asumir este liderazgo, el gobierno corporativo se posiciona como el motor clave para integrar la equidad empresarial en la estrategia corporativa, convirtiéndola en un valor esencial y una práctica sostenible a largo plazo.

Este informe se estructura en tres secciones. La primera examina aspectos de equidad empresarial como diversidad, corresponsabilidad, acoso, adaptabilidad y formalidad. La segunda analiza las políticas y prácticas de los gobiernos corporativos de las empresas incluidas. La última sección plantea las materias clave que son responsabilidad de los directorios, así como los desafíos que deben enfrentar tanto en temas de equidad empresarial como de mejora del funcionamiento del gobierno corporativo. Además,

en esta versión del informe se incluye en los anexos N°2 y N°3 un listado de las empresas analizadas con sus resultados en una selección de indicadores presentados en el estudio, tanto de equidad empresarial como de buen gobierno corporativo.

Entre los principales resultados destacados en el ámbito de la **diversidad**, el informe evidencia una significativa brecha de género en la composición general de las organizaciones, con un 60,8% de hombres frente a un 39,2% de mujeres. Esta disparidad se torna aún más pronunciada en los niveles de liderazgo de mayor responsabilidad, donde las mujeres representan únicamente el 18,2% de la alta gerencia y el 17,2% de los directorios. Estos datos reflejan la persistencia de obstáculos estructurales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de toma de decisión, subrayando la necesidad urgente de implementar políticas y prácticas efectivas para promover una mayor equidad de género en los espacios de liderazgo.

60,8% Hombres

39,2% Mujeres

En cuanto a la **distribución etaria** en las organizaciones, se observa una trayectoria general similar entre hombres y mujeres. Sin embargo, las diferencias son más pronunciadas en ciertos rangos de edad. En el grupo de personas menores de 30 años, las

mujeres superan a los hombres por 5 puntos porcentuales (pp) y en el rango de 51 a 60 años, los hombres prevalecen sobre las mujeres con una diferencia de 2,4 pp.

Respecto a la **antigüedad laboral**, el informe revela que el 45,0% tanto de hombres como de mujeres de las empresas analizadas tiene menos de tres años de permanencia en la organización. Las diferencias más significativas se encuentran en quienes poseen más de 12 años de antigüedad, donde los hombres representan el 22,8% frente al 18,0% de las mujeres, marcando una brecha de 4,8 pp.

45,0% tanto de hombres como de mujeres lleva menos de 3 años en las organizaciones

En relación con la **corresponsabilidad**, el 25,2% de las entidades cuenta con políticas de postnatal que ofrecen un período de descanso superior al establecido legalmente.

En el ámbito de la **prevención del acoso laboral y sexual**, el 16,5% de las empresas reconoce no contar con políticas específicas para prevenir y gestionar estos casos, mientras que el 41,0% carece de programas de capacitación en materia de acoso laboral y acoso sexual. Además, el 50,4% de las empresas reportó denuncias de acoso laboral y el 40,3% enfrentó denuncias de acoso sexual, evidenciando la necesidad urgente de fortalecer las políticas preventivas y los mecanismos de gestión en este ámbito.

16,5%

de las empresas no cuenta con políticas para prevenir y gestionar los casos de acoso laboral y sexual

41,0%

de las empresas no cuenta con programas de capacitación en materia de acoso laboral y sexual

En cuanto a la **adaptabilidad laboral**, los datos reflejan que el 88,3% de las personas está sujeta a jornadas laborales ordinarias, mientras que el 11,7% trabaja en jornadas parciales. Al desglosar por género, se destaca que el 19,5% de las mujeres tiene jornadas parciales, en comparación con solo el 6,7% de los hombres.

Trabajan en jornada parcial:

Mujeres

19,5%

Hombres

6,7%

Sobre el **teletrabajo**, el 13,4% de las personas utiliza alguna modalidad, siendo levemente más común entre las mujeres (15,1%) que entre los hombres (12,3%).

13,4% de las personas se encuentra en teletrabajo.

Los resultados del gobierno corporativo reflejan avances significativos en sostenibilidad y compromiso con los grupos de interés. El 96,4% de las empresas ha adoptado un **enfoque de sostenibilidad** en sus organizaciones, abordando prácticas ambientales, sociales y de derechos humanos. Además, el 100% considera las necesidades de sus **grupos clave**, incluyendo accionistas, trabajadores, comunidades locales y otros actores relevantes. Esto evidencia un creciente reconocimiento de la sostenibilidad como un pilar estratégico para la competitividad empresarial. Sin embargo, persisten desafíos en materia de diversidad. Solo el 17,2% de los **miembros de los directorios** son mujeres, destacando una marcada brecha de género.

100% de las empresas abordan los grupos clave.

17,2% de los miembros de los directorios son mujeres.

Además, la antigüedad promedio de las mujeres en los directorios es significativamente menor, con solo un 5,7% superando los 12 años de permanencia, frente al 25,1% de los hombres. Aunque el 88,5% de las empresas identifica la **diversidad de capacidades, conocimientos y experiencias**

como un aporte estratégico, queda trabajo por hacer para lograr una representación más equitativa e inclusiva.

En el ámbito de la **capacitación del directorio**, el 56,1% de las empresas identifica una matriz de habilidades que requiere ser desarrollada por parte de los directores y directoras para así mejorar su funcionamiento en su rol como director. Por otro lado, solo el 25,2% de las empresas cuenta con un proceso de autoevaluación de desempeño realizada por un asesor externo. Esto representa una oportunidad para fortalecer la gobernanza a través de prácticas de evaluación que aseguren un alineamiento efectivo con los estándares nacionales e internacionales.

25,2% de las empresas realiza evaluación de directorio por un un/a asesor/a externo/a

La gestión de riesgos muestra avances significativos con respecto al primer informe. Actualmente, el 97,1% de las empresas reporta contar con un código de ética o de conducta, el 87,8% está implementando programas de divulgación de información y capacitación continua a sus colaboradores, y el 96,4% de las empresas ha adoptado modelos de prevención de delitos. Estos resultados reflejan un firme compromiso con la transparencia, la responsabilidad corporativa y la mitigación de riesgos.

96,4%

de las empresas ha adoptado un modelo de prevención de delitos.

En cuanto a los **aspectos ambientales**, el 74,8% de las empresas reporta regularmen-

te su desempeño en esta área al directorio, aunque un 25,2% no proporciona información clara sobre cómo y con qué frecuencia lo hace. Además, solo el 54,0% menciona visitas a terreno realizadas por los y las integrantes de su directorio, lo que limita una comprensión directa de las operaciones y desafíos de la empresa.

54,0%

de los directorios realiza visitas a terreno a las instalaciones.

Adicionalmente, el 75,5% de las empresas **adhiera a códigos nacionales e internacionales de buen gobierno corporativo.**

Cabe señalar que solo el 54,7% cuenta con un plan de **sucesión para la alta gerencia**, lo que podría comprometer la continuidad organizacional en momentos de transición. A su vez, el 78,4% declara tener **beneficios especiales para sus ejecutivos principales**. Sin embargo, desconocemos si estos están alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

54,7%

de las empresas cuenta con un plan de sucesión para la alta gerencia.

En síntesis, mientras los avances en sostenibilidad, gestión de riesgos y prácticas éticas son notables, áreas como la equidad de género, la evaluación externa de los directorios y la planificación de sucesión requieren mayor atención para consolidar un gobierno corporativo robusto y alineado con las demandas de un entorno empresarial en constante transformación.



Metodología

Objetivo:

El presente estudio se apoya en la recopilación de datos provenientes de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). El propósito central de este análisis es la elaboración de un informe detallado sobre equidad empresarial y buen gobierno corporativo.

Para llevar a cabo este estudio, se ha realizado un proceso de recopilación, evaluación y síntesis de la información proporcionada por la CMF, con el fin de obtener una visión integral y precisa de las prácticas y tendencias relacionadas con la equidad empresarial y las políticas de buen gobierno corporativo, reportadas por las empresas al regulador.

La primera parte de este informe de equidad empresarial fue desarrollada por la Fundación ChileMujeres y la segunda parte sobre buen gobierno corporativo fue desarrollada por el Instituto de Directores de Chile.

Grupo muestral:

La Comisión para el Mercado Financiero facilita al público la información que las entidades proporcionan a este organismo mediante el formulario electrónico indicado en la NCG N°30 (modificada por la NCG N°461) en su Sección II, numeral 2.1.C.1.

Siguiendo la vigencia señalada en la Sección III, las modificaciones establecidas comenzaron a regir a partir del 31 de di-

ciembre de 2022 para aquellas sociedades anónimas 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. A partir del 31 de diciembre de 2023, las modificaciones rigen también para aquellas sociedades anónimas abiertas que superen el equivalente a un millón de UF en activos totales y desde el 31 de diciembre de 2024 para aquellas sociedades anónimas especiales inscritas en el Registro de Valores que lleva la CMF, o que conforme a la Norma de Carácter General N°431 o Circular N°991 deben remitir su memoria anual conforme a lo establecido en la Norma de Carácter General N°30, y los demás emisores de valores no contemplados en los dos grupos anteriores.

De acuerdo a la información entregada por la CMF, fueron 164 las entidades que reportaron en memoria integrada 2023 los requerimientos de la NCG N°461, de las cuales 136 se encontraban obligadas de acuerdo a la vigencia mencionada de la norma. Es decir, 28 empresas reportaron de manera voluntaria.

El presente informe analiza los datos agregados provenientes de 139 de estas empresas, dado que 25 de ellas contaban con una dotación menor a 10 trabajadores/as.

Metodología de elaboración del informe:

La metodología utilizada para la elaboración del Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo fue la siguiente:

1. Recopilación de datos: se ha llevado a cabo la recolección de información proveniente de los datos proporcionados por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
2. Análisis de la información: se ha realizado una evaluación de los datos recopilados, utilizando herramientas y métodos específicos para examinar las prácticas de equidad empresarial y los estándares de gobierno corporativo en las empresas objeto del estudio.
3. Evaluación de indicadores clave: se han identificado y evaluado una serie de indicadores clave relacionados con la equidad empresarial y el buen gobierno corporativo, permitiendo una comprensión profunda de las prácticas adoptadas por las empresas analizadas.
4. Elaboración del informe: con base en los hallazgos y resultados obtenidos, se ha procedido a la redacción del Segundo Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo. Este informe presenta un análisis de los datos, conclusiones relevantes y recomendaciones pertinentes para mejorar las prácticas de equidad empresarial y gobierno corporativo en las empresas evaluadas.
5. Revisión y validación: antes de su publicación final, el informe ha pasado por un

proceso de revisión y validación interna para asegurar la precisión, coherencia y relevancia de la información presentada.

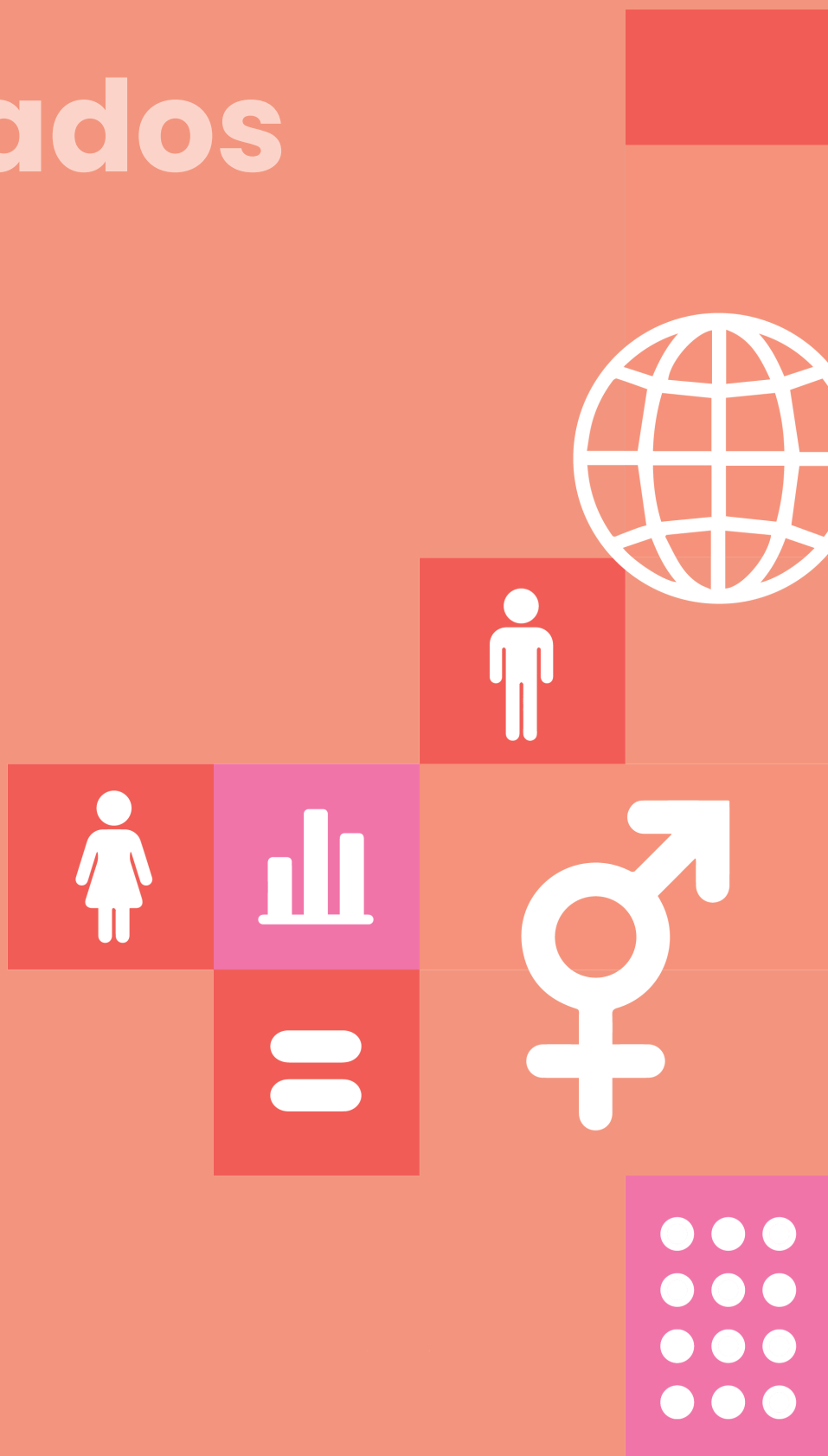
Técnica utilizada:

Las entidades participaron de manera voluntaria u obligatoria, dependiendo de la naturaleza específica abordada en el punto anterior.

El 23 de mayo de 2024, se adquirió la base de datos fundamental para trabajar en los aspectos relacionados con la equidad empresarial. Posteriormente, el 1 de agosto, del mismo año, se descargó el documento pertinente para abordar temas relativos al gobierno corporativo, realizando una validación en las memorias anuales de cada entidad, las cuales fueron publicadas en el primer trimestre de 2024.

El análisis de los datos se llevó a cabo entre mayo y noviembre del 2024, realizado por el Instituto de Directores de Chile y Fundación ChileMujeres. Durante este lapso, se aplicaron, tanto métodos cuantitativos como cualitativos con el fin de explorar el informe de la CMF y las memorias anuales.

Resultados



RESULTADOS

Equidad Empresarial

La equidad empresarial es el principio que debe guiar a las organizaciones para garantizar que todas las personas, independiente de sus diferencias individuales, tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y éxito dentro del entorno laboral. Este concepto no se limita a la igualdad, sino que reconoce que cada persona puede necesitar recursos o condiciones específicas para alcanzar su máximo potencial. La equidad empresarial entonces implica establecer políticas, prácticas y culturas organizacionales que eliminen barreras sistémicas, promuevan la diversidad y aseguren procesos justos en áreas clave, tales como la contratación, la promoción, la remuneración y la asignación de responsabilidades.

Los resultados presentados en esta sección evidencian que, aunque se han logrado avances en equidad empresarial en las organizaciones en Chile, aún queda un largo camino por recorrer. Persisten desafíos significativos, como la necesidad de reducir las brechas de género en representación y liderazgo, eliminar los sesgos en los procesos, asegurar ambientes laborales libres de acoso y garantizar condiciones laborales equitativas para todas las personas. Estos resultados subrayan la importancia de continuar fortaleciendo políticas inclusivas, estableciendo métricas claras para medir el progreso y fomentando una cultura organizacional que

valore y promueva la diversidad como un pilar estratégico.

La información sobre la dotación de las empresas analizada en esta sección considera, de acuerdo a lo señalado por la NCG N°461, a todas aquellas personas que a la fecha de reporte presten servicios a la entidad bajo un contrato de trabajo, incluyendo las personas que presten servicios a la entidad y que formalmente estén contratadas por las empresas del mismo grupo empresarial de esta.

01

Diversidad

La diversidad empresarial se refiere al reconocimiento y la inclusión activa de las distintas cualidades, experiencias y perspectivas que las personas aportan a una organización. Esto abarca aspectos como género, edad, habilidades, nacionalidad y otros elementos que hacen única a cada persona. No se trata solo de aceptar diferencias, sino de crear las condiciones necesarias para que cada persona pueda contribuir plenamente y crecer dentro del entorno laboral. Al reunir perspectivas, experiencias y habilidades únicas, los equipos diversos se convierten en motores de innovación, creatividad y resiliencia.

