

FOCO LEGAL[®]

INFORME MENSUAL

Nº 18
OCTUBRE, 2026

Nueva Ley Nº 21.828

Transparencia e Inclusión Laboral de las Mujeres en las Empresas

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace “**Foco Legal: Informe Mensual**” de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición nos centraremos en la **Ley Nº 21.828**, titulada “*Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica*”. Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula, un caso jurídico y datos que muestran cómo se vive en la práctica.

— i.

Un poco de historia

De excluir a las mujeres de sectores enteros a exigir igualdad como estándar internacional.

A comienzos del siglo XX, parte de la legislación laboral no promovía la inclusión de las mujeres en la empresa sino su **exclusión de sectores enteros**: la minería, la construcción naval y el trabajo ferroviario estuvieron formalmente vedados para las mujeres bajo el argumento de su protección, aunque las restricciones respondían en gran medida a consideraciones morales antes que a riesgos laborales objetivos.

Las dos guerras mundiales alteraron transitoriamente ese patrón: la movilización masculina al frente obligó a incorporar masivamente a mujeres a industrias antes cerradas para ellas. Terminada cada guerra, sin embargo, se produjo un *repliegue deliberado* hacia el modelo de empleo de jornada completa y predominantemente masculino, que llevó a buena parte de las mujeres a empleos informales, temporales o secundarios.

La igualdad de género en el empleo se instaló como estándar internacional exigible recién en la segunda mitad del siglo XX, liderada por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**: igualdad de remuneración, no discriminación, responsabilidades familiares y protección de la maternidad.

En paralelo, **Naciones Unidas** aporta dos hitos centrales: la **CEDAW** (1979), que obliga a los Estados parte a adoptar medidas contra la discriminación laboral, y la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (1995), que exige incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas públicas, incluidas las de empleo.

1951**Convenio N.º 100**

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

1958**Convenio N.º III**

Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación.

1981**Convenio N.º 156**

Protege a quienes tienen responsabilidades familiares.

2000**Convenio N.º 183**

Revisa el Convenio N.º 103 (1952) y actualiza la protección de la maternidad.

El tercer momento se consolida recién en las últimas dos décadas, y muestra una progresión clara: partió como un **deber de simple reporte** y se ha ido moviendo, país a país, hacia mecanismos que atan ese reporte a una **consecuencia jurídica concreta**.

Australia abre esta trayectoria en 2012 con la *Workplace Gender Equality Act*, que exige a empleadores de 100 o más trabajadores reportar anualmente seis indicadores de igualdad de género ante una agencia especializada (WGEA); en una reforma posterior, esa agencia empezó además a publicar la brecha salarial de cada empleador en un buscador público. En 2018, **Islandia** rompe con el modelo de mero reporte: exige a las empresas de 25 o más trabajadores certificar oficialmente que su sistema de remuneraciones no discrimina por género, con renovación cada tres años y multas diarias crecientes.

En 2023, la **Directiva europea de Transparencia Salarial** fija un piso común y escalonado para toda la Unión Europea (desde 100 trabajadores), que los Estados miembros deben transponer antes del **7 de junio de 2026**: si la brecha injustificada supera el **5%** en alguna categoría, obliga a una evaluación conjunta de remuneraciones con los trabajadores, y contempla sanciones que van de multas administrativas a la exclusión de licitaciones públicas.

*En poco más de una década, el estándar internacional pasó de pedir que las empresas **informen** su situación a exigirles que la **corrijan**.*

2012 · Australia Reporte anual 100+ trabajadores. Seis indicadores ante la WGEA y brecha publicada.	2018 · Islandia Certificación 25+ trabajadores. Renovación cada tres años y multas diarias.	2023 · Unión Europea Directiva 2023/970 Brecha sobre 5%: evaluación conjunta y sanciones.
--	--	--

— Nuestra historia

En Chile, la antesala de la Ley N° 21.828 corre por dos líneas paralelas: el derecho laboral y la regulación del mercado de valores.

