

Perspectiva y proyecciones del empleo de las mujeres en Chile para una ruta común



Cristóbal Huneus y Francisca Jünemann
2025

Autores

Cristóbal Huneus
Francisca Jünemann

Edición

Carla Marín

Diseño

Gabriela Krebs, Ana Peñafiel

Fecha de publicación

Diciembre 2025

Perspectiva y proyecciones del empleo de las mujeres en Chile para una ruta común



Cristóbal Huneeus y Francisca Jünemann

ÍNDICE

Resumen ejecutivo

I. Una retrospectiva a cuatro décadas: principales transformaciones laborales **10**

1. Importante alza de la tasa de participación laboral femenina **10**
2. Trabajo doméstico reduce fuertemente su relevancia en el empleo femenino **12**
3. Mayor prevalencia de mujeres entre ocupados que ejercen como directores, gerentes y administradores **15**
4. División sexual del empleo: incremento paulatino de la proporción de mujeres en las ramas de actividad masculinizadas **16**
5. Ocupaciones en donde la proporción de mujeres ha aumentado en forma considerable en las últimas tres décadas **18**
 - 5.1 *Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres era minoritaria en 1996 y pasó a ser mayoritaria en 2022* **18**
 - 5.2 *Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres aumentó de manera relevante entre 1996 y 2022* **19**
6. Fuerte aumento de la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar **20**

II. Una mirada por quintiles a los indicadores laborales 22

III. Una década en perspectiva 26

1. El estancamiento de la participación y el dolor del desempleo: una meseta inesperada 26
2. La educación superior como gran motor 29
 - Una mirada a los jóvenes* 31
3. El enigma de la informalidad en declive 32
4. La revolución silenciosa de los ingresos 34
5. La tendencia desigual en el poder corporativo 36
6. Los cambios demográficos como telón de fondo 38
7. El despertar sindical femenino 39
8. Lecciones del sector minero: de la prohibición y la superstición a liderar el mundo 40

IV. Una prospectiva a la próxima década 42

1. Tendencias transformadoras del contexto laboral 42
2. Impacto de IA en el mercado laboral: primera evidencia 43
 - 2.1 *Evidencia empírica: El estudio de Brynjolfsson y colaboradores* 43
 - 2.2 *Corroboración metodológica: El estudio de Hosseini y Lichtinger* 44
3. Los desafíos estructurales del empleo femenino 45
 - 3.1 *Ambiciones cuantificadas: la magnitud del desafío* 45
 - 3.2 *Escenarios proyectivos para la próxima década* 47
 - 3.3 *Dónde poner el foco: Santiago no es Chile* 48

Bibliografía 50

Agradecimientos

En el marco de la conmemoración de los 10 años de vida de Fundación ChileMujeres, convocamos a un grupo integrado por miembros de nuestro Directorio, Consejo Asesor, Equipo Ejecutivo y líderes de organizaciones claves vinculadas al trabajo que hemos desarrollado durante esta primera década. El propósito fue analizar los avances y desafíos de las últimas cuatro décadas —desde que contamos con evidencia empírica del INE en Chile—, poniendo especial énfasis en el período 2015-2025. A través de este ejercicio, buscamos comprender el pasado y el presente para proyectar el futuro, contribuyendo así a la construcción de una ruta común hacia la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en nuestro país.

La autonomía económica es factor de plena libertad y dignidad, así como los lugares de trabajo son espacios donde desarrollar todas las capacidades y talentos de todas las personas. Buscamos con este trabajo aportar con evidencia al desarrollo de todas las personas, las familias, la sociedad, y por lo tanto, de nuestro país.

Agradecemos, en orden alfabético por sus nombres, a todas las personas que participaron en estas sesiones, entregando con generosidad su tiempo, experiencia y valiosas recomendaciones.

Bernardo Larraín, Carla Marín Rivera, Carolina Dell’Oro, Claudio Storm, Claudia Wiegand, Fadia Gajardo Pineda, Francisco Sepúlveda, Gina Ocqueteau, Ignacio Yarur, Jonás Preller Roldán, Juan Luis Moreno, Juan Pablo Schaeffer, Karen Thal, Loreto Bresky, Loreto Pelegrí, Lorena Matamala, Magdalena Aninat, María Francisca Yáñez, María José Díaz Márquez de la Plata, María José Zaldivar, María Teresa Vial, Mónica Retamal, Óscar Guillermo Garretón, Paulina Calfucoy, Polo Ramírez, Rodrigo Velasco y Teresita Morán.