Dotación total:

Las 139 organizaciones consideradas para este informe reportaron un total de 678.814 personas (NCG N°461 5.1.1), de las cuales un 39,2% son mujeres (265.981 mujeres) y un 60,8% son hombres (412.833 hombres). Esto representa un aumento de 59.689 personas con respecto al informe anterior, donde se consideraron las primeras 80 empresas que reportaron de acuerdo a la vigencia establecida por la NCG N°461.

60,8%

Hombres



39,2%

Mujeres

Se tiene que el 54,7% de las empresas analizadas tiene más de 1.000 personas en su dotación, mientras que el 11,5% tiene menos de 100 personas¹.

¹ De acuerdo a la metodología definida para este informe, no se consideran las empresas con menos de 10 personas reportadas.

Tabla N°1: Dotación total por empresa

Dotación total	Número de empresas	Porcentaje
Entre 10 y 100	16	11,5%
Entre 101 y 1.000 personas	47	33,8%
Entre 1.001 y 10.000	57	41,0%
Más de 10.000 personas	19	13,7%
Total:	139	100%

Sobre la distribución por cargos, la NCG N°461 señala nueve categorías de funciones bajo las cuales las organizaciones deben entregar su información: Alta Gerencia, Gerencia, Jefatura, Operario, Fuerza de Venta, Administrativo, Auxiliar, Otros Profesionales y Otros Técnicos² (NCG N°461 5.1.1).

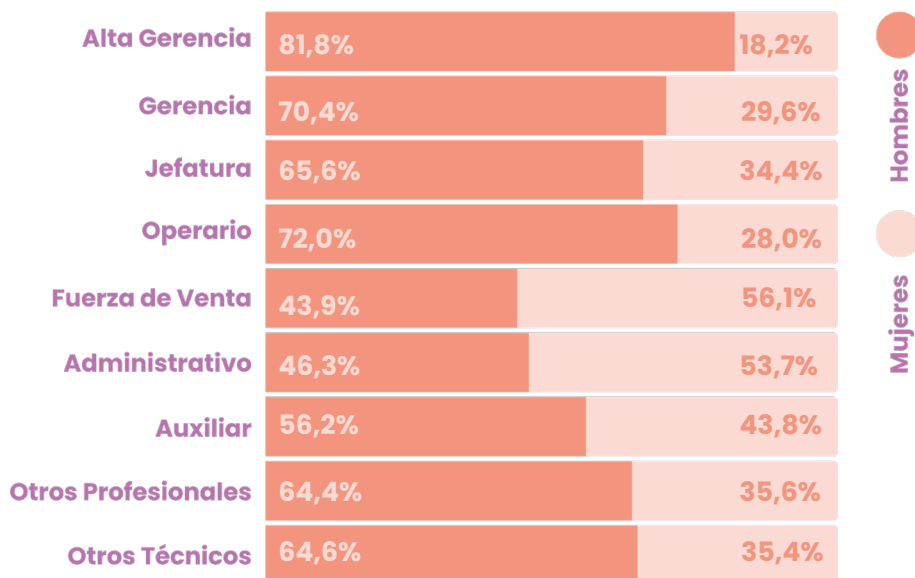
El análisis por género y cargos muestra que las únicas categorías donde el número de mujeres supera al número de hombres es en Fuerza de Venta y Administrativo, con un 56,1% y un 53,7% de mujeres en estos roles respectivamente. Por otro lado, se tiene que a medida que aumenta el nivel de responsabilidad

dentro de la organización, disminuye la presencia de mujeres. Si consideramos los cargos de Alta Gerencia y Gerencia, hay un total de 15.649 posiciones de las cuales solo 4.416 son ocupadas por mujeres, es decir, un 28,2%.

Al analizar la distribución de las mujeres dentro de las empresas, la mayor concentración se encuentra en los cargos de Fuerza de Venta (29,3%), seguido por Operario (20,2%). Para el caso de los hombres, el 33,4% de ellos ocupa cargos de Operario seguido por Otros Profesionales con un 17,2%.

² Ver definiciones en Anexo N°1

Gráfico N°1: Distribución por categoría de cargo y género.



Un
28,2%
de los cargos de alta
gerencia y gerencia
son ocupados por
mujeres.

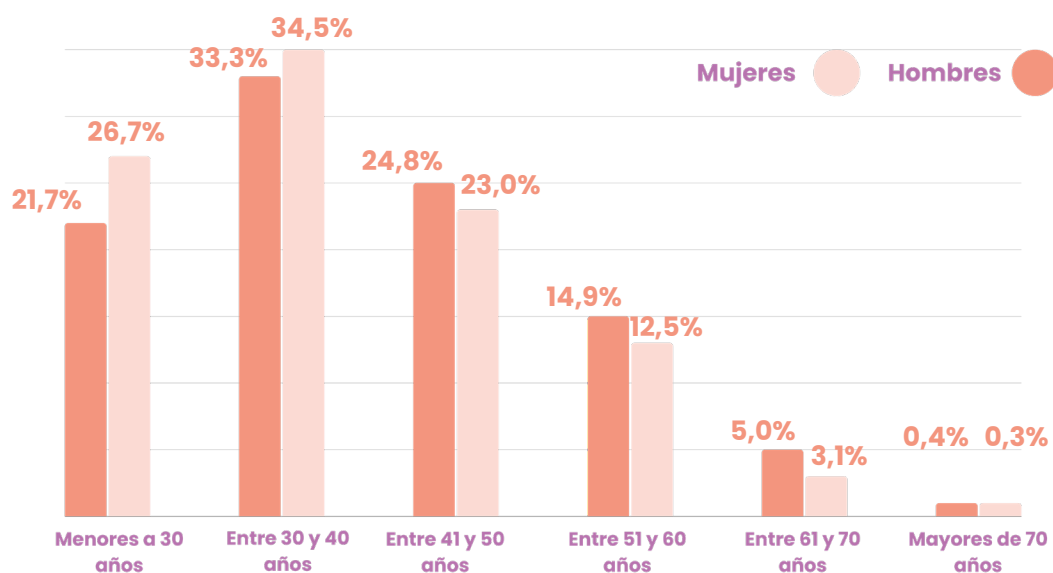


Rango de edad:

En relación al rango etario (NCG N°461 5.1.3), se identifica un patrón similar en la distribución de hombres y mujeres a nivel general. En ambos casos, el grupo más numeroso corresponde a personas entre 31 y 40 años, representando el 33,3% de los hombres y el 34,5% de las mujeres. En contraste, la menor representación se encuentra en personas mayores de 70 años, con un 0,4% en hombres y un 0,3% en mujeres.

Las mayores diferencias por género se observan en el grupo de menores de 30 años, donde las mujeres superan a los hombres en 5 pp y en el rango de 51 a 60 años, donde la proporción de hombres es 2,4 pp mayor que la de mujeres.

Gráfico N°2: Distribución por género y edad

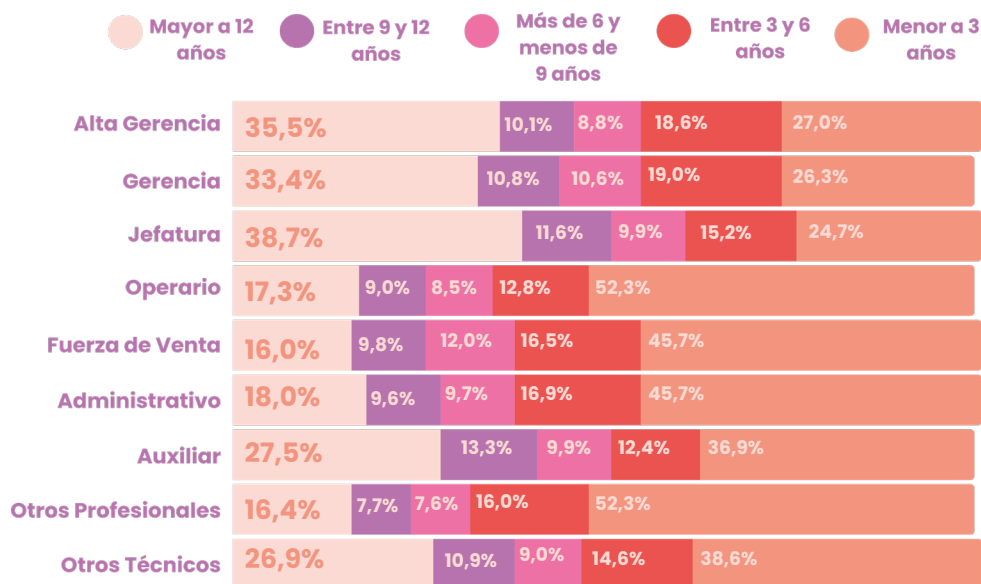


Antigüedad laboral:

En lo que respecta a la permanencia de las personas en las organizaciones (NCG N°461 5.1.4), se observa que el mayor grupo está compuesto por quienes llevan menos de tres años en sus empleos, representando un 45,0% del total de personas. Este dato refleja que una parte significativa de la fuerza laboral se encuentra en etapas tempranas de su vinculación con las empresas. En el extremo opuesto, un 20,9% de las personas cuenta con más de 12 años de antigüedad en sus organizaciones, destacando un grupo más reducido pero representativo de trabajadores y trabajadoras con trayectorias laborales consolidadas en una misma empresa.

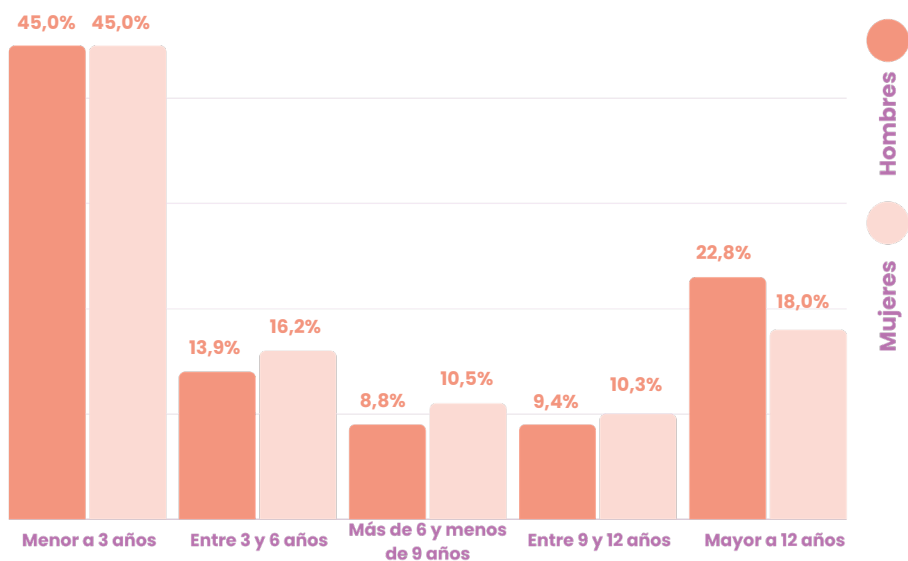
La distribución por tipo de cargo y antigüedad laboral se presenta en el gráfico N°3, mostrando interesantes diferencias en la permanencia laboral según el tipo de cargo. En los niveles más altos de la organización, como Alta Gerencia y Gerencia, destaca que un porcentaje significativo de personas (35,5% y 33,4%, respectivamente) tiene más de 12 años de antigüedad. En contraste, en roles como Operarios y Otros Profesionales, la mayoría tiene menos de 3 años en la empresa, alcanzando porcentajes del 52,3%. Otro dato relevante es que los cargos de Fuerza de Venta y Administrativo presentan un patrón similar, con un 45,7% de sus trabajadores y trabajadoras concentrados en el rango de menos de 3 años de antigüedad.

Gráfico N°3: Distribución por cargo y antigüedad laboral



El análisis por género en el gráfico N°4 muestra que la distribución de los años de antigüedad es, en general, similar entre hombres y mujeres. Sin embargo, la principal diferencia se encuentra en el grupo con más de 12 años en la organización, donde los hombres representan el 22,8%, superando en 4,8 pp a las mujeres, quienes alcanzan un 18,0%.

Gráfico N°4: Distribución por cargo y antigüedad laboral



Discapacidad:

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, promulgada en 2017, promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad estableciendo que las empresas públicas y privadas con 100 o más personas deben destinar al menos el 1% de su dotación a personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez. Si no pueden cumplir con esta cuota, las empresas pueden optar por medidas alternativas, como contratar servicios de organizaciones que empleen a personas con discapacidad o realizar donaciones a programas de inclusión. La normativa también obliga a los empleadores a realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo para garantizar condiciones laborales adecuadas y equitativas. Esta ley fue modificada el 24 de agosto de 2024, aumentando el porcentaje de personas con discapacidad al 2% de la dotación. Sin embargo, considerando que los resultados reportados por las empresas

analizadas en este informe corresponden al año 2023, este cambio aún no estaba vigente.

El total de personas con discapacidad informado por las 139 empresas representa, a nivel general, un 1,2% de la dotación total. La distribución por género muestra que un 35,4% de las personas con discapacidad son mujeres y un 64,6% son hombres.

De las 139 empresas analizadas, 123 cuentan con 100 o más personas, por lo que están sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.015. De este grupo, solo 52 empresas, equivalentes al 42,3%, reporta cumplir con la obligación de contratar al menos un 1% de personas con discapacidad. Cabe destacar que, entre estas, la empresa con la mayor proporción de personas con discapacidad alcanza un 4,4%.

42,3%

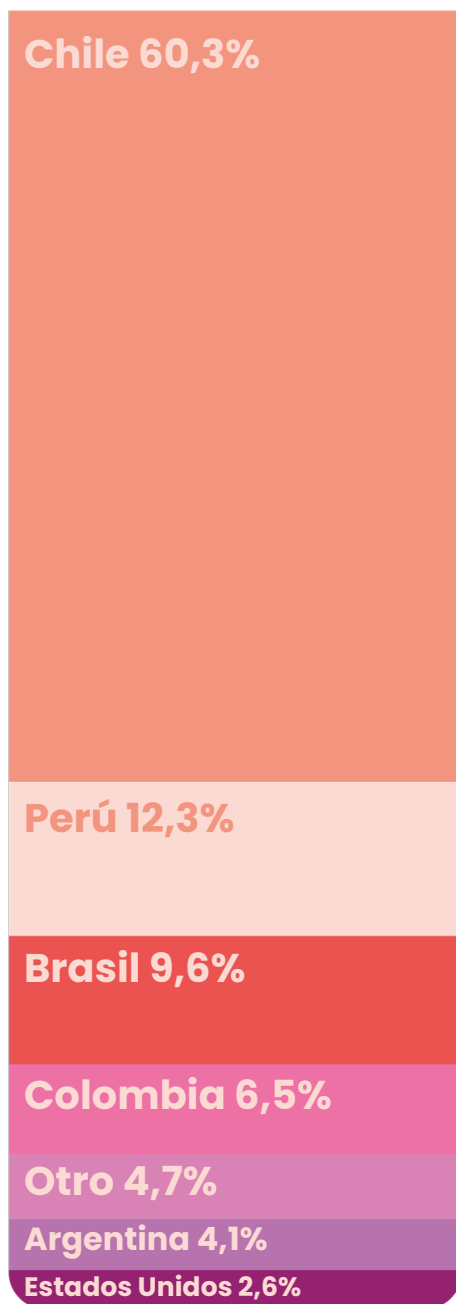
de las empresas obligadas por la Ley N°21.015 tiene un 1% o más de personas con discapacidad contratadas.

Nacionalidad:

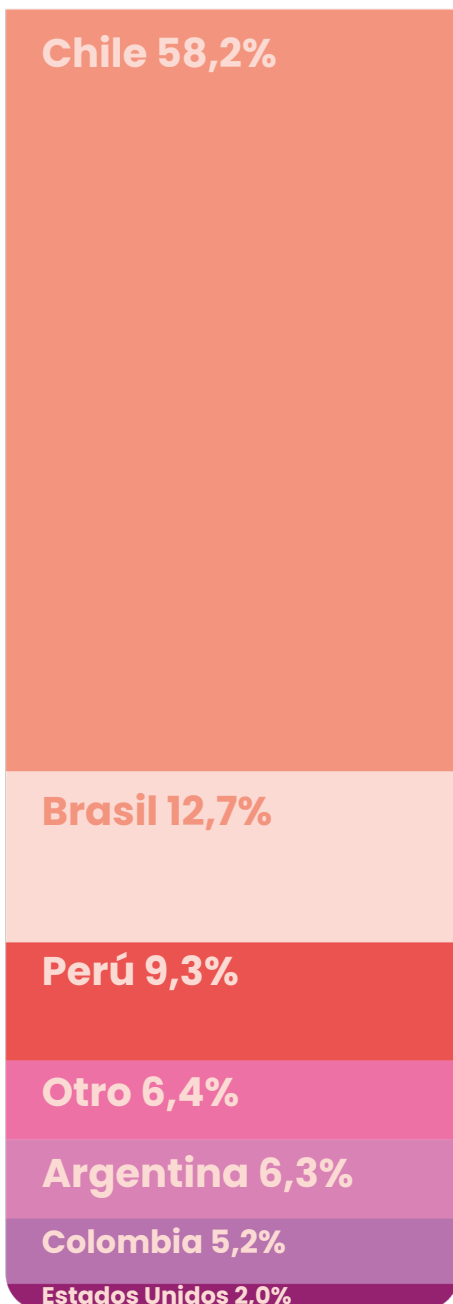
En relación con la diversidad de nacionalidades presentes en las empresas (NCG N°461 5.1.2), se identificaron un total de 86 nacionalidades distintas. Específicamente, el 58,2% de los hombres y el 60,3% de las mujeres son de nacionalidad chilena. Entre los hombres, Brasil destaca como la segunda nacionalidad más representada,

con un 12,7%, seguido de Perú con un 9,3%. En el caso de las mujeres, después de Chile, la nacionalidad peruana tiene la mayor representación, alcanzando un 12,3%, seguida por Brasil con un 9,6%. Estos datos abarcan las operaciones dentro y fuera de Chile de las organizaciones que reportan a la CMF.