La primera es la de igualdad salarial: la **Ley N° 20.348** (2009) incorporó el **artículo 62 bis** al Código del Trabajo, consagrando el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

La segunda línea nace no del derecho laboral sino de la regulación del mercado de valores: la **Norma de Carácter General N° 385** de la entonces Superintendencia de Valores y Seguros (SVS, 8 de junio de 2015) estableció para las sociedades anónimas abiertas un régimen de reporte sobre prácticas de gobierno corporativo, derogando la NCG N° 341 de 2012. La **NCG N° 386** (SVS, 8 de junio de 2015) modificó la Norma de Carácter General N° 30 (de 1989, sobre el contenido de la memoria anual) para incorporar un capítulo de *“Responsabilidad social y desarrollo sostenible”*.

Ese antecedente pertenece al régimen de divulgación de memorias de emisores y no debe equipararse a la obligación laboral distinta que incorpora el **artículo 157 septies** del Código del Trabajo por la Ley N° 21.828.

La **Norma de Carácter General N° 461** (Comisión para el Mercado Financiero, CMF, 12 de noviembre de 2021) —a cuya consulta pública aportó ChileMujeres— actualizó y absorbió ese régimen, derogando la NCG N° 385 y reestructurando el contenido directamente dentro de la NCG N° 30. La actualización amplió de forma sustancial los indicadores exigidos: además del número de personas por género en el directorio, la gerencia, la organización y la brecha salarial de género, incorporó el reporte desagregado por sexo del número de personas con discapacidad, según modalidad de contrato, tipo de jornada, pactos de adaptabilidad laboral y teletrabajo.

A eso sumó, como categoría aparte, la exigencia de reportar las **políticas de prevención del acoso laboral y sexual**, sus canales de denuncia, las capacitaciones realizadas y si se presentaron denuncias ante la propia empresa o ante la Dirección del Trabajo. La norma exige además que la memoria referencie estándares internacionales de reporte. La **NCG Nº 519** (CMF, 28 de octubre de 2024) modificó, entre otras, las NCG Nº 30 y 461 e incorporó requerimientos específicos de información separada por sexo, en la cual ChileMujeres también aportó.

A esas dos líneas se suma la **Ley Nº 21.757, “Más Mujeres en Directorios”**, publicada el 19 de agosto de 2025, que aplica a las sociedades anónimas abiertas y especiales fiscalizadas por la CMF, y que configura un **modelo híbrido** de cuotas recomendadas que pasa a cuotas obligatorias en caso de no existir avances suficientes, con una implementación escalonada hasta una proporción máxima del **60%** de personas del mismo sexo en los directorios.

Esta ley tuvo como antecedente directo la **Ley Nº 21.356** (2021), que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado, y que sí fija una cuota obligatoria: las personas de un mismo género no pueden exceder el 60% de los miembros del directorio.

2009 Ley N.º 20.348 Igualdad de remuneraciones (art. 62 bis).	2021 NCG N.º 461 · Ley 21.356 Reporte ampliado y cuota en empresas públicas.	2025 Ley N.º 21.757 Más Mujeres en Directorios.	2026 Ley N.º 21.828 Informe anual de equidad de género (art. 157 septies).
---	--	---	--

— ii.

¿Qué dice la ley *hoy*?

Su propósito central es establecer una **obligación formal de reporte anual** sobre el estado de la equidad de género al interior de las organizaciones empresariales, con miras a promover la transparencia, el monitoreo y la adopción de medidas concretas en materia de igualdad laboral.

No fija por sí mismo una cuota de contratación. La obligación de informar coexiste con el **Principio de Igualdad de Remuneraciones** (art. 62 bis del Código del Trabajo).

— Empresas obligadas

200+**TRABAJADORES**

Con independencia del sector de actividad.

50+**TRABAJADORES**

En los sectores **minero, investigación y desarrollo, financiero, energía, transporte y construcción**.

— Contenido mínimo del informe

- 1 Porcentaje de **participación de mujeres** en la organización.
- 2 Indicadores sobre el ejercicio de mujeres en **cargos de responsabilidad**.
- 3 Medidas adoptadas para la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.
- 4 Antecedentes sobre **brecha salarial**.
- 5 Otras medidas orientadas a promover la equidad de género.

Los parámetros aplicables serán establecidos mediante **resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

— Punto de implementación pendiente

- El **art. 157 septies** no fija expresamente una fecha de corte para determinar la dotación ni un período de referencia para el primer informe; esos aspectos deberán confirmarse al aplicar la resolución ministerial que establezca los parámetros.
- El informe anual **no sustituye** el Principio de Igualdad de Remuneraciones ni el correspondiente procedimiento de reclamo.