Cristóbal Huneus y Francisca Jünemann

Resumen Ejecutivo

Este documento surge en el marco del aniversario de la Fundación ChileMujeres: diez años trabajando por la igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres en nuestro país a través de políticas públicas, empresariales y la generación de evidencia.

Y lo hace con un propósito claro: ofrecer al país un análisis profundo y basado en evidencia sobre la evolución del empleo de las mujeres, sus avances y los desafíos que determinarán el futuro del trabajo, la equidad y el desarrollo económico de Chile en la próxima década. Este informe no solo observa el pasado, sino que busca construir una propuesta de ruta común para el país, entendiendo que el empleo formal de las mujeres, dependiente o independiente, es de justicia y una condición indispensable para enfrentar el envejecimiento demográfico y sostener el crecimiento económico.

En las últimas cuatro décadas —desde que contamos con las encuestas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)— los avances han sido significativos. La participación laboral femenina se elevó desde 31,1% en 1986 a 52,6% en 2024. Paralelamente, una de las transformaciones más profundas fue la caída del empleo doméstico: en 1986, una de cada cuatro mujeres ocupadas era trabajadora de casa particular; en 2024, solo era una de cada veinte. Las mujeres ingresaron progresivamente a sectores antes exclusivos de hombres como la minería, donde pasaron de representar el 4,2% de los trabajadores en 1986 al 13,8% en 2024, y en la construcción, de 3,1% a 8,4%. También aumentó su presencia en puestos de decisión: en 1986 sólo el 18,3% de los cargos

directivos, administrativos y gerenciales eran ocupados por mujeres, alcanzando el 29,9% en 2024. Al mismo tiempo, creció el número de mujeres que son sostén económico principal del hogar: de 29,7% en 2010 a 45,7% en 2024, reflejando un cambio cultural y económico profundo.

La reducción de brechas salariales entre hombres y mujeres —entendida como la diferencia de los ingresos entre hombres y mujeres que trabajan (no lo que ganan menos por el mismo trabajo)— ha mostrado avances: de 35% en 2010 a 24,4% en 2024. El avance es especialmente destacable en mujeres de menor escolaridad, cuyos ingresos aumentaron más de 30%. Sin embargo, persisten diferencias considerables en cargos de alta responsabilidad y trabajos a tiempo parcial, donde la brecha alcanza 34%.

Al observar la última década (2015-2025), el progreso fue más lento y desigual. La participación laboral femenina solo aumentó de 50,3% a 52,4%, mientras el desempleo promedio fue de 8,7%, alcanzó más del 12% durante la pandemia, recuperándose luego, pero llegando nuevamente a 10% durante el año 2025. El impacto fue especialmente grave para las madres: sólo 54,6% de las mujeres con hijos menores de 14 años está empleada, frente a más del 75% en promedio en la OCDE.

En los últimos diez años, la participación femenina en directorios creció con fuerza, pasando de 6,8% en 2015 a 18% en 2024, casi triplicándose. En contraste, la presencia de mujeres en alta gerencia se mantuvo prácticamente estancada, fluctuando entre 20% y 21%, con un alza neta mínima de 1,2

puntos porcentuales. Mientras los directorios muestran avances sostenidos, las posiciones gerenciales revelan barreras persistentes que dicen relación con las condiciones laborales y posibilidades de desarrollo al interior de las organizaciones.

Una de las transformaciones más destacables de la década ha sido la inversión de roles en la sindicalización por género. Desde 2016, las mujeres han superado consistentemente a los hombres en tasas de sindicalización, alcanzando 17% versus 15% en 2023.

Mirando hacia la próxima década, Chile enfrenta actualmente una confluencia de transformaciones estructurales que tendrán un impacto potencialmente decisivo en el mercado del trabajo. La irrupción de la inteligencia artificial y la automatización está desplazando trabajos, especialmente en niveles iniciales y jóvenes profesionales, lo que amenaza con cerrar la puerta de entrada al mercado laboral a nuevas generaciones. Estudios recientes muestran que la IA impacta más a los trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado laboral, mientras que afecta en menor medida a quienes cuentan con experiencia o habilidades prácticas consolidadas.

La robotización del mercado laboral es otra tendencia que se observa desde hace varias décadas, tanto en plantas manufactureras como en la agricultura o en los supermercados, escaneando los productos faltantes, entre otras cosas. La evidencia en Estados Unidos, muestra que un robot adicional reemplaza, en términos agregados, 3,3 trabajadores, siendo el efecto más

grande en hombres que en mujeres. El impacto de un robot adicional en los salarios también es negativo.