Distribución de mujeres según nacionalidad



Distribución de hombres según nacionalidad



Capacitación:

Para 2023 se reportó un total de 562.019 personas capacitadas, lo que corresponde al 82,8% de la dotación total de trabajadores y trabajadoras. Este dato no pudo ser analizado por género, ya que la NCG N°461 no requería dicha información. Sin embargo, fue introducida esta desagregación por género en las modificaciones presentadas a la NCG N°461 para el año 2024, por lo que en futuros informes se podrá realizar este análisis.

De las 139 empresas analizadas, 101 reportaron haber capacitado a más del 60% de su dotación durante el año 2023, lo que equivale al 72,7% del total de entidades. Cabe destacar que solo 30 de estas empresas logró capacitar al 100% de sus trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, seis empresas declararon no haber capacitado a ninguna persona durante el año.

82,8%

de las personas fue capacitada.



02

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad parental se refiere al compromiso compartido entre padre y madre para involucrarse de manera equitativa y continua en la crianza y educación de sus hijos e hijas, beneficiando al bienestar integral de la familia. Este principio busca garantizar que ambos padres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y de cuidado con la posibilidad de acceder y desarrollarse en trabajos remunerados.

Mientras la madre tiene por sí misma diez derechos laborales relacionados con su maternidad –prenatal, postnatal, sala cuna, derecho a alimentar al hijo o hija menor de dos años, derecho a cuidar al hijo o hija menor de un año por enfermedad grave, entre otros– el padre tiene por sí mismo la mitad, es decir, solo cinco derechos laborales relacionados con su paternidad y uno de ellos –el permiso de cinco días pagados por la empresa por nacimiento– no configura un postnatal paternal propiamente tal, aunque lo llamemos así. Estas diferencias perpetúan un modelo en el cual las responsabilidades familiares recaen de manera desproporcionada en las mujeres, dificultando así la corresponsabilidad efectiva en el ámbito laboral y familiar.

Las empresas no necesitan depender exclusivamente de las políticas públicas para promover la corresponsabilidad parental y equilibrar los derechos entre madres y padres. Al adoptar estas prácticas, las empresas se convierten en agentes de cambio que contribuyen activamente a transformar

las dinámicas familiares y laborales, sentando un precedente positivo para el sector privado y la sociedad en su conjunto.

Sobre el postnatal (NCG N°461 5.7), de las 139 empresas, 35 de ellas (25,2%) cuenta con políticas que establecen un período de descanso superior al legalmente vigente, posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción. De ellas, el 91,4% (32 organizaciones) señala que la política de postnatal tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental.

La NCG N°461 también solicitaba informar sobre el promedio de días de postnatal utilizados durante el año por categoría de funciones, diferenciando, en el caso de los padres, el postnatal paternal de cinco días y el parental traspasable por la madre al padre de máximo seis semanas. Sin embargo, en el proceso de análisis de las respuestas, fueron identificadas inconsistencias que no permitieron hacer una evaluación correcta de esta información para ser incluida en este informe. Las modificaciones incorporadas para el año 2024 a la NCG N°461 incluyen mayor detalle en las definiciones para mejorar la reportabilidad de las empresas, por lo que se espera poder contar con esta información para los próximos informes.

03

Acoso

El 1 de agosto de 2024 entró en vigencia la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo en prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Con esta ley, el Código del Trabajo define el acoso laboral como “toda conducta constitutiva de agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”³. Y acoso sexual como “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”⁴. Finalmente, se define la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros⁵.

Esta ley no es solo una reforma al acoso laboral y sexual, sino que establece una nueva perspectiva sobre el deber de las

empresas hacia las personas, ampliando su alcance más allá de los trabajadores y las trabajadoras, para incluir a todas aquellas que se relacionan con la organización a través de la nueva figura de violencia en el trabajo. Además, se establece que las organizaciones tienen una responsabilidad fundamental en la prevención, lo que implica implementar protocolos claros, capacitar a las personas, promover una cultura de respeto y garantizar mecanismos efectivos de denuncia, investigación y resolución. Al cumplir con estas obligaciones, las empresas aseguran el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, donde el respeto a las personas sea un principio intransable y su dignidad no tenga matices.

Los datos presentados en este informe corresponden a lo reportado por las empresas con respecto al año 2023, es decir, previo a la entrada en vigencia de esta ley. A la fecha del reporte de las empresas de todas formas estaba regulado el acoso sexual desde el año 2005 y el acoso laboral desde el año 2012 en el Código del Trabajo.

Con respecto a las modificaciones introducidas a la NCG N°461 en 2024 y que serán incluidas en futuros informes, en la sección de acoso se incluye el concepto de violencia en el trabajo y se separan las denuncias por sexo.

³ Código del Trabajo. Artículo 2, Inciso 2

⁴ Ibid

⁵ Ibid

Políticas de prevención y gestión:

Las empresas debían divulgar en sus memorias anuales si disponen de políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual (NCG N°461 5.5). Entre las 139 entidades analizadas, 114 reportaron contar con políticas específicas para prevenir y gestionar el acoso laboral, lo que equivale al 82,0%. Las empresas que no cuentan con dichas políticas emplean a un total de 23.857 personas. En cuanto al acoso sexual, 111 empresas declararon contar con dichas políticas, representando un 79,9%. Es decir, fueron 28 las entidades sin políticas para prevenir y gestionar el acoso sexual y estas emplean a un total de 43.518 personas.

Al combinar ambos resultados, se identifica que 23 organizaciones no disponen de políticas para prevenir y gestionar ni acoso laboral ni acoso sexual, lo que representa un 16,5% del total analizado.

23

organizaciones no cuentan con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual.



Programas de capacitación:

El 41,0% de las organizaciones analizadas, equivalente a 57 empresas, declaró no contar con programas de capacitación enfocados en la prevención y gestión del acoso laboral, las cuales emplean a un total de 76.445 trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, de las 82 empresas que reportaron tener estas capacitaciones, informaron que, en promedio, el 41,1% de su dotación fue capacitada durante el año, lo que evidencia que aún existe una brecha considerable en la cobertura de estas iniciativas incluso entre las organizaciones que han implementado programas en esta materia.

La tabla N°2 muestra los porcentajes de personas capacitadas en prevención y gestión del acoso laboral. Solo 15 organizaciones capacitaban al 100% de su dotación y 12 informaron que, si bien contaban con programas de capacitación, no capacitaban a ninguna persona durante el año en materia de acoso laboral.

Tabla N°2: Capacitación en prevención y gestión del acoso laboral

Porcentaje del total de personas que fueron capacitadas	Número de organizaciones
100%	15
Mayor a 60% y menor a 100%	14
Mayor a 30% y menor a 60%	9
Mayor a 0% y menor a 30%	32
0%	12

Similarmente, son 57 las empresas (41,0%) que no cuentan con programas de capacitación en materia de acoso sexual y ellas emplean un total de 73.650 personas. Las 82 empresas que sí cuentan con estas capacitaciones informaron que, en promedio, capacitaron al 41,6% de su dotación durante el año 2023, mostrando una brecha similar a los resultados en materia de capacitaciones en acoso laboral.

La tabla N°3 muestra los porcentajes de personas capacitadas durante el año 2023 en prevención y gestión del acoso sexual. Solo 15 organizaciones capacitaron al 100% de su dotación y 12 informaron que, si bien contaban con programas de capacitación, no capacitaron a ninguna persona durante el año en materia de acoso sexual.

Tabla N°3: Capacitación en prevención y gestión del acoso sexual

Porcentaje del total de personas que fueron capacitadas	Número de organizaciones
100%	15
Mayor a 60% y menor a 100%	15
Mayor a 30% y menor a 60%	9
Mayor a 0% y menor a 30%	31
0%	12

10,8%

de las organizaciones capacitó al 100% de su dotación en prevención y gestión del acoso laboral y sexual.

41%

de las organizaciones declara no contar con programas de capacitación en materia de acoso laboral y sexual.

Denuncias:

Para el año 2023, 70 organizaciones informaron haber recibido denuncias de acoso laboral, lo que representa un 50,4% del total de entidades analizadas. El total de denuncias recibidas fue de 1.848.

Dado que el número total de denuncias de acoso laboral está directamente relacionado con la cantidad de personas en cada organización, se elaboró un indicador ajustado utilizando los datos sobre la dotación total (NCG N°461 5.1.1). Este indicador calcula una tasa de denuncias ajustada por trabajador/a, expresada como un porcentaje, lo que permite obtener una métrica más precisa y comparable entre organizaciones al considerar las diferencias en el total de personas.

Los datos recopilados de las 70 empresas que reportaron denuncias de acoso laboral muestran una considerable variabilidad. Las tasas de denuncias ajustadas oscilan entre un mínimo de 0,02% (una denuncia por cada 5.000 trabajadores/as) y un máximo de 4,87% (una denuncia por cada 21 trabajadores/as). El promedio general se ubica en 0,41%, equivalente a una denuncia de acoso laboral por cada 244 trabajadores/as. Estos resultados evidencian una amplia dispersión, reflejando diferencias significativas en la frecuencia de denuncias entre las organizaciones analizadas.

50,4%

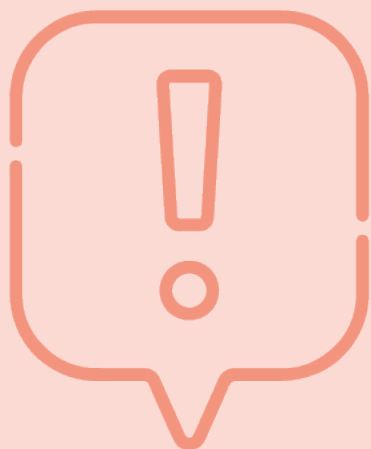
de las empresas tuvo denuncias de acoso laboral.

Tabla N°4: Tasa de denuncias de acoso laboral ajustadas por dotación

Tasa de denuncias de acoso laboral	Número de organizaciones
Más de 1%	7
Entre 0,5% y 1%	10
Entre 0,1% y 0,49%	39
Entre 0,01% y 0,09%	14

En promedio, hay una denuncia de acoso laboral por cada 244 trabajadores/as.

40,3% de las empresas tuvo denuncias de acoso sexual.



En promedio, hay una denuncia de acoso sexual por cada 833 trabajadores/as.

Sobre acoso sexual, fueron 56 las organizaciones que informaron denuncias durante el año 2023, lo que representa un 40,3% del total de entidades analizadas. El total de denuncias por acoso sexual en el año fue de 481.

Al igual que en el caso de las denuncias por acoso laboral, dado que el número de denuncias por acoso sexual está directamente relacionado con la cantidad de personas en cada organización, se elaboró un indicador ajustado utilizando los datos sobre la dotación total (NCG N°461 5.1.1.). Los resultados por empresas muestran variaciones, oscilando desde el 0,01% (una denuncia por cada 10.000 trabajadores/as) al 1,55% (una denuncia por cada 65 trabajadores/as). El promedio general es de 0,12%, lo que significa que hay una denuncia de acoso sexual por cada 833 trabajadores/as.

Adicionalmente, la NCG N°461 establece que las empresas deben reportar las denuncias distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u otro organismo equivalente. Sin embargo, la información proporcionada no especifica si las denuncias corresponden a casos de acoso laboral o acoso sexual, lo que obliga a realizar una evaluación en conjunto de ambos tipos de denuncias. A su vez, fueron eliminadas del análisis tres organizaciones que mostraban inconsistencias en los resultados reportados.

Así, se tiene un total de 2.215 denuncias, que considera 1.758 denuncias de acoso laboral (79,4%) y 457 de acoso sexual (20,6%). De ellas, 2.100 fueron presentadas ante la misma empresa, lo que corresponde a un 94,8% del total de denuncias y 861 fueron

presentadas ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente, que corresponde a un 38,9% del total de denuncias informadas. Estos resultados se deben a que una misma denuncia puede ser presentada a una o ambas instituciones.

Tabla N°5: Tasa de denuncias de acoso sexual ajustadas por dotación

Tasa de denuncias de acoso laboral	Número de organizaciones
Más de 1%	1
Entre 0,5% y 1%	0
Entre 0,1% y 0,49%	23
Entre 0,01% y 0,09%	32

04

Adaptabilidad

La adaptabilidad se entiende como el principio por el cual las condiciones laborales espaciales y temporales se adaptan a las necesidades familiares y personales de quienes trabajan en la organización. Al incorporar la flexibilidad en su cultura organizacional, las empresas fortalecen la relación con las personas y promueven un entorno más inclusivo y sostenible.

Aunque el marco legal actual entrega herramientas importantes, como el teletrabajo, las jornadas parciales, las bandas horarias, los pactos de adaptabilidad, la reducción progresiva de la jornada laboral a 40 horas, la jornada 4x3 y la mensualización de la jornada, aún queda espacio para avanzar en políticas más integrales que fomenten la flexibilidad como un pilar del empleo formal. La adaptabilidad no debe limitarse al cumplimiento normativo, sino convertirse en una herramienta estratégica para atraer y potenciar el talento de las personas en las organizaciones.

Tipo de jornada:

En Chile, la jornada ordinaria de trabajo está regulada por la ley y establece un límite máximo de 45 horas semanales, con una reducción gradual a 40 horas a partir de abril de 2024 por la ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo conocida como

“Ley de 40 horas”. Por otro lado, la jornada parcial se define como aquella cuya duración no supera las 30 horas semanales.

De la información reportada por las 139 empresas con respecto al tipo de jornada (NCG N°461 5.3), se tiene que, del total de personas sujetas a jornada laboral, el 88,3% se encuentra en jornada ordinaria y el 11,7% en jornada parcial.

Entre las personas con jornada ordinaria, la distribución por género muestra que el 64,2% son hombres, mientras que el 35,8% son mujeres. En contraste, en las jornadas parciales, la tendencia se invierte: el 34,7% corresponde a hombres y el 65,3% a mujeres, reflejando una mayor representación femenina en este tipo de modalidad laboral.

Del total de mujeres de las empresas evaluadas, el 19,5% de ellas trabaja con una jornada a tiempo parcial, mientras que entre los hombres solo el 6,7% de ellos lo hace.

Jornada ordinaria



Jornada parcial



19,5%
de las mujeres trabaja
en jornada parcial



6,7%
de los hombres trabaja
en jornada parcial

Teletrabajo:

De acuerdo con el Código del Trabajo, se denomina teletrabajo “si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”⁶. Esta modalidad de trabajo se puede pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. De acuerdo a la información reportada por las empresas para el año 2023, no se cuenta con la separación de quienes se encuentran en teletrabajo completo y teletrabajo parcial. Sin embargo, esto podrá ser analizado en futuros informes, ya que esta diferenciación se incluye en las modificaciones presentadas el 2024 a la NCG N°461.

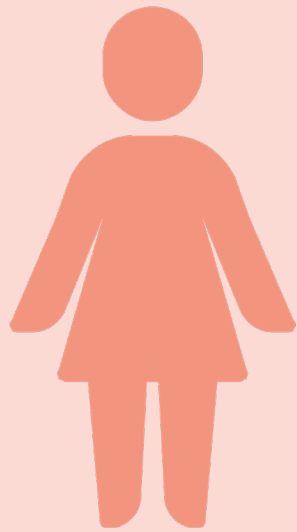
El análisis de los datos proporcionados por las 139 empresas en el marco de la NCG N°461 revela que, durante el año 2023, un total de 90.727 personas trabaja bajo alguna modalidad de teletrabajo, representando un 13,4% de la dotación total informada. De este grupo, un 44,3% corresponde a mujeres y un 55,7% a hombres.

Al desglosar estos datos por género y compararlos con las dotaciones totales informadas, se observa que el 15,1% de las mujeres de las empresas se encuentra en teletrabajo, superando ligeramente a los hombres, de los cuales el 12,3% utiliza esta modalidad.

13,4%

de las personas se encuentra en alguna modalidad de teletrabajo.