— Procedimiento y publicidad

01 · MARZO

Envío

El informe se confecciona y envía electrónicamente a la **Dirección del Trabajo** en el mes de marzo de cada año.

02 · ABRIL

Remisión

Dentro de los primeros **cinco días hábiles**, la DT lo remite al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral.

03 · PERMANENTE

Publicidad

Las empresas deben mantener el informe a **disposición del público** en sus sitios electrónicos.

— iii.

Pronunciamientos judiciales

*Dos sentencias que precisan el
alcance del principio de igualdad
de remuneraciones.*

— Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1684-2023, 9 de agosto de 2024

La Corte rechazó el recurso de nulidad contra la sentencia que confirmó una **multa por no incluir en el Reglamento Interno** el procedimiento de reclamo específico del **artículo 154 N° 13** del Código del Trabajo.

Distinguió ese procedimiento de un canal genérico para consultar diferencias en los montos remuneracionales. El reclamo y la respuesta deben constar **por escrito** y estar **fundados**, y la respuesta debe entregarse dentro de **30 días**.

— Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 304-2022, 21 de julio de 2022

La Corte interpretó el **artículo 62 bis** (principio de igualdad de remuneraciones) como aplicable también, en el caso concreto, a un **trabajador hombre** que alegó trato discriminatorio en la tramitación de solicitudes de nivelación remuneracional.

Sostiene que la norma sobre igualdad de remuneraciones se creó para eliminar la discriminación salarial injustificada contra las mujeres respecto de hombres que realizan el mismo trabajo. Aun así, una vez vigente:

*También protege a los **hombres** e incluso a **personas que no se identifican** con el género femenino ni masculino.*

Su fundamento está en que limitar la norma solo a las mujeres permitiría que un empleador hiciera **diferencias arbitrarias** en el empleo, la promoción o las condiciones de trabajo que afecten la remuneración y que no tengan una justificación objetiva y razonable.

El caso de autos es un ejemplo: el empleador ignoró las solicitudes de nivelación salarial del trabajador, no las tramitó ni respondió, y así le impidió obtener una eventual mejora de su remuneración.

— La Corte agrega que esa interpretación restrictiva:

- ① Contraría el principio de interpretar las normas de la forma más favorable al trabajador (*pro operario*).
- ② Vulnera el **derecho a la igualdad** en el trabajo.

Es un criterio muy interesante, aunque es de una Corte de Apelaciones, no de la Corte Suprema.

— iv.

Los *datos*

buk.cl/recursos/estudios/resultados-encuesta-ley-brecha-salarial-chile

Datos de las organizaciones participantes de **Building Happiness 2026**, certificación desarrollada por Buk. El análisis considera información de **685 empresas** de Chile, Colombia, Perú y México. Para el análisis específico sobre el estado de medición de la brecha salarial en Chile, la muestra corresponde a **348 empresas**.

57,2%**NUNCA LA HA MEDIDO**

de las empresas no ha medido su brecha salarial de género.

42,8%**SÍ LA HA MEDIDO**

en algún grado.

28,7%**NO ES PRIORIDAD**

señala que medirla actualmente no es una prioridad.

— Según tamaño de empresa

- **Grandes (200+ colaboradores):** 50,9% nunca había medido su brecha salarial al momento de la encuesta, pese a estar dentro de las organizaciones obligadas a reportar bajo la Ley N° 21.828.
- **Medianas:** 40,5% ha medido su brecha salarial, mientras que 15,3% no cuenta con datos desagregados por género para realizar el análisis.
- **Pequeñas:** 18,0% no cuenta con datos desagregados por género y 32,4% señala que la medición no es una prioridad actualmente.

— Estado de medición en Chile

Del total de 348 empresas chilenas analizadas:

ESTADO DE MEDICIÓN	N	% EMPRESAS	LECTURA DE MERCADO
Mide regularmente y toma acciones	78	22,4%	Nivel avanzado de gestión.
Medido al menos 1 vez (no regular)	71	20,4%	Medición puntual.
En agenda, sin medición aún	56	16,1%	Obstáculo de ejecución, no de voluntad.
Sin datos desagregados por género	43	12,4%	Ceguera de datos técnica.
No es prioridad actualmente	100	28,7%	Alto riesgo normativo.
Total sin medición (3+4+5)	199	57,2%	Desafío inmediato ante la Ley Nº 21.828.