El país enfrenta, además, una transformación demográfica sin precedentes: la tasa de fecundidad cayó a 1,03 hijos por mujer en 2024 —una de las más bajas del mundo— mientras que las mujeres de 60 años o más pasaron de representar 13,3% de la población en 2005 a 21,5% en 2025. Si Chile no logra incorporar más mujeres al empleo formal y de calidad, no contará con la fuerza laboral necesaria para sostener su sistema de pensiones, salud y cuidados.

La oportunidad de la sostenibilidad está en el fortalecimiento del trabajo formal de las mujeres. Nuestro país no puede permitirse otra década de estancamiento. La evidencia es clara: sin las mujeres plenamente integradas al mundo laboral y sin remover las barreras culturales y estructurales que limitan su autonomía, el país no podrá sostener su crecimiento ni enfrentar el envejecimiento.

Para la próxima década, proyectamos tres escenarios posibles respecto al empleo femenino. En el escenario **pesimista**, el crecimiento anual sería de 1,5%, inferior al observado en el último periodo, lo que resultaría en la creación de 296 mil empleos. El escenario **base** contempla un crecimiento promedio de 2,2% anual, generando 632 mil empleos en los próximos 10 años. Finalmente, el escenario **optimista** proyecta un crecimiento de 3% anual, equivalente a 880 mil nuevos empleos en la década.

Sin embargo, la magnitud del desafío que proponemos es mayor. Chile necesitaría sumar más de 1,4 millones de mujeres durante la próxima década para aumentar la tasa de ocupación en 10 puntos, desde el 47,7% actual a 57,7%, lo que implicaría un crecimiento casi un 50% mayor al ritmo observado en los últimos diez años y reducir la informalidad a la mitad, y así alcanzar niveles semejantes al promedio de la OCDE. No se trata solo de voluntad individual, sino de transformar un sistema que hoy descansa en el trabajo no remunerado de las mujeres y que castiga la maternidad como un costo laboral.

Chile ya demostró que puede cambiar cuando se lo propone. La historia reciente de la minería es un símbolo: un sector que durante décadas excluyó legalmente a las mujeres, hoy supera el 20% de participación femenina gracias a metas claras, colaboración público-privada y voluntad de cambio. Lo mismo puede ocurrir a escala nacional. Alcanzar la igualdad laboral no es un gesto simbólico: es construir un país donde el talento no dependa del género, donde trabajar y cuidar no sean decisiones excluyentes, y donde el progreso sea compartido. La próxima década no está escrita. Es una invitación a convertir nuestras cifras en oportunidades, nuestras ambiciones en realidad y nuestra historia en un punto de partida, no de llegada.



Una retrospectiva a cuatro décadas: principales transformaciones laborales

Los avances y las evoluciones no son lineales y el trabajo de las organizaciones y las personas en un momento determinado son parte de una cadena con eslabones pasados, presentes y futuros. Esto sucede especialmente en la historia de los derechos y oportunidades de las mujeres. Para mejorar las oportunidades de las mujeres, proyectar lo que viene y no repetir errores anteriores es necesario analizar el pasado y el presente. Así, nuestro análisis comienza con una mirada a las décadas desde las cuales nuestro país cuenta con informes estadísticos de empleo. En el contexto del aniversario de los 10 años de la Fundación ChileMujeres, en el Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, realizado por OCEC UDP y ChileMujeres gracias al apoyo del BID y la CCS, publicado en marzo del 2025, se analizaron las grandes transformaciones del mercado laboral desde que hay registro estadístico. Se identificaron seis principales: la importante alza de la participación laboral femenina, la drástica reducción del empleo doméstico, la mayor prevalencia de mujeres entre ocupados que ejercen como directores, gerentes y administradores, el incremento paulatino de la proporción de mujeres en las ramas de actividad masculinizadas, diversidad de