⁶ Artículo 152 quáter G) Código del Trabajo



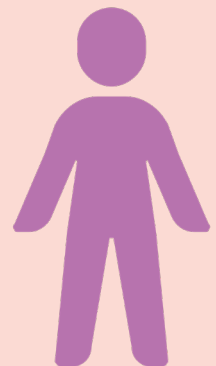
15,1%

de las mujeres se encuentra en alguna modalidad de teletrabajo



12,3%

de los hombres se encuentra en alguna modalidad de teletrabajo



Pactos de adaptabilidad:

En Chile, los pactos de adaptabilidad laboral son acuerdos entre empleadores/as y trabajadores/as que permiten modificar condiciones laborales. Estos pactos, regulados por el Código del Trabajo, ofrecen flexibilidad para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo entornos laborales más flexibles y productivos.

Dentro del marco del Código del Trabajo, se establecen dos pactos sobre condiciones especiales de trabajo o colectivos especiales: los pactos de distribución de jornada de trabajo semanal (4x3) y los pactos de adaptabilidad para trabajadores/as con responsabilidades familiares. Estos pueden ser acordados por empresas con al menos 30% de afiliación sindical y las organizaciones sindicales. En caso de no haber sindicatos, el empleador o empleadora puede pactarlos con federaciones o confederaciones⁷.

Con la entrada en vigencia en abril del año 2024 de la Ley N°21.561, y una vez que la empresa ha reducido la jornada semanal a 40 horas, los pactos de distribución de jornada 4x3 podrán acordarse directamente entre la empresa y la persona trabajadora sin necesidad de acuerdo sindical.

Por otro lado, los pactos de adaptabilidad para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares seguirán vigentes y se complementarán con las nuevas disposiciones de la Ley de 40 horas.

a) Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal (4x3)

Estos pactos consisten en que las partes pueden acordar distribuir la jornada ordinaria semanal de manera que la persona trabaje cuatro días y descanse tres.

De las 139 empresas analizadas bajo la (NCG N°461 5.3), 21 reportaron tener trabajadores/

as con pactos de distribución de jornada laboral, lo que equivale al 15,1% del total de organizaciones. Estas empresas informaron un total de 24.665 personas bajo este tipo de acuerdo, de las cuales el 42,7% son mujeres y el 57,3% son hombres. Este grupo representa el 3,6% de la dotación total de las empresas incluidas en el análisis.

Al desglosar por género, se observa que el 4,0% de las mujeres cuenta con pactos de distribución de jornada laboral, mientras que en el caso de los hombres esta proporción es del 3,4%.

b) Pactos para trabajadores/as con responsabilidades familiares⁸

Estos acuerdos permiten que personas con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial tanto en la empresa como fuera de ella y adecuaciones a la jornada de trabajo. Se aplica no solo a aquellos que tienen a su cargo responsabilidades familiares, sino también a jóvenes que están cursando estudios, mujeres, personas con discapacidad y otras, según lo acuerden mutuamente las partes involucradas⁹.

De las 139 empresas analizadas bajo la (NCG N°461 5.3), 6 reportaron tener trabajadores/as con pactos por responsabilidades familiares, lo que equivale al 4,3% del total de organizaciones. Estas empresas informaron un total de 245 personas bajo este tipo de acuerdo, de las cuales el 81,2% son mujeres y el 18,8% son hombres. Este grupo representa el 0,04% de la dotación total de las empresas incluidas en el análisis.

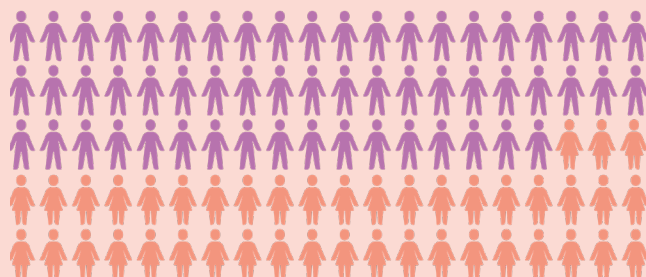
Al desglosar por género, se observa que el 0,1% de las mujeres cuenta con pactos por responsabilidades familiares, mientras que en el caso de los hombres esta proporción es del 0,01%.

7 Guía de Adaptabilidad Laboral, ChileMujeres y AMSA 2024.

8 Código del Trabajo, artículo 376

9 Guía de Adaptabilidad Laboral, ChileMujeres y AMSA 2024

Distribución por género de personas con pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal (4x3)



57,3%

Hombres

42,7%

Mujeres

Distribución por género de personas con pactos de adaptabilidad para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares



81,2%

Mujeres

18,8%

Hombres

05

Formalidad laboral

La NCG N°461 establece que las empresas están obligadas a reportar información sobre la cantidad de personas empleadas bajo contratos de plazo indefinido, plazo fijo y por obra o faena (NCG N°461 5.2). Asimismo, deben incluir datos sobre aquellas personas que prestan servicios a honorarios.

El contrato de trabajo a plazo indefinido es aquel que no establece una fecha de término para la relación laboral, proporcionando mayor estabilidad al trabajador o trabajadora. Por su parte, el contrato a plazo fijo establece una fecha de inicio y término determinada para la relación laboral, mientras que el contrato por obra o faena es aquel en el cual el trabajador o trabajadora se compromete a ejecutar una obra material o intelectual específica. Final-

mente, las personas que prestan servicios a honorarios son aquellas que realizan un trabajo o actividad de manera independiente, sin una relación de subordinación con quien contrata sus servicios.

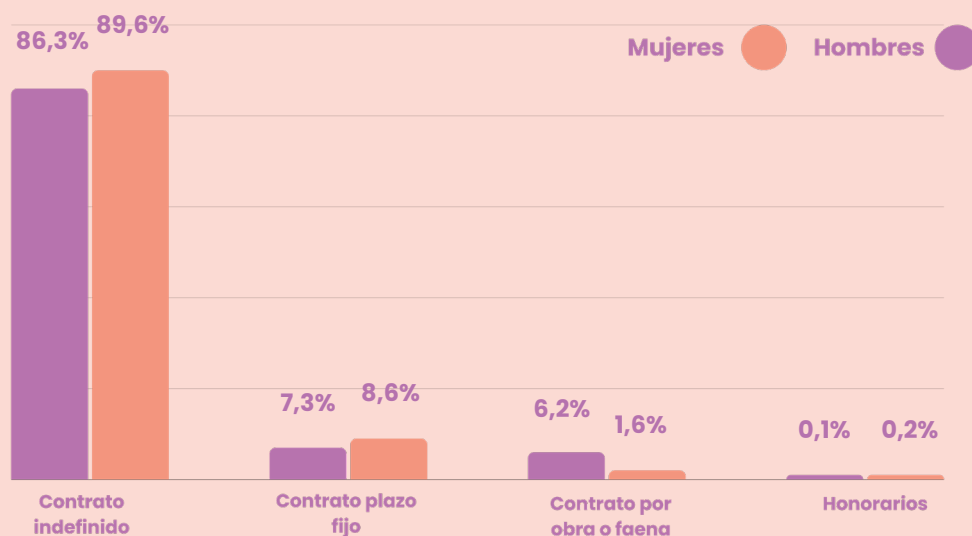
Entre la dotación total de las 139 organizaciones analizadas, la mayoría de las personas, equivalente al 87,6%, se encuentra contratada bajo la modalidad de plazo indefinido, consolidándose como el tipo de contrato más predominante. Por su parte, el 7,8% de los trabajadores/as cuenta con un contrato a plazo fijo, mientras que aquellos vinculados mediante contratos por obra o faena representan el 4,4%. Finalmente, las personas que prestan servicios a honorarios constituyen el 0,2% de la dotación total.

87,6%

de las personas se encuentra con un contrato a plazo indefinido.

El análisis por género revela que las proporciones de hombres y mujeres según el tipo de contrato son bastante similares, según lo que se presenta en el gráfico N°5. Sin embargo, se observa una mayor diferencia en los contratos por obra: mientras que el 6,2% de los hombres se encuentra bajo esta modalidad, en el caso de las mujeres esta cifra es significativamente menor, alcanzando apenas el 1,6%.

Gráfico N°5: Distribución del tipo de contrato por género



RESULTADOS

Gobierno corporativo

El presente capítulo aborda el gobierno corporativo como un pilar fundamental para la sostenibilidad y el desempeño estratégico de las organizaciones. A través del análisis de diversos aspectos, se expone cómo las empresas han adoptado principios clave para alinear sus operaciones con estándares de gobernanza responsables, transparentes y éticos.

En la sección inicial, se presenta el marco de gobernanza enfocado en la sostenibilidad, destacando cómo las empresas están integrando políticas ambientales, sociales y de derechos humanos en sus directorios, en cumplimiento con la Norma de Carácter General 461. Este enfoque se complementa con datos relevantes sobre la composición del directorio, la diversidad organizacional y la identificación de barreras que limitan la inclusión.

Posteriormente, se revisan aspectos como los procesos de inducción, evaluación del desempeño y programas de capacitación del directorio, subrayando su relevancia para la eficiencia y efectividad en la dirección.

Finalmente, se exploran temas relacionados con la gestión de riesgos, incluyendo códigos de ética, planes de sucesión y modelos de prevención de delitos. Estos elementos, junto con la adherencia a códigos internacionales

de buen gobierno corporativo, refuerzan la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento normativo como factores clave para fortalecer la confianza de los grupos de interés y la sostenibilidad empresarial.

01

Marco de gobernanza

Enfoque de sostenibilidad:

La incorporación de un enfoque de sostenibilidad en las operaciones empresariales, conforme a la Norma de Carácter General 461 (NCG 461 3.1.ii.), ha emergido como una necesidad prioritaria para las organizaciones en el contexto actual. Este enfoque aborda aspectos ambientales, sociales y de derechos humanos, garantizando la perdurabilidad de las empresas y su impacto positivo en el entorno. En este sentido, la presencia de áreas responsables en los directorios empresariales resulta fundamental para liderar esta integración y promover una gestión alineada con los principios de sostenibilidad.

El análisis de 139 empresas refleja que el 96,4% de los directorios han adoptado este compromiso, mientras que un 2,1% aún no lo incorporan y un 1,4% no proporcionaron información. Este amplio porcentaje de adopción demuestra el creciente reconocimiento del valor estratégico de la sostenibilidad en el ámbito corporativo.

De acuerdo con las memorias anuales de distintas empresas, se han identificado prácticas comunes que permiten implementar este enfoque de manera efectiva:

Gestión ambiental:

- Las empresas están tomando medidas concretas para mitigar el Desarrollo Sostenible (ODS) y la implementación de políticas de prevención del acoso y promoción de entornos laborales saludables refuerzan el compromiso con los derechos fundamentales.

Innovación y gobernanza:

- La digitalización y optimización de procesos con un enfoque sostenible destacan como pilares de innovación empresarial. Además, la transparencia en la divulgación de indicadores ASG y la verificación externa consolidan la confianza de los grupos de interés.

Estos esfuerzos reflejan una tendencia clara: las empresas chilenas están avanzando hacia modelos de negocio más responsables y sostenibles, reconociendo que la integración de este enfoque no solo mejora su competitividad, sino que también asegura su relevancia y contribución a un futuro más equilibrado y justo.

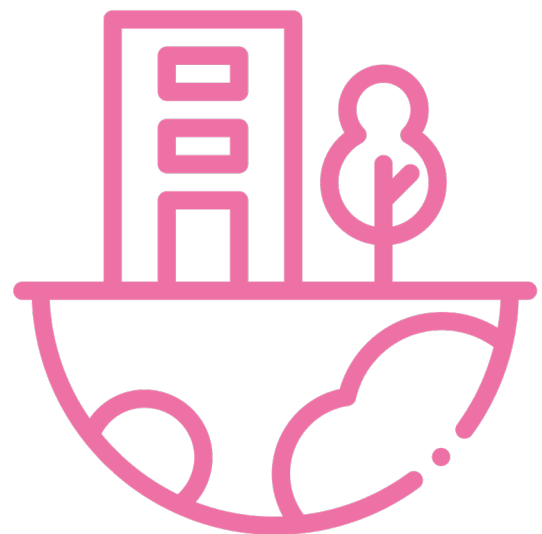
Una evaluación rigurosa y estratégica, especialmente cuando es facilitada por un tercero independiente, permite a los directorios examinar de manera más objetiva si los directores y directoras individuales,

los comités y el directorio propiamente tal, cuenta con las habilidades, experiencia, conocimientos, juicio, dinámicas y los procesos necesarios para actuar como administradores efectivos de sus empresas. La autoevaluación, más la evaluación de pares, puede ayudar al directorio a evidenciar oportunidades de mejora.

En este sentido, contar con un tercero que facilite la evaluación puede ofrecer beneficios que trascienden la solución de un problema específico. Por ejemplo, los terceros pueden aportar conocimientos y mejores prácticas del mercado, contribuyendo a mejorar y fortalecer un directorio que ya muestra un alto rendimiento.

96,4%

**de las 139 empresas
afirma el compromiso de
incorporar un enfoque
de sostenibilidad en sus
organizaciones.**



Grupos de interés:

Es de suma importancia que una entidad se enfoque en satisfacer las necesidades de sus grupos de interés principales (NCG 461 3.1.iv.), ya que estos desempeñan un rol crucial en el éxito y la sostenibilidad de la organización. Estos grupos pueden abarcar accionistas, trabajadores y trabajadoras, clientes, proveedores, comunidades locales, organizaciones no gubernamentales y otros actores relevantes para la entidad.

Identificar y comprender a profundidad las perspectivas y requerimientos de estos grupos permite a la entidad ajustar sus políticas, estrategias y operaciones. Esto asegura que las acciones de la organización generen un impacto positivo en ellos y mitiguen posibles consecuencias negativas.

El análisis de las memorias anuales revela que el 100% de las 139 empresas evaluadas están comprometidas con este proceso.

100%

de las 139 empresas aborda los principales grupos de interés en su organización.

Barreras organizacionales:

El análisis también muestra el porcentaje de directorios que detectan y reducen barreras organizacionales (NCG 461 3.1.vi.). Entendiendo por esto la capacidad de identificación y eliminación de obstáculos que limitan la diversidad en capacidades, experiencias y puntos de vista dentro de una entidad, resultan fundamentales para fomentar un entorno inclusivo y receptivo. Esta acción amplía la contribución de diversos talentos, nutre la creatividad y fortalece la toma de decisiones. Además, crea un espacio donde todas las personas se sienten valoradas, lo que se traduce en una mayor eficiencia y productividad organizativa. La supresión de estas barreras también genera nuevas oportunidades de aprendizaje y crecimiento, impulsando la innovación y la resolución de problemas desde múltiples perspectivas.

28,1%

de las 139 empresas no entregó información o no llevan a cabo el proceso de detección y reducción de las barreras organizacionales.

En cuanto al análisis, se observa que el 71,9% de las 130 empresas indican llevar a cabo este proceso, mientras que el 17,3% indicó lo contrario y el 10,8% restante no proporcionó información al respecto.

El 28,1% de las 139 empresas no entregaron información o no llevan a cabo el proceso de detección y reducción de las barreras organizacionales.



Gráfico N°6: Porcentaje de empresas que identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias y visiones de quienes componen la organización.

Diversidad en la organización:

Se considera en el análisis el porcentaje de directorios que identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones de aquellos que ocupan roles en sus distintos niveles (NCG 461 3.1.vii.). Se observa que de la información contenida en las memorias, el 88,5% de las organizaciones está llevando a cabo este proceso, mientras que el 7,9% indicó lo contrario y el 3,6% restante no proporcionó información al respecto.

En este sentido, es importante continuar trabajando para que la diversidad dentro de la entidad sea entendida como un aporte para las compañías dado que genera beneficios significativos que pueden impulsar el éxito y el crecimiento sostenible de la organización.

La diversidad en los directorios enriquece la toma de decisiones estratégicas y la gestión de riesgos al incorporar una amplia variedad de perspectivas, opiniones, experiencias y contextos culturales. Esta diversidad puede manifestarse en múltiples dimensiones, como género, edad, experiencia profesional, formación técnica y conocimiento sectorial.

88,5%

de las 139 empresas identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones dentro de su organización.

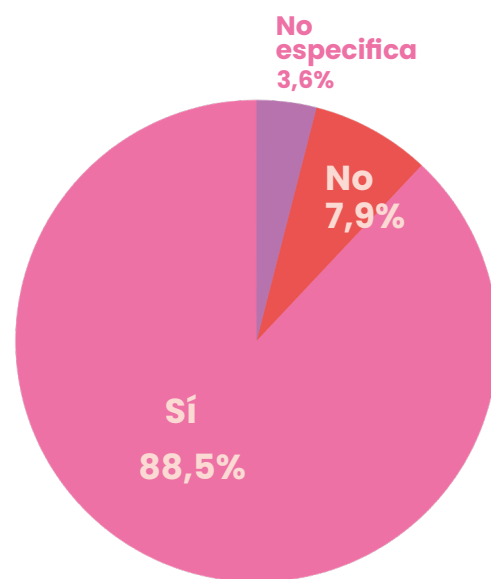


Gráfico N°7: Porcentaje de empresas que identifican la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias y visiones de quienes componen la organización.