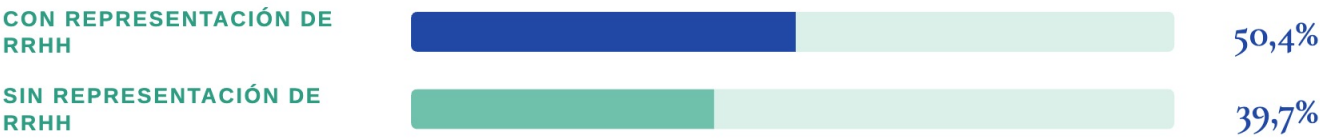
— Madurez de las políticas de Diversidad e Inclusión (D&I)

La madurez de las políticas de D&I aparece asociada a mayores niveles de medición:



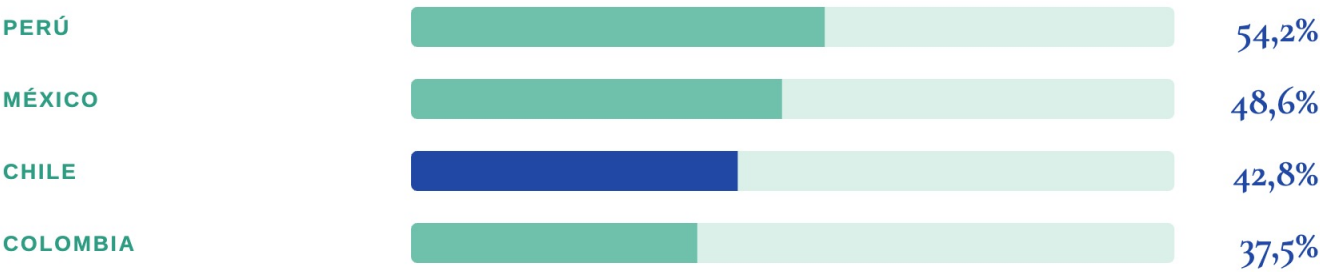
— RRHH en el directorio

También se observa una diferencia según la presencia de RRHH en el directorio:



— Comparación regional

Medición total de la brecha salarial por país:



Además, **Colombia** presenta un **19,4%** de empresas sin datos desagregados, el nivel más alto de “ceguera de datos” entre los países analizados.

Fuente: Buk, Building Happiness 2026 · buk.cl/recursos/estudios/resultados-encuesta-ley-brecha-salarial-chile

FOCO LEGAL®

INFORME MENSUAL

Fuentes

Fundación ChileMujeres. Modelo de Diversidad de Género en los Directorios. Noviembre 2025. chilemujeres.cl/modelos-de-diversidad-de-genero-en-los-directorios/

Fundación ChileMujeres y OIT. Modelo de Diversidad de Género en los Directorios. Mayo 2022. chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2022/08/Estudio-Modelos-de-Diversidad-de-Genero-en-los-Directorios-Agosto-2022.pdf

Código del Trabajo: artículos 62 bis, 157 septies.

Ley N° 21.828, “Promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas que indica”, artículo único, que incorpora el artículo 157 septies al Código del Trabajo. Promulgada el 14 de julio de 2026.

Superintendencia de Valores y Seguros. Normas de Carácter General N° 385, N° 386. 2015.

Comisión para el Mercado Financiero. Norma de Carácter General N° 461. 2021.

Corte de Apelaciones de Santiago. Rol N° 1684-2023, 9 de agosto de 2024 (recurso de nulidad en causa RIT I-117-2022).

Corte de Apelaciones de Concepción. Rol N° 304-2022, 21 de julio de 2022.

Workplace Gender Equality Agency. Gender Equality Reporting. 2012.

Government of Iceland. New Icelandic law on Equal Pay Certification. 2018.

Unión Europea. Directiva 2023/970. 10 de mayo de 2023.

OIT. Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración. 1951.

OIT. Convenio N° 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación). 1958.

OIT. Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. 1981.

OIT. Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad. 2000.

ONU. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 1979.

ONU. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 1995.

Buk. Building Happiness 2026. buk.cl/recursos/estudios/resultados-encuesta-ley-brecha-salarial-chile



Buk · Fundación ChileMujeres ·
Alessandri Abogados



@buk_chile · @fundacion_chilemujeres ·
@alessandrilegal