02

Directorio

Composición del directorio:

En relación con la composición del directorio (NCG N°461 3.2.i.), desglosada por género, nacionalidad, edad, situación de discapacidad, antigüedad y roles de titulares y suplentes, el análisis entrega la siguiente información:

Tabla N°6: Composición del directorio por género

DIRECTORIO GENERAL

Nombre	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Directores titulares	848	83,1%	172	16,9%
Directores suplentes	83	79,0%	22	21,0%
TOTAL	931	82,8%	194	17,2%

La participación de mujeres en directorios empresariales es notablemente baja en comparación con la representación masculina, con una brecha de 66,2 pp en los directores titulares en desmedro de las mujeres. Esto representa un desafío continuo en la promoción de la diversidad para lograr un mayor equilibrio de género en el principal órgano del gobierno corporativo.

Tabla N°7: Antigüedad de los miembros del directorio – Hombres

Antigüedad	DT Hombres	DS Hombres	Total Hombres	% Hombres
Menos de 3 años	231	50	281	30,2%
Entre 3 y 6 años	170	15	185	19,9%
Entre 6 y 9 años	116	5	121	13,0%
Entre 9 y 12 años	106	4	110	11,8%
Más de 12 años	225	9	234	25,1%
Total	848	83	931	100,0%

Tabla N°8: Antigüedad de los miembros del directorio – Mujeres

Antigüedad	DT Mujeres	DS Mujeres	Total Mujeres	% Mujeres
Menos de 3 años	91	18	109	56,8%
Entre 3 y 6 años	58	2	60	31,3%
Entre 6 y 9 años	9	1	10	5,2%
Entre 9 y 12 años	2	0	2	1,0%
Más de 12 años	11	0	11	5,7%
Total	171	21	192	100,0%

Se observa que el 56,8% de las mujeres tiene menos de 3 años de antigüedad como miembros de los directorios, en comparación con el 30,2% de los hombres. Por otro lado, mientras el 25,1% de los hombres lleva más de 12 años en este cargo, en el caso de las mujeres, esta cifra es solo del 5,7%.

En cuanto a la edad de los directores y directoras, la mayor concentración de mujeres se encuentra en el rango etáreo entre los 51 y 60 años y en los hombres entre los 61 y 70 años. Además, un 29,5% de las mujeres tiene menos de 50 años, mientras que en el caso de los hombres esta cifra es del 19,0%.

Tabla N°9: Edad de los miembros del directorio - Hombres

Edad	DT Hombres	DS Hombres	Total Hombres	% Hombres
Menos de 30 años	2	2	4	0,4%
30 a 40 años	33	24	57	6,1%
41 a 50 años	108	12	120	12,9%
51 a 60 años	253	30	283	30,4%
61 a 70 años	269	14	283	30,4%
Más de 70 años	184	1	185	19,8%
Total	849	83	932	100,0%

Tabla N°10: Edad de los miembros del directorio - Mujeres

Edad	DT Mujeres	DS Mujeres	Total Mujeres	% Mujeres
Menos de 30 años	0	1	1	0,5%
30 a 40 años	3	5	8	4,1%
41 a 50 años	38	11	49	25,4%
51 a 60 años	87	2	89	46,1%
61 a 70 años	87	1	35	18,1%
Más de 70 años	9	2	11	5,7%
Total	171	22	193	100,0%

Tabla N°11: Discapacidad de los miembros del directorio

Cargo	Discapacidad	% Total	% sobre total
DT Hombres	3	75,0%	0,4%
DS Hombres	0	0,0%	0,0%
DT Mujeres	1	25,0%	0,6%
DS Mujeres	0	0,0%	0,0%
Total	4	100,0%	0,4%

La composición diversa del directorio (NCG 461 3.2.iv.), al incluir una amplia gama de conocimientos, habilidades y experiencias, desempeña un papel fundamental en la capacidad de la organización para prosperar en un entorno empresarial dinámico y desafiante. Esta diversidad ofrece una perspectiva multifacética en la toma de decisiones estratégicas, permitiendo considerar una variedad de enfoques para resolver problemas complejos. Además, al tener miembros con experiencia en áreas como finanzas, tecnología, cumplimiento normativo o estrategia empresarial, se fortalece la capacidad de gestionar riesgos de manera más eficiente y prever potenciales desafíos. La adaptabilidad se vuelve una fortaleza, ya que esta diversidad fomenta una mentalidad abierta hacia la innovación y la capacidad de ajustarse ágilmente a cambios en el mercado o en el panorama competitivo. Asimismo, esta variedad de habilidades puede abrir puertas a nuevas oportunidades a través de conexiones valiosas y redes sólidas, ampliando así el

alcance y las alianzas estratégicas de la entidad. Una matriz diversa no solo refleja mejor la realidad social, sino que también impulsa la inclusión y la responsabilidad corporativa, proyectando una imagen más auténtica y comprometida con la sociedad en general. En conjunto, esta diversidad en el directorio no solo es crucial para la toma de decisiones acertadas, sino que también constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento continuo de la entidad en un mundo empresarial cada vez más complejo y cambiante.

Según las memorias anuales, se evidencia que 96 de las 139 empresas entregan un detalle de la matriz de conocimientos de los miembros del directorio, mientras que las 43 restantes no entregan información.

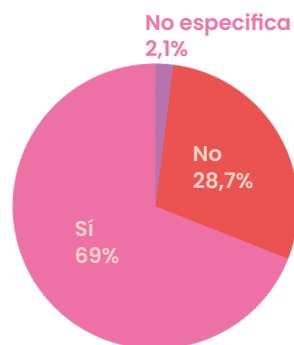


Gráfico N°8: Porcentaje de empresas que entregan un detalle de la matriz de conocimiento de los miembros del directorio.

Inducción de nuevos directores:

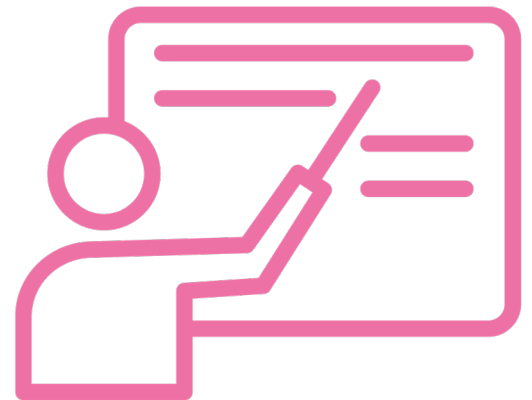
La descripción detallada de los procedimientos o mecanismos para la inducción de nuevos integrantes en el directorio es esencial (NCG 461 3.2.v.). El procedimiento y/o mecanismo proporciona una guía estructurada y clara sobre cómo integrar a los nuevos miembros en la organización, señalando las materias clave que deben comprender. Al definir estos procedimientos, se facilita a los nuevos directores y directoras la comprensión de la cultura organizacional, las políticas internas, los procesos operativos y las expectativas laborales. Esto permite una transición más fluida, reduciendo el tiempo de adaptación y posibles errores. Una inducción bien planificada también contribuye a la mejora del rendimiento y la productividad de los y las nuevos/as integrantes desde el inicio, fortalece la imagen de la entidad y promueve una mayor retención de talento corporativo.

Según el análisis de las memorias anuales de las 139 empresas, el 77,7% de estas empresas confirma la existencia de una

descripción de los procedimientos, mientras que el 15,8% manifiesta lo contrario y 6,4% empresas no proporciona información al respecto.

77,7%

de las organizaciones declara contar con un sistema de inducción para nuevos directores/as.

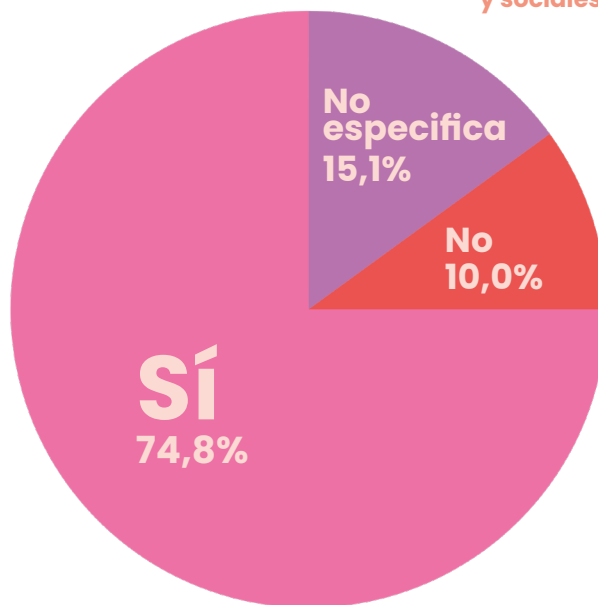


Aspectos ambientales y sociales:

En relación a los aspectos ambientales y sociales, abordados en la NCG N°461 (NCG 461 3.2.vii.), exhibir un enfoque sólido hacia la rendición de cuentas, posibilita que inversores, partes interesadas y la sociedad en su conjunto comprendan la estrategia y el desempeño de la empresa en estos ámbitos clave. Este compromiso reflejado en informes regulares no solo facilita la identificación y gestión de riesgos, sino que también abre oportunidades para mejorar la sostenibilidad y la eficiencia operativa. Esta transparencia fortalece la reputación y la identidad de la marca, generando confianza y lealtad entre los consumidores y otros actores relevantes. Además, atrae a inversores comprometidos con la responsabilidad corporativa y a profesionales que valoran la sostenibilidad. Por último, la divulgación periódica asegura el cumplimiento normativo, previniendo posibles sanciones y promoviendo un desempeño empresarial sólido y una confianza continuada de las partes interesadas.

Las memorias anuales revelan que solo el 74,8% de las 139 empresas describen cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales.

Grafico N°9: Porcentaje de empresas que describen cómo y con qué periodicidad se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales.



25,2%

de las 139 empresas no describen cómo y con qué periodicidad se informa de los asuntos relacionados con materias ambientales.

Visitas a terreno:

Es crucial que las empresas identifiquen y documenten las visitas a terreno realizadas por el directorio en su totalidad o por alguno de sus miembros durante el año por varias razones fundamentales (NCG 461 3.2.viii.). Estas visitas representan una oportunidad invaluable para que personas del directorio conozcan de primera mano las operaciones, los desafíos y las oportunidades que enfrenta la empresa en sus diferentes localidades o áreas de influencia. Esto proporciona una comprensión más profunda de la realidad operativa, permitiendo al directorio evaluar de manera más precisa los riesgos, desempeño, cumplimiento normativo, prácticas de sostenibilidad y la cultura organizacional. Además, estas visitas no solo fomentan una conexión más estrecha entre los miembros del directorio y el personal operativo, sino que también fortalecen la toma de decisiones estratégicas al tener una visión más completa de la empresa en su contexto físico y operativo real. Esto contribuye a una gobernanza más sólida, basada en una comprensión directa de los factores que impactan en el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

Según las memorias anuales, únicamente el 53,9% de las 139 empresas mencionan explícitamente las visitas anuales realizadas por los miembros del directorio. En contraste, un 33,8% declara no haber efectuado tales visitas, mientras que un 12,2% no proporciona información ni detalles al respecto.

53,9%

de las empresas menciona en sus memorias anuales las visitas a terreno realizadas por los miembros del directorio en 2023.

Capacitación:

Es crucial que las organizaciones identifiquen y detecten las áreas de capacitación necesarias para sus miembros del directorio (NCG 461 3.2.xi.a.), debido a que este proceso permite un análisis de las habilidades, conocimientos y competencias existentes en las personas, lo que resulta esencial para abordar posibles brechas y promover un desarrollo continuo. Al identificar estas áreas de capacitación, la empresa puede adaptar programas de formación específicos para fortalecer las habilidades necesarias para abordar desafíos actuales y futuros, mejorar la toma de decisiones estratégicas, fomentar la innovación y la adaptabilidad, así como asegurar una comprensión sólida de las tendencias y prácticas emergentes en la industria. Esta iniciativa no solo beneficia el desempeño del directorio, sino que también impacta positivamente en el crecimiento y la resiliencia general de la empresa en un entorno empresarial en constante evolución. Los resultados en este ámbito revelan que el 56,1% de las empresas afirman identificar las áreas de capacitación necesarias para los miembros de su directorio. En contraste, un 30,9% señala que no llevan a cabo dicha evaluación, mientras que un 12,9% no proporciona información al respecto.

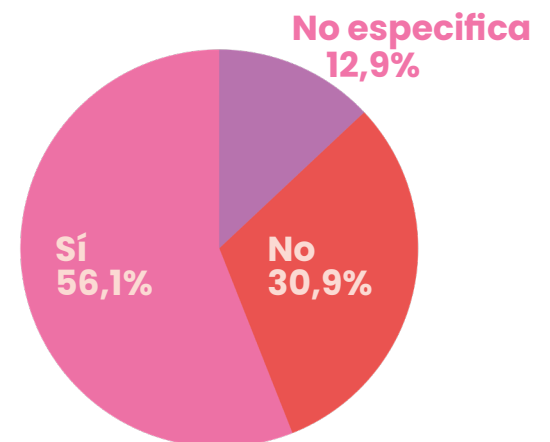


Gráfico N°10: Porcentaje de empresas que identifican las áreas de capacitación necesarias para los miembros del directorio.

Barreras culturales:

Al detectar las barreras culturales (NCG 461 3.2.xi.b.), las organizaciones pueden abordar eficazmente los obstáculos que impiden la inclusión y diversidad. Al fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, se promueve la igualdad de oportunidades, se potencia la creatividad y la innovación, se mejora el trabajo en equipo y se fortalece la toma de decisiones. Además, al superar estas barreras culturales, se crea un entorno laboral más acogedor y equitativo, lo que no solo atrae y retiene a talentos diversos, sino que también mejora la reputación y el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y la ética empresarial. En resumen, abordar estas barreras culturales es fundamental para crear entornos laborales más inclusivos, diversos y equitativos, lo que a su vez impulsa la productividad, la creatividad y el éxito sostenible de la empresa en su conjunto. Según las memorias anuales, únicamente el 38,1% de las 139 empresas mencionan realizar el proceso de detección. En contraste, un 36,6% declara no realizar el proceso de detección, mientras que un 25,2% no proporciona información ni detalles al respecto.

38,1%

de las empresas menciona detectar las barreras culturales que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones.



Evaluación del directorio:

Respecto del proceso de evaluación del directorio, que permite a las organizaciones garantizar un análisis objetivo y especializado, promoviendo mejores prácticas y alineamiento estratégico con los objetivos corporativos, la Norma de Carácter General N° 461 (NCG 461 3.1.ix.c) recomienda que las empresas evalúen regularmente su directorio, incluyendo la posibilidad de contratar expertos ajenos a la sociedad para identificar áreas de mejora y fortalecer su gestión. Este proceso ayuda a detectar debilidades, implementar medidas de mejora y fomentar la transparencia, con impactos positivos en la toma de decisiones estratégicas y la generación de valor para los accionistas y stakeholders.

Es destacable que el 25,2% de las empresas reporta realizar evaluaciones del directorio con el apoyo de expertos externos. Sin embargo, un 64,8% indica no llevar a cabo estas evaluaciones, mientras que un 10,1% no entrega información al respecto.

25,2%

de las empresas declara realizar una evaluación del directorio por un externo a la organización.

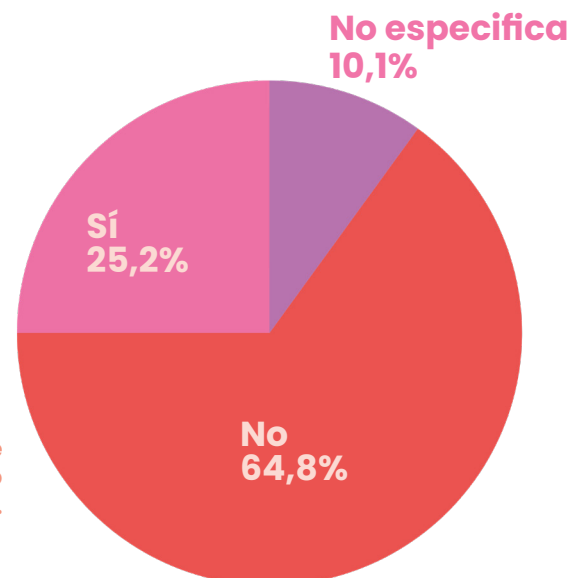


Gráfico N°11: Porcentaje de empresas que realizan una evaluación de directorio apoyada un/a asesor/a externo/a.

03

Ejecutivos/as principales

Planes de compensación y beneficios especiales:

Es necesario que las empresas identifiquen la existencia de planes de compensación o beneficios especiales (NCG 461 3.4.iii.) dirigidos a sus ejecutivos y ejecutivas principales. Este proceso permite una evaluación de la equidad y la transparencia en la política de remuneración dentro de la organización. Al identificar estos planes específicos para los y las ejecutivas principales, se puede garantizar una compensación justa y coherente, alineada con el desempeño y las responsabilidades de los líderes de la empresa. Además, esta identificación proporciona la oportunidad de evaluar si estos planes pueden alentar comportamientos que favorezcan los objetivos a largo plazo de la empresa, como la innovación, la sostenibilidad y el crecimiento equitativo. Al tener claridad sobre estos planes, las entidades pueden mejorar la percepción de equidad entre los

trabajadores y las trabajadoras y partes interesadas, fomentando la confianza y la cohesión en el entorno laboral, lo que finalmente contribuye al éxito y la reputación de la organización en su conjunto. Los resultados en este ámbito revelan que el 78,4% de las empresas afirma contar con la existencia de planes de compensación o beneficios dirigidos a sus ejecutivos y ejecutivas principales. En contraste, un 13,0% señala que no realizan el proceso de identificación, mientras que un 8,6% no proporciona información al respecto.



Sí
78,4%

No
13,0%

No especifica
8,6%

04

Adherencia a códigos internacionales

Códigos nacionales e internacionales:

Con respecto a la adherencia a códigos internacionales de buen gobierno corporativo (NCG 461 3.5.), esta adopción proporciona un marco sólido para establecer normas de conducta ética, transparencia y responsabilidad dentro de la organización. Los códigos de buen gobierno corporativo ofrecen directrices claras y mejores prácticas para la toma de decisiones, la estructura organizativa, la divulgación de información y la gestión de riesgos, promoviendo así una administración más efectiva y responsable. Al especificar qué principios o prácticas de esos códigos no son adoptados y proporcionar las razones detrás de esta decisión, la entidad demuestra su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. Esto permite una comprensión más clara de cómo la entidad aborda aspectos específicos del gobierno corporativo, adaptando las

prácticas a su contexto particular y a su estrategia empresarial. Sin embargo, es crucial que la entidad justifique cuidadosamente por qué ciertos principios no son adoptados, asegurando que las decisiones sean coherentes con sus objetivos y no comprometan la integridad del buen gobierno corporativo en su conjunto. En relación a este punto, un 75,5% declara estar adherido, mientras que un 20,9% manifiesta no estarlo y un 3,6% no proporciona información al respecto.

En relación a este punto, un 75,5% declara estar adherido, mientras que un 20,9% manifiesta no estarlo y un 3,6% no proporciona información al respecto.

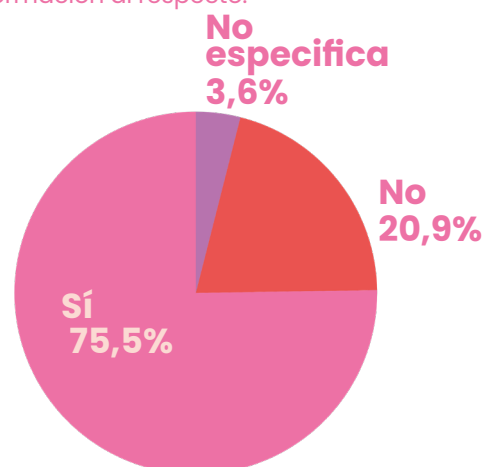


Gráfico N°12: Porcentaje de empresas que declaran estar adheridos a códigos nacionales y/o internacionales de buen gobierno corporativo.

05

Gestión de riesgos

Código de ética y conducta:

Los códigos de ética o de conducta (NCG 461 3.6.vii.) en las empresas actúan como faros orientativos, delineando los principios fundamentales y normas de comportamiento esperado para el personal y el directorio. Estos documentos no solo proporcionan una brújula ética en situaciones cotidianas y complejas, sino que también moldean una cultura empresarial arraigada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad. Al definir valores y estándares éticos, no solo fortalecen la reputación de la empresa, sino que también aseguran el cumplimiento legal, previenen conflictos y riesgos, y sirven como pilares para el compromiso con la sociedad y las partes interesadas. Con respecto a este aspecto, los resultados muestran una tendencia positiva: el 97,1 % declara tener un código de ética o conducta, mientras que un 1,4% afirma no contar con él y un 1,4% no proporciona información al respecto.

97,1%

de las entidades declara contar con un código de ética o de conducta en sus organizaciones.

Programas de divulgación de información y formación continua:

Las empresas implementan programas de divulgación de información y formación continua (NCG 461 3.6.viii.) para sus trabajadores y trabajadoras en relación con las políticas, procedimientos, controles y códigos establecidos para la gestión de riesgos con el objetivo de garantizar que todos los empleados comprendan y se adhieran a los estándares establecidos. Estos programas son esenciales para capacitar a las personas en la identificación proactiva de riesgos, fomentar una cultura de cumplimiento y responsabilidad, y brindar las herramientas necesarias para prevenir y abordar eficazmente posibles problemas legales, financieros o de otro tipo que puedan surgir en el curso de las operaciones comerciales. De las entidades analizadas, el 87,8% declara contar con los programas mencionados, 6,5% afirma no contar con ello y un 5,8% no proporciona información al respecto.

87,8%

de las entidades declara contar con programas de divulgación y formación continua para sus trabajadores y trabajadoras.



Plan de sucesión

Las empresas implementan procedimientos para establecer un plan de sucesión (NCG 461 3.6.x.) de los ejecutivos principales, con el propósito de garantizar una transición ordenada y efectiva en el liderazgo, asegurando la continuidad en la toma de decisiones estratégicas y la gobernanza corporativa. Estos planes son fundamentales para anticipar y gestionar cambios en la composición de la plana ejecutiva, ya sea debido a retiros planificados y/o situaciones imprevistas. Al tener un plan de sucesión, las empresas pueden identificar y preparar a posibles candidatos y candidatas con las habilidades, experiencia y capacidades necesarias para ocupar roles clave en la organización, manteniendo así la estabilidad, la experiencia y la visión estratégica que son fundamentales para la dirección y el éxito a largo plazo de la organización. Además, estos planes ofrecen una estrategia proactiva para abordar cualquier vacante en el directorio, minimizando la interrupción en el liderazgo y facilitando una transición sin problemas para mantener la continuidad en la toma de decisiones corporativas. El 54,7% indica poseer un plan de sucesión,

por el contrario, un 33,8% indica que no existe un plan de sucesión, mientras que un 11,5% no proporciona información al respecto.

33,8%

de las organizaciones indica no poseer un plan de sucesión de la alta gerencia.



Estructuras salariales y políticas de compensación:

Las empresas establecen procedimientos para que el directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y otros ejecutivos y ejecutivas clave (NCG 461 3.6.xi.), con el fin de asegurar la coherencia con los objetivos estratégicos corporativos. Estos procesos buscan garantizar la equidad, transparencia y alineación de las remuneraciones con el rendimiento empresarial, incentivando así el logro de metas, la retención de talento clave y el estímulo a un desempeño excepcional alineado con los intereses de la organización y sus accionistas. Además, estos procedimientos respaldan la transparencia y la buena gobernanza corporativa al ofrecer una evaluación imparcial y transparente de los paquetes de compensación, asegurando su justicia y competitividad en el mercado. En relación con este aspecto, el 71,9% indica contar con el procedimiento, mientras que un 13,0% declara no tenerlo y un 15,1% no proporciona información al respecto.

Modelo de prevención de delitos:

La implementación de un modelo de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N° 20.393 (NCG 461 3.6.xiii.) es fundamental para las organizaciones, ya que permite prevenir y mitigar los riesgos asociados a la comisión de delitos en su ámbito de operaciones. Este modelo establece procedimientos y políticas orientadas a garantizar el cumplimiento normativo y la ética corporativa, protegiendo así la integridad de la empresa. En relación con este aspecto, el 96,4% indica contar con el modelo, mientras que un 1,4% declara no tenerlo y un 2,2% no proporciona información al respecto.

71,9%

de las organizaciones cuenta con procedimientos para que el directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales.

96,4%

de las organizaciones indica no poseer modelo de prevención de delitos.

Materias de los directorios de empresas en equidad empresarial y buen gobierno corporativo



1 Oportunidades en la estrategia de la empresa

La equidad empresarial es una estrategia clave de un buen gobierno corporativo para fortalecer el desempeño organizacional y asegurar el desarrollo sostenible centrado en las personas a largo plazo. Los directorios tienen una oportunidad única y una responsabilidad fundamental de liderar el cambio hacia una gestión más equitativa y responsable, integrando estas perspectivas en sus decisiones estratégicas.

La sociedad ha experimentado cambios significativos en los últimos años. Las demandas por mayor transparencia, inclusión y justicia social han transformado las expectativas de los/as trabajadores/as, consumidores/as e inversionistas. En este contexto, avanzar en equidad empresarial no es solo una respuesta a estas exigencias, sino una forma de generar mejores soluciones para los desafíos actuales. Las empresas que incorporan la equidad como eje central en sus políticas y prácticas no solo se alinean con los valores de una sociedad en evolución, sino que también logran construir relaciones más sólidas con sus grupos de interés y aumentar su resiliencia frente a los cambios del entorno.

Por otra parte, los directorios tienen que ir más allá de los resultados financieros tradicionales para cumplir con su rol estratégico de largo plazo. La gestión empresarial moderna requiere un enfoque integral que contemple el impacto social y ambiental de sus decisiones, así como el bienestar de todos los grupos de interés. Al adoptar una visión más amplia, los directorios pueden asegurar no solo la rentabilidad económica, sino también la sostenibilidad y relevancia de la empresa en un mundo cada vez más exigente.

En esta línea, como principal órgano del gobierno corporativo, y en el ejercicio del deber de cuidado y de la debida diligencia, el directorio tiene que velar por el cumplimiento del marco legal y de los principios que rigen la organización, garantizando que las políticas de equidad empresarial sean parte central de la estrategia y la cultura organizacional. Este rol implica no solo supervisar la implementación de medidas que promuevan la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, sino también asegurarse de que estas iniciativas estén acompañadas por indicadores que permitan medir, gestionar y hacer seguimiento.

Promover la equidad en la organización permite atraer y retener talento diverso, fomentar una cultura de innovación, mejorar la cohesión interna y reducir riesgos legales y reputacionales. Además, los directorios que integran estos valores se posicionan como líderes en la adopción de buenas prácticas, alineándose con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Asumir esta responsabilidad de manera activa refuerza la legitimidad del rol del directorio, transformando los desafíos en oportunidades de mejora continua. Al integrar temas de equidad en el núcleo de su estrategia empresarial, los directorios no solo consolidan un impacto significativo en el desarrollo económico y social, sino que también cumplen con su mandato de actuar en el mejor interés de la empresa y sus accionistas.

2 Ley sobre Sociedades Anónimas: deberes de las y los directores

La Ley sobre Sociedades Anónimas (LSA) establece que los directores y directoras deben ejercer sus funciones con el cuidado y la diligencia que una persona razonable aplicaría en la gestión de sus propios asuntos, siendo responsables solidariamente de los perjuicios que causen a la sociedad y a los accionistas por actuaciones dolosas o negligentes. Además, se considera nula cualquier disposición estatutaria o acuerdo de la junta de accionistas que busque eximir o limitar la responsabilidad de los directores y directoras. La aprobación de la junta de accionistas sobre la memoria, el balance o cualquier otra cuenta o informe presentado por el directorio no exime a éstos de su responsabilidad por actos o negocios específicos, ni siquiera en casos donde se actúe con culpa leve, grave o dolo.

Una buena práctica, en esta línea, es incluir en la matriz de riesgo de la organización las medidas que permitan identificar, evaluar y priorizar riesgos relacionados con el no cumplimiento de de las leyes relacionadas con la equidad empresarial.

Un buena práctica, en esta línea, es incluir en la matriz de riesgo de la organización las medidas que permitan identificar, evaluar y priorizar riesgos relacionados con el no cumplimiento de las leyes relacionadas con la equidad empresarial.



El deber de diligencia tiene una serie de expresiones en mandatos concretos para los y las directores/as, entre ellas se pueden considerar las siguientes:

1. Asistir a las sesiones de directorio

No existe un mínimo legal de asistencia a sesiones de directorio. En consecuencia, las circunstancias concretas determinarán si la asistencia del director o directora satisface o no el estándar de cuidado exigido. Es un deber de cada director y directora cumplir su deber primario que posibilita el cumplimiento de los demás. La empresa debe garantizar medios de concurrencia que hagan efectivo el cumplimiento de ese deber para cada uno de los y las integrantes del directorio.

2. Derecho/deber de informarse

Los directores y directoras tienen el derecho/deber de ser informados plena y documentadamente y en cualquier tiempo, de todo lo relacionado a la marcha de la sociedad, sin afectar la gestión social, tal como disponen el artículo 39 de la LSA y el artículo 39 inciso segundo del Reglamento de la LSA, sin afectar la correcta gestión social. De ahí que sea exigible de las personas del directorio una conducta activa en términos de requerir de la administración contar con los antecedentes adecuados para poder adoptar decisiones informadas y acordes al estado y marcha de la empresa. Este es un deber indelegable del director/a conforme al artículo 78 del Reglamento de la LSA.

3. Los y las integrantes del directorio deben ejercer su función por medio del ejercicio de la votación, indicando expresamente si acepta o rechaza la propuesta.

El director o directora que desee salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo de directorio debe dejar constancia en el acta respectiva de su oposición, conforme lo indica el artículo 48 de la LSA. De ahí que las actas de las sesiones del directorio constituyan un fiel reflejo de los fundamentos de las decisiones que se adopten, de tal forma que a futuro permitan comprender y explicar de manera satisfactoria las razones y antecedentes que se han considerado para cada decisión formulada.

4. Deberes asociados a la transparencia de la información que emana de la empresa, conforme los señalan los artículos 42 N°s 3 y 4 de la LSA

Los directores y las directoras no podrán:

- Presentar cuentas irregulares o información falsa; ocultar información (N°4).
- Inducir a terceros a presentar cuentas irregulares o información falsa; ocultar información (N°3).
- Artículo 46 de la LSA. El directorio deberá proporcionar a los accionistas y al público la información suficiente, fidedigna y oportuna que la ley determine, respecto de la situación legal, económica y financiera de la sociedad. En el caso de las sociedades anónimas abiertas, debe considerarse también la información que la Comisión para el Mercado Financiero determine, conforme al artículo 9 de la Ley de Mercado de Valores (LMV).

5. Obligaciones vinculadas con los libros de la sociedad

Es de responsabilidad del directorio la custodia de los libros y registros sociales, y que estos sean llevados con la regularidad exigida, por mandato del artículo 7 de la LSA.

De hecho no ha de olvidarse que se presume la culpa de los directores y directoras si la sociedad no llevare sus libros y registros según lo dispuesto en el artículo 45 N° 1 de la LSA.

6. Obligaciones vinculadas con la distribución de dividendos

Se presume la culpa de los directores y las directoras que concurren con su voto favorable al acuerdo de repartir dividendos provisorios habiendo pérdidas acumuladas en el respectivo ejercicio, acorde a lo indicado en los artículos 79 y 45 N° 2 de la LSA.

7. Obligaciones vinculadas con la rendición de cuentas

La memoria, balance general, el estado de ganancias y pérdidas, y el informe de los auditores externos y de los inspectores de cuentas, en su caso a la junta, debe reflejar con claridad la situación patrimonial de la sociedad. Así lo establece el artículo 74 de la LSA, lo que refuerza el mandato crucial de transparencia de la sociedad, cuestión esencial en la operación correcta de un mercado en que los accionistas y agentes económicos deben poder contar con la información adecuada para poder operar en condiciones confiables.

8. Obligaciones vinculadas con la situación patrimonial de la sociedad

Se presume la culpa de los directores y las directoras si la sociedad ocultara bienes, reconociera deudas supuestas o simulare enajenaciones, según lo prevé el artículo 45 N° 3 de la LSA.

9. Obligaciones vinculadas con la disolución de la sociedad

Si la sociedad es disuelta por sentencia

judicial ejecutoriada, los directores y las directoras son responsables de los perjuicios causados, salvo que constara expresamente su falta de participación o su oposición a los hechos que han servido de fundamento a la resolución, conforme al artículo 106 de la LSA, que refuerza la necesidad de que el directorio tome decisiones fundadas e informadas debidamente.

En cuanto al deber de lealtad, este es un deber interno esencial de los y las integrantes del directorio, quienes deben poder resolver conforme a la ley de forma adecuada los potenciales conflictos de interés que naturalmente pueden presentarse en la gestión de una empresa. Este deber implica la develación correcta y oportuna de los potenciales conflictos, el sometimiento de su solución a la reglamentación aplicable y puede incluso alcanzar, en el caso de los emisores de valores, a las prohibiciones vinculadas al manejo de la información privilegiada, para lo cual la empresa debe disponer de los mecanismos de control adecuados y de información oportuna para prevenir estos sucesos.

Todo esto naturalmente se expresa en un impacto significativo en la gestión de los asuntos vinculados a equidad, pues sin una información transparente de la sociedad, sin decisiones razonablemente fundadas y documentadas y sin el cumplimiento de los deberes básicos del directorio, las correctas prácticas en materia de equidad no pueden ser evaluadas ni implementadas de forma correcta, con el riesgo de tornarse meramente en declaraciones programáticas.

Por último, en todas las empresas existen normas diversas que cumplir. Es deber del directorio velar porque la administración de la sociedad desarrolle e implemente los mecanismos adecuados para que el

cumplimiento a todas las normativas que le sean aplicables sea implementado en la medida del mejor esfuerzo de la compañía. Algunas pueden ser legales y obligatorias, como los casos de los protocolos en materia de acoso y discriminación, o voluntarias, como un efectivo modelo de prevención de delitos, donde su implementación es expresión de un adecuado cumplimiento de la diligencia en la administración social. Por ello, es crucial que las empresas:

1. Conozcan sus procesos y la forma efectiva en la cual estos se conducen en la sociedad, de manera tal de poder conocer efectivamente los riesgos a los que están expuestas y de qué forma específica y concreta se manifiestan en la empresa.

2. Puedan diseñar estrategias de cumplimiento que se hagan cargo de los riesgos de no cumplimiento de las exigencias normativas, minimizando de forma razonable la exposición de la sociedad a un escenario de infracción de los mandatos legales y reglamentarios.

3. Establezcan responsabilidades claras en los distintos niveles de la compañía, que permitan poder exigir rendición de cuentas a los distintos roles y cargos en la empresa, entendiendo que el cumplimiento de los diversos marcos normativos que enmarcan el actuar de la sociedad es una actividad permanente y transversal de la empresa.

4. Consideren como una buena práctica la evaluación externa y regular del directorio, y también en general de las actividades de la empresa y de la correcta implementación de mecanismos efectivos y acreditables de cumplimiento de sus obligaciones.



3 Materias que implican riesgos legales para ser tratadas por los directorios e incluidas en la matriz de riesgos

La incorporación del cumplimiento legal laboral en lo referente a las personas como materia del directorio y de la matriz de riesgos de una organización es esencial para evitar conflictos legales y, especialmente, para tener una cultura organizacional centrada en las personas con foco en la equidad e inclusión.

A continuación, a través de preguntas, se presentan los aspectos que deben ser considerados de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, para promover un cumplimiento efectivo y prevenir vulneraciones a los derechos laborales.

a) Principio de no discriminación:

- ¿Cumple con el principio de no discriminación del artículo 2º del Código del Trabajo? Este señala que son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad, discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) Principio de no discriminación en las ofertas de trabajo:

- ¿Cumple el principio de no discrimina-

ción en las ofertas de trabajo establecido en el artículo 2º del Código del Trabajo? Este señala que son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las circunstancias detalladas en la pregunta anterior.

c) Principio de igualdad salarial:

- ¿Cumple con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, considerando que no son arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad?

- ¿Su reglamento interno cuenta con un procedimiento para reclamar en la organización el no cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo?

d) Derechos de adaptabilidad laboral:

- ¿Ofrece, en caso de ser solicitado, a quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada por trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo?

- ¿Entrega preferentemente, en caso de ser solicitado, el feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones, de acuerdo a lo señalado en el artículo 67 del Código del Trabajo?

- ¿Entrega el derecho, en caso de ser solicitado, a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada durante el periodo de vacaciones escolares para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, de acuerdo a lo señalado en el artículo 76 bis del Código del Trabajo?

e) Derechos de corresponsabilidad parental

- Si tiene 20 o más mujeres contratadas, ¿tiene o paga sala cuna para las mujeres con hijos/as menores de 2 años de acuerdo a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo?

- ¿Garantiza la empresa el ejercicio del derecho de las madres de pre y postnatal, de carácter irrenunciable de acuerdo a lo establecido en los artículos 195, 196 y 197 bis del Código del Trabajo?

- ¿Garantiza la organización el ejercicio del derecho de los padres de 5 días de permiso por nacimiento o adopción de un hijo/a, de carácter irrenunciable establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo?

- ¿Da a conocer y entrega los derechos establecidos como “permisos” en el Código del Trabajo por necesidades personales y familiares?

- ¿Entrega el derecho en caso de ser solicitado a bandas horarias de entrada y salida de una hora diferida, para madres, padres o quienes tengan el cuidado personal de estos de niños o niñas menores de 12 años?

f) Deberes legales de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en los lugares de trabajo

- ¿Cuenta con protocolo de prevención y con el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

- ¿Adopta las medidas de resguardo inmediato para proteger a la persona que denuncia acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

- ¿Tiene canales de denuncia confidenciales para el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo?

- ¿Capacita a las personas de su empresa para prevenir las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

- ¿La investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla una perspectiva de género, entendida como el enfoque que reconoce y considera las diferencias sociales, culturales, económicas y políticas entre hombres y mujeres, así como las formas en que estas diferencias influyen en sus vidas y experiencias, para identificar y abordar las desigualdades de género, así como promover la igualdad y la equidad?

- ¿El reglamento interno regula el procedi-

miento, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y en caso de denuncia falsa de ellos?

- ¿Las medidas de resguardo frente a una denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo protegen la privacidad y la honra de todos(as) los(as) involucrados(as)?



4 Sanciones del Código del Trabajo a las empresas por incumplimiento de las leyes.

La protección de los derechos laborales, en lo relativo a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es un eje en la legislación laboral chilena. En este contexto, el Código del Trabajo establece sanciones claras y específicas para las infracciones que atenten contra estos derechos.

Asimismo, la normativa abarca disposiciones que sancionan otros incumplimientos laborales y la vulneración de derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo, consolidando un marco integral para la protección de las personas trabajadoras.

A continuación, se describen las sanciones aplicables elaboradas en base a preguntas y respuestas para instalar estas temáticas en la mesa del directorio y llevar el seguimiento.

a) ¿Cómo sanciona el Código del Trabajo las infracciones a las disposiciones que regulan la protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

El Código del Trabajo sanciona las infracciones a las disposiciones de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales, en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplica en caso de reincidencia¹⁰.

La fiscalización del cumplimiento corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjui-

cio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

Por lo tanto, la sanción de multa 14-70 UTM para la empresa tiene como objetivo cautelar los siguientes derechos de las personas trabajadoras:

- Derecho al prenatal maternal.
- Derecho al postnatal maternal.
- Derecho al postnatal paternal.
- Derecho a sala cuna.
- Derecho a alimentar al hijo(a) menor de 2 años.
- Derecho a cuidar al hijo(a) menor de 1 año por enfermedad grave.
- Derecho a cuidar al hijo(a) mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.
- Derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa.

¹⁰. Código del Trabajo. Artículo 208

b) ¿Cómo sanciona el Código del Trabajo las infracciones a las otras disposiciones laborales que no regulan la protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Las infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, son sancionadas con multa, según la gravedad de la infracción¹¹:

- Para la microempresa, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- Para la pequeña empresa, de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, para el caso de las medianas y grandes empresas, respectivamente, y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

Se sancionarán con multa de 14 a 60 UTM para la empresa la infracción al resto de los derechos de las personas trabajadoras que protege el Código del Trabajo, por ejemplo, a los derechos que se le recono-

cen a las personas que teletrabajan, a los límites de la jornada ordinaria, parcial, especiales, excepcionales, a los descansos dentro de la jornada, el descanso semanal, el feriado anual y a los permisos legales.

c) ¿Cómo sanciona el Código del Trabajo la vulneración a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras?

La vulneración a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se puede perseguir mediante la acción de tutela de derechos fundamentales¹².

Entre los derechos fundamentales que se pueden ver afectados están:

i) La vulneración a los siguientes derechos consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política del Estado, que señala que: se debe asegurar a todas las personas:

Nº1: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

Nº4: El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo la protección de sus datos personales.

Nº12: La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deber ser de quórum calificado.

Nº16: La libertad de trabajo, estableciendo además que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohibiendo cualquier discriminación que no se base

¹¹ Código del Trabajo, Artículo 506

¹² Código del Trabajo, Artículo 485

en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

ii) Por actos discriminatorios que se establecen en el artículo 2 del Código del Trabajo: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores o trabajadoras a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes/as, subgerentes/as, agentes o apoderados/as, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de

contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

iii) También se puede ejercer acción de tutela cuando se ve vulnerado el derecho a la libre elección del trabajo y por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo¹³.

Se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores o trabajadoras por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

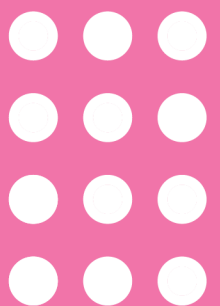
En caso de ser acogida la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales:

1. Quedarán excluidas las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa con la administración, hayan sido condenados por infracción a los derechos fundamentales del trabajador/a.

¹³ Código del Trabajo. Artículo 2

2. El juez o jueza ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio más el recargo de hasta un 100% y la indemnización que fije que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

3. El juez o jueza además dispondrá la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando se trate de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que se puede repetir hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.



Anexos

Anexo N°1: Definiciones de cargo NCG N°461

i. Alta Gerencia: esta categoría corresponde a los principales ejecutivos de la entidad, personas a cargo de una gerencia o unidad equivalente, que está compuesta por otras unidades o divisiones (esto es, esa gerencia tiene a su cargo divisiones, departamentos o equivalentes). Esta categoría incluye a la persona a cargo de la gerencia general y demás ejecutivos principales.

ii. Gerencia: esta categoría de funciones comprende a aquellas personas a cargo de una gerencia, subgerencia o unidad equivalente, que depende de la alta gerencia y que está compuesta por otras unidades o divisiones, esto es, esa gerencia tiene a su cargo divisiones, departamentos o equivalentes. Esta categoría incluye a aquellas gerencias que en la estructura jerárquica se entienden de segunda o tercera línea.

iii. Jefatura: esta categoría de funciones contempla a quienes tienen a su cargo una división o equivalente, conformada por personas, la cual forma parte de una gerencia. Por ejemplo, jefes de unidades o jefes de áreas. En caso que tenga a cargo otras unidades o departamentos, deben ser incluidos en la categoría Gerencia.

iv. Operario: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que realizan trabajos de tipo manual o que requieren de un esfuerzo físico para su ejecución.

v. Fuerza de venta: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que se dedican a la atención de público o venta de productos y servicios al mismo.

vi. Administrativo: esta categoría de funciones se referirá a personal que realiza tareas de apoyo a las labores de las unidades o departamentos de las que forman parte, que no esté incluido en las categorías anteriores y que incluirá, pero sin limitarse a ello, a personal de secretaría o asistencia administrativa, entre otros.

vii. Auxiliar: se entenderá en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que prestan servicios anexos al giro de la entidad, sin una calificación profesional o técnica, lo cual incluirá, pero sin limitarse a ello, a personal encargado de labores de aseo, mantención o despacho de correspondencia.

viii. Otros profesionales: se entenderá comprendida en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que forman parte de una unidad, división o equivalente de la entidad, y cuya calificación laboral se encuentra respaldada por conocimientos especializados y formalizados por un grado académico entregado por una institución de educación superior, y que no están considerados en los numerales anteriores. Por ejemplo, analistas de estudios, contadores auditores, ingenieros de producto, ingenieros de proyectos, abogados, economistas, arquitectos o médicos.

ix. Otros técnicos: se entenderá comprendido en esta categoría de funciones a todas aquellas personas que forman parte de una unidad, división o equivalente de la entidad, y cuya calificación se encuentra respaldada por conocimientos especializados y formalizados mediante un título técnico de nivel superior, y que no están considerados en los numerales anteriores. Por ejemplo, técnicos agrícolas, técnicos en enfermería, contador general de nivel superior y técnicos de mantenimiento de maquinaria o vehículos.

Anexo N°2: Reporte de variables relacionadas con equidad empresarial por empresa

Variables

Participación de mujeres: corresponde al número de mujeres sobre la dotación total reportada por cada empresa.

Capacitación acoso laboral y sexual: corresponde al porcentaje del total de personas que fue capacitado durante el año 2023 en materia de prevención y gestión del acoso laboral y sexual. Estos resultados debían ser reportados por las organizaciones de manera separada para acoso laboral y para acoso sexual, alcanzando el mismo porcentaje en la mayoría de los casos. Sólo tres de las entidades analizadas presentó diferencias en estos resultados por lo que en esos casos se presenta sólo el porcentaje informado de personas capacitadas en acoso laboral.

Porcentaje teletrabajo: corresponde al número de personas informadas que se encuentran en alguna modalidad de teletrabajo sobre la dotación total, separado por hombres y mujeres.

Porcentaje jornada parcial: corresponde al número de personas informadas que tienen jornada parcial sobre el total de personas con jornada reportado, es decir, sumando el total de personas en jornada ordinaria y en jornada parcial, separado por hombres y mujeres.

Nombre Empresa	Participación de Mujeres	Capacitación Acoso Laboral y Sexual	Porcentaje Teletrabajo Mujeres	Porcentaje Teletrabajo Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Mujeres
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	50%	0%	0%	0%	0%	0%
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	62,3%	100,0%	19,4%	6,1%	0%	1,1%
AES ANDES S.A.	17,9%	81,0%	67,5%	31,9%	0%	0%
AGUAS ANDINAS S.A.	21,2%	100,0%	37,8%	36,9%	0%	0%
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	17,3%	0%	0%	0%	0%	0%
AGUAS CORDILLERA S.A.	10,4%	100,0%	0%	0%	0%	0%
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	22,7%	0%	0%	0%	0%	0%
AGUAS DEL VALLE S.A.	30,1%	0%	17,4%	1,9%	0%	1,4%
AGUAS MAGALLANES S.A.	32,1%	0%	0%	0%	0%	0%
AGUAS MANQUEHUE S.A.	7,7%	100,0%	0%	0%	0%	0%
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	47,8%	0%	93,8%	97,1%	0%	0%
BESALCO S.A.	8,3%	93,0%	0%	0%	0,1%	0,4%
BICECORP S.A.	49,2%	0%	70,5%	83,8%	2,1%	0,9%
BLANCO Y NEGRO S.A.	23,6%	0%	0%	0%	1,9%	1,6%
BLUMAR S.A.	28,0%	14,0%	4,4%	1,8%	0%	0%
CAMANCHACA S.A.	30,9%	0%	1,6%	1,0%	0,8%	0,8%
CAP S.A.	16,8%	2,0%	19,1%	5,1%	0%	0%
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	14,7%	7,4%	31,6%	10,4%	4,5%	8,9%
CEMENTO POLPAICO S.A.	13,3%	0%	0%	0%	0%	0%
CEMENTOS BIO BIO S.A.	14,3%	0%	24,5%	3,5%	0%	0%
CENCOSUD S.A.	51,5%	20,0%	4,2%	5,9%	16,2%	31,4%
CENCOSUD SHOPPING S.A.	27,8%	24,0%	46,0%	16,9%	0,8%	2,0%
CGE TRANSMISION S.A.	3,2%	0%	100,0%	82,8%	100,0%	0%
CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.	27,3%	0,5%*	0%	0%	0%	0%
CINTAC S.A.	23,3%	5,2%	24,4%	9,9%	0,1%	0%
CLÍNICA LAS CONDES S.A.	74,6%	0%	0%	0%	17,1%	8,7%
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	39,8%	0%	0%	0%	44,5%	84,0%
COAGRA S.A.	30,2%	70,2%	41,1%	27,9%	0%	4,8%
COCA COLA EMBONOR S.A.	9,9%	43,1%	17,4%	3,4%	0%	0,4%
COLBÚN S.A.	22,9%	57,0%	1,7%	0,4%	0%	0,8%

Nombre Empresa	Participación de Mujeres	Capacitación Acoso Laboral y Sexual	Porcentaje Teletrabajo Mujeres	Porcentaje Teletrabajo Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Mujeres
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	31,3%	0%	1,6%	0,4%	0%	0%
COMPAÑÍA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	18,1%	0%	29,8%	6,7%	0%	0,4%
COMPAÑÍA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	37,6%	0%	0%	0%	0%	0%
COMPAÑÍA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	10,0%	0%	0%	0%	0%	0%
COMPAÑÍA ELECTRO METALURGICA S.A.	11,1%	0%	3,8%	7,0%	0%	0%
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	17,2%	0%	97,8%	89,6%	100,0%	100,0%
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	15,8%	0%	0%	0%	0%	0%
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	50%	0%	0%	0%	0%	0%
COMPAÑÍAS CIC S.A.	24,6%	0%	0%	0%	1,8%	22,1%
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	16,6%	2,5%	23,2%	8,4%	0%	0%
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	13,4%	8,0%	0%	0%	0%	0%
CRUZADOS S.A.D.P.	16,8%	100,0%	0%	0%	4,5%	3,7%
DUNCAN FOX S.A.	40,0%	0%	0%	0%	1,3%	2,7%
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	7,7%	0,5%	9,1%	6,3%	0%	0%
ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.	14,8%	0%	8,3%	1,4%	0%	0%
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	16,9%	48,0%	34,1%	9,1%	0,8%	4,4%
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	17,4%	0%	0%	0%	0%	0%
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	24,5%	0%	0%	0%	2,6%	4,1%
EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.	12,5%	0%	0%	0%	0%	0%
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	46,4%	2,3%	0%	0%	3,1%	8,7%
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	13,7%	0%	3,8%	0,7%	0%	0%
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	39,3%	1,1%	6,1%	4,8%	0%	0%
EMPRESAS CMPC S.A.	21,5%	14,9%	9,0%	2,3%	0,1%	0,7%
EMPRESAS COPEC S.A.	47,2%	100,0%	100,0%	100,0%	0%	0%
EMPRESAS GASCO S.A.	25,0%	1,0%	59,5%	22,0%	0%	0,7%
EMPRESAS HITES S.A.	60,3%	0%	12,3%	11,1%	8,1%	17,0%
EMPRESAS IANSA S.A.	26,0%	5,0%	20,5%	8,0%	0,3%	0%
EMPRESAS LA POLAR S.A.	72,5%	74,0%	8,7%	16,8%	33,3%	46,5%
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	25,3%	46,0%	24,6%	6,3%	0%	0,6%
EMPRESAS RED SALUD S.A.	77,7%	0%	5,2%	12,1%	2,2%	1,7%

Nombre Empresa	Participación de Mujeres	Capacitación Acoso Laboral y Sexual	Porcentaje Teletrabajo Mujeres	Porcentaje Teletrabajo Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Mujeres
EMPRESAS TRICOT S.A.	66,8%	33,0%	0%	0%	3,0%	9,6%
ENAEX S.A.	19,2%	10,0%	0%	0%	0,7%	7,0%
ENEL AMERICAS S.A.	21,5%	13,0%	84,9%	32,8%	0%	0%
ENEL CHILE S.A.	24,8%	19,0%	90,7%	69,8%	0%	0%
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	23,0%	19,0%	97,8%	81,9%	0%	0%
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	16,0%	19,0%	0%	0%	0%	0%
ENERGÍA LATINA S.A.	25,0%	0%	76,9%	52,6%	0%	11,1%
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	23,0%	97,0%	71,9%	34,0%	0%	0%
ENJOY S.A.	51,3%	53,0%	0,1%	0,1%	0%	26,3%
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	25,0%	0%	76,9%	52,6%	0%	11,1%
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	10,4%	40,0%	0%	0%	0%	0%
ESSBIO S.A.	26,1%	100,0%	19,3%	4,6%	1,6%	0%
ESVAL S.A.	29,1%	0%	11,5%	6,8%	0%	0,7%
FALABELLA S.A.	51,2%	0%	25,3%	24,3%	18,6%	31,4%
FERIA DE OSORNO S.A.	21,3%	0%	0,4%	0,3%	3,6%	1,9%
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	4,4%	0%	30,0%	4,6%	0%	0%
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	37,0%	0%	0%	0%	0%	11,8%
FORUS S.A.	57,2%	64,0%	0,4%	2,2%	15,4%	20,3%
FRUTÍCOLA VICONTO S.A.	22,2%	0%	12,5%	2,4%	0%	0%
GASCO INVERSIONES S.A.	15,4%	0%	50,0%	18,2%	0%	0%
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%
GRUPO SECURITY S.A.	60,1%	0%	63,0%	44,5%	0%	0%
HIPERMARC S.A.	41,9%	0%	0%	0%	0%	0%
HORTIFRUT S.A.	39,6%	15,0%*	100,0%	100,0%	0%	0,2%
INGEVEC S.A.	20,8%	4,1%	0%	0%	0%	0%
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	41,3%	0%	0%	0%	0%	4,0%
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	67,9%	0%	0%	0,1%	41,0%	29,8%
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	21,2%	100,0%	37,7%	36,9%	0%	0%
INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	73,8%	100,0%	6,0%	6,0%	1,4%	1,4%
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	10,5%	100,0%	13,6%	5,7%	0%	3,9%

Nombre Empresa	Participación de Mujeres	Capacitación Acoso Laboral y Sexual	Porcentaje Teletrabajo Mujeres	Porcentaje Teletrabajo Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Mujeres
INVERSIONES SIEMEL S.A.	23,8%	100,0%	17,9%	17,1%	0,3%	1,1%
IPAL S.A.	83,8%	0,6%	0,7%	1,5%	0%	0,2%
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	39,7%	91,0%	15,4%	13,9%	1,5%	2,4%
MASISA S.A.	18,8%	0%	3,8%	0,4%	0%	0%
MELON S.A.	21,5%	0%	10,1%	2,6%	0,1%	0,6%
METROGAS S.A.	33,1%	0%	0%	0,7%	0%	0%
MINERA VALPARAÍSO S.A.	37,0%	0%	0%	0%	0%	11,8%
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	15,4%	96,0%	33,2%	12,7%	0%	6,5%
MULTIEXPORT FOODS S.A.	38,4%	13,8%	0%	0%	0%	0%
NORTE GRANDE S.A.	60,0%	100,0%	0%	0%	0%	0%
NUEVA ATACAMA S.A.	23,5%	0%	0%	0%	0%	0%
NUEVOSUR S.A.	15,6%	100,0%	5,7%	1,1%	1,1%	0%
OXIQUIM S.A.	24,8%	0%	2,8%	0,6%	0%	0%
PARQUE ARAUCO S.A.	50,1%	0%	71,3%	64,2%	0,3%	0%
PAZ CORP S.A.	30,8%	12,6%	20,5%	6,3%	0,2%	1,2%
PLAZA S.A.	53,2%	97,0%	42,5%	51,4%	2,5%	4,2%
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	10,7%	61,0%	0%	0%	0%	0%
PUERTO VENTANAS S.A.	7,4%	0%	30,0%	0,3%	0%	0%
QUIÑENCO S.A.	35,0%	0%	100,0%	75,0%	0%	0%
RIPLEY CHILE S.A.	61,6%	0%	15,2%	23,3%	15,8%	33,0%
RIPLEY CORP S.A.	58,8%	33,1%	15,4%	21,8%	17,3%	31,3%
SALFACORP S.A.	10,0%	15,0%	10,8%	1,5%	0%	0%
SALMONES CAMANCHACA S.A.	30,5%	0%	5,6%	5,4%	1,7%	0,7%
SCHWAGER S.A.	6,8%	0%	0%	0%	78,1%	41,1%
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	48,3%	0%	0%	0%	0%	0%
SIGDO KOPPERS S.A.	51,7%	0%	73,3%	35,7%	0%	0%
SMU S.A.	65,1%	88,0%	3,8%	8,5%	20,8%	29,1%
SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	29,2%	1,0%	0,6%	0,1%	0,3%	1,3%
SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA	28,1%	10,0%	0%	0%	0,2%	0,8%
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	39,6%	0%	2,6%	0,9%	0,9%	11,5%

Nombre Empresa	Participación de Mujeres	Capacitación Acoso Laboral y Sexual	Porcentaje Teletrabajo Mujeres	Porcentaje Teletrabajo Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Hombres	Porcentaje Jornada Parcial Mujeres
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	17,2%	22,0%	0%	0%	0,2%	0%
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	9,6%	0%	100,0%	18,6%	0%	0%
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	9,4%	0%	0%	0%	0%	0%
SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	20,3%	78,0%	0%	0%	0,1%	0,1%
SOCOVELA S.A.	23,9%	13,1%	19,5%	6,0%	0,3%	1,0%
SONDA S.A.	30,1%	63,0%	32,3%	25,1%	0,5%	1,7%
SOPROLE INVERSIONES S.A.	17,9%	0%	0%	0%	0%	0%
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	44,6%	0%	0%	0%	0%	0%
TECNO FAST S.A.	22,2%	36,3%	1,6%	0,9%	0,4%	8,3%
TELFÓNICA CHILE S.A.	31,5%	100,0%	95,6%	99,0%	0%	0%
TELFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	31,5%	100,0%	95,6%	99,0%	0%	0%
TRANSELEC S.A.	24,1%	12,0%	0%	0%	0%	0%
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	50,0%	0%	100,0%	95,0%	0%	0%
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	25,1%	19,0%	63,2%	36,4%	0,2%	0,1%
VIÑA LOS VASCOS S.A.	19,0%	9,0%	0%	0%	0%	0%
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	29,0%	7,0%	34,4%	10,1%	0%	1,5%
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	32,4%	0%	14,9%	4,0%	0,4%	5,8%
WATT'S S.A.	26,8%	98,0%	16,0%	5,1%	0%	0%
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	36,9%	34,0%	0,8%	0,5%	0%	0%

Anexo N°3: Reporte de variables relacionadas con gobierno corporativo por empresa

Nomenclatura

- 1:** Porcentaje de participación femenina en directorio.
- 2:** Describe los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes.
- 3:** Describe cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales
- 4:** Identifica las visitas a terreno del directorio en pleno o que cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año.
- 5:** Contratación de asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del directorio.

Tipo de respuesta:

- Sí:** indica que sí realiza el procedimiento y/o mecanismo mencionado.
- No:** indica que no realiza el procedimiento en su organización.
- No específica:** no especifica si realizan el proceso.

Nombre Empresa	1	2	3	4	5
ADMINISTRADORA AMERICANA DE INVERSIONES S.A.	25%	Sí	No específica	Sí	Sí
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	13%	Sí	Sí	No específica	Sí
AES ANDES S.A.	22%	No específica	No específica	No específica	No específica
AGUAS ANDINAS S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	Sí
AGUAS ARAUCANÍA S.A.	0%	No específica	No específica	No específica	No específica
AGUAS CORDILLERA S.A.	0%	No	Sí	No específica	No
AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	0%	Sí	Sí	No específica	No
AGUAS DEL VALLE S.A.	38%	Sí	No específica	No	No
AGUAS MAGALLANES S.A.	0%	Sí	No específica	No específica	No
AGUAS MANQUEHUE S.A.	0%	No	Sí	No	No
AMERIS CAPITAL ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS S.A.	20%	No específica	Sí	No	Sí
BESALCO S.A.	14%	Sí	No específica	No específica	No
BICECORP S.A.	11%	Sí	No	Sí	Sí
BLANCO Y NEGRO S.A.	0%	No específica	No específica	No específica	No específica
BLUMAR S.A.	14%	Sí	No específica	Sí	Sí
CAMANCHACA S.A.	14%	Sí	No específica	Sí	Sí
CAP S.A.	43%	Sí	Sí	Sí	Sí
CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	0%	Sí	Sí	No	No específica
CEMENTO POLPAICO S.A.	14%	Sí	No específica	Sí	No
CEMENTOS BIO BIO S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	No
CENCOSUD S.A.	33%	Sí	No específica	No específica	No
CENCOSUD SHOPPING S.A.	17%	Sí	No específica	No específica	No
CGE TRANSMISION S.A.	20%	No	Sí	No	No
CHILQUINTA DISTRIBUCIÓN S.A.	0%	No	Sí	No específica	No
CINTAC S.A.	43%	Sí	Sí	Sí	Sí
CLÍNICA LAS CONDES S.A.	23%	Sí	No	Sí	No
CLUB HÍPICO DE SANTIAGO S.A.	11%	No	No	No	No
COAGRA S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
COCA COLA EMBONOR S.A.	14%	Sí	Sí	No	No
COLBÚN S.A.	33%	Sí	Sí	Sí	No

Nombre Empresa	1	2	3	4	5
COMPAÑÍA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑÍA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	11%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑÍA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	0%	Sí	No	Sí	No
COMPAÑÍA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	71%	No	No	No	No
COMPAÑÍA ELECTRO METALURGICA S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	20%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	14%	Sí	Sí	No	No
COMPAÑÍAS CIC S.A.	0%	No	Sí	No	No
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	38%	Sí	Sí	Sí	No
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	Sí
CRUZADOS S.A.D.P.	0%	No específica	No específica	No específica	No
DUNCAN FOX S.A.	14%	No	No	No	No
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	14%	No	Sí	Sí	No
ELÉCTRICA PUNTILLA S.A.	17%	Sí	Sí	No	No
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	7%	Sí	Sí	No	No
EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	0%	No	Sí	Sí	No
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	37%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA ELÉCTRICA DE MAGALLANES S.A.	29%	No	Sí	Sí	No
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	29%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS AQUACHILE S.A.	30%	Sí	Sí	No	No
EMPRESAS CMPC S.A.	33%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESAS COPEC S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS GASCO S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS HITES S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
EMPRESAS IANSA S.A.	33%	Sí	Sí	No	No
EMPRESAS LA POLAR S.A.	0%	Sí	Sí	No	No
EMPRESAS LIPIGAS S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	Sí
EMPRESAS RED SALUD S.A.	50%	Sí	Sí	Sí	No

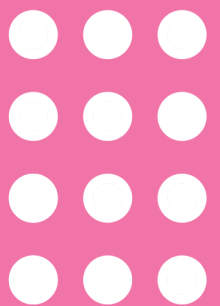
Nombre Empresa	1	2	3	4	5
EMPRESAS TRICOT S.A.	25%	Sí	Sí	Sí	Sí
ENAE S.A.	22%	Sí	Sí	No	Sí
ENEL AMERICAS S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	Sí
ENEL CHILE S.A.	29%	Sí	Sí	No	Sí
ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE S.A.	40%	Sí	Sí	Sí	Sí
ENEL GENERACIÓN CHILE S.A.	50%	Sí	Sí	Sí	Sí
ENERGÍA LATINA S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
ENJOY S.A.	11%	Sí	Sí	Sí	No
ENLASA GENERACIÓN CHILE S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	0%	No	No	No	No
ESSBIO S.A.	38%	Sí	Sí	Sí	Sí
ESVAL S.A.	38%	Sí	Sí	No	No
FALABELLA S.A.	22%	Sí	Sí	No	Sí
FERIA DE OSORNO S.A.	14%	Sí	No específica	No	No
FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	0%	Sí	Sí	No	No
FORUS S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	No
FRUTÍCOLA VICONTO S.A.	0%	No	No	No	No
GASCO INVERSIONES S.A.	0%	Sí	No	Sí	No
GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
GRUPO SECURITY S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	Sí
HIPERMARC S.A.	0%	Sí	No específica	No	No
HORTIFRUT S.A.	11%	Sí	Sí	Sí	No
INGEVEC S.A.	17%	Sí	Sí	Sí	No
INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.	0%	No	Sí	No	No
INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	No
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	Sí
INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	14%	Sí	Sí	No	No específica
INVERSIONES NUTRAVALOR S.A.	14%	Sí	Sí	No	No

Nombre Empresa	1	2	3	4	5
INVERSIONES SIEMEL S.A.	14%	Sí	Sí	No	No
IPAL S.A.	40%	No	No	Sí	Sí
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	11%	Sí	No específica	No	No
MASISA S.A.	14%	Sí	Sí	No	Sí
MELON S.A.	0%	No	Sí	No	No específica
METROGAS S.A.	20%	No	Sí	No	No
MINERA VALPARAÍSO S.A.	0%	Sí	Sí	No	No
MOLIBDENOS Y METALES S. A.	10%	Sí	Sí	Sí	Sí
MULTIEXPORT FOODS S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
NORTE GRANDE S.A.	0%	Sí	No	No	No
NUEVA ATACAMA S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
NUEVOSUR S.A	0%	Sí	No específica	Sí	No
OXIQUIM S.A.	0%	No	Sí	No	No
PARQUE ARAUCO S.A.	11%	Sí	Sí	No	Sí
PAZ CORP S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	No
PLAZA S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	Sí
PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
PUERTO VENTANAS S.A.	14%	No	No	No	No
QUIÑENCO S.A.	25%	Sí	Sí	No	No
RIPLEY CHILE S.A.	20%	Sí	Sí	Sí	Sí
RIPLEY CORP S.A.	33%	Sí	Sí	Sí	Sí
SALFACORP S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
SALMONES CAMANCHACA S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	Sí
SCHWAGER S.A.	14%	No	Sí	No	No
SERVICIOS FINANCIEROS PROGRESO S.A.	0%	Sí	Sí	No	No específica
SIGDO KOPPERS S.A.	0%	Sí	Sí	No	Sí
SMU S.A.	33%	Sí	Sí	No específica	Sí
SOCIEDAD AGRÍCOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.	14%	Sí	No específica	No específica	No específica
SOCIEDAD ANÓNIMA VIÑA SANTA RITA	14%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD DE INVERSIONES NORTE SUR S.A.	14%	Sí	No	No	No

Nombre Empresa	1	2	3	4	5
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A.	13%	No	Sí	No específica	Sí
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	Sí
SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A.	13%	Sí	Sí	Sí	Sí
SOCOVELSA S.A.	14%	Sí	Sí	Sí	No
SONDA S.A.	22%	Sí	Sí	No específica	No específica
SOPROLE INVERSIONES S.A.	20%	Sí	Sí	Sí	No
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	14%	Sí	Sí	No	No
TECNO FAST S.A.	0%	No específica	Sí	Sí	No específica
TELFÓNICA CHILE S.A.	20%	No específica	No específica	No	No específica
TELFÓNICA MÓVILES CHILE S.A.	67%	No específica	No específica	No	No específica
TRANSELEC S.A.	22%	Sí	Sí	Sí	No específica
UNNIO SEGUROS GENERALES S.A.	20%	No específica	Sí	No específica	No específica
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	No
VIÑA LOS VASCOS S.A.	29%	No	No específica	Sí	No
VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.	0%	Sí	Sí	Sí	No
VIÑEDOS EMILIANA S.A.	29%	Sí	Sí	Sí	No
WATT'S S.A.	0%	Sí	Sí	No	No
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	43%	Sí	Sí	Sí	No



chilemujeres[®]
fundación





chilemujeres[®]
fundación