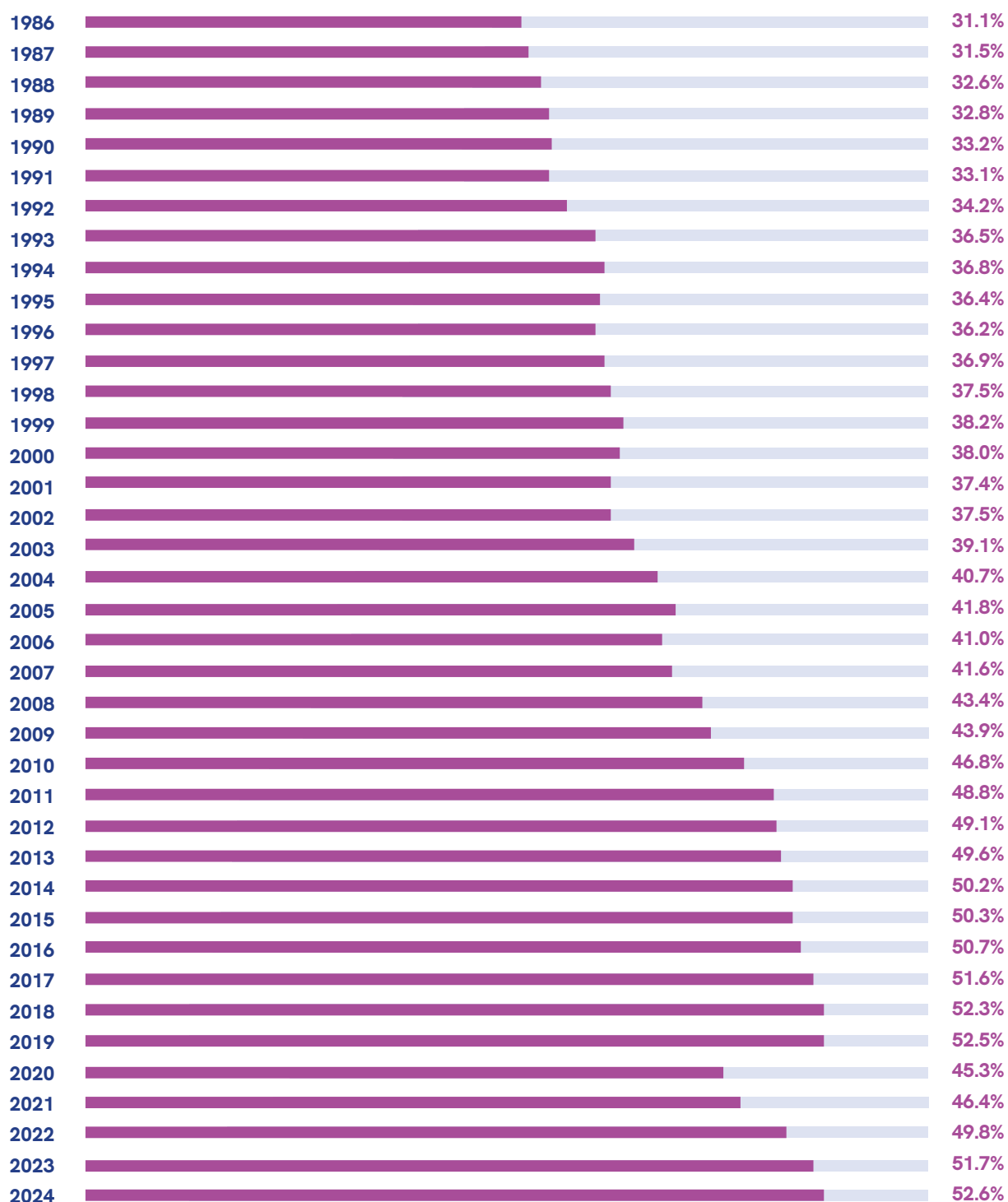
ocupaciones donde la proporción de mujeres ha aumentado su participación, y el fuerte aumento de la proporción de mujeres con empleo que ejercen el rol de proveedora principal del hogar. El desarrollo de estas grandes transformaciones de acuerdo a Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género¹:

1. Importante alza de la tasa de participación laboral femenina:

La tasa de participación femenina ha aumentado persistentemente en las últimas décadas. En 1986 la tasa de participación laboral femenina se ubicó en 31,1%, cifra que fue aumentando de manera paulatina, pero sostenida en los años posteriores. Aunque esta tendencia al alza fue interrumpida en forma dramática en 2020, debido a la pandemia por COVID-19, que significó una década de retroceso en la participación laboral femenina, este indicador se recuperó en los años posteriores, alcanzando el 52,6% en 2024, la cifra más alta desde que existen registros.

(1) Toda la información de este capítulo es de ChileMujeres, OCEC UDP, Cámara de Comercio de Santiago (CCS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, 2025.

Gráfico 1: Tasa de participación femenina (%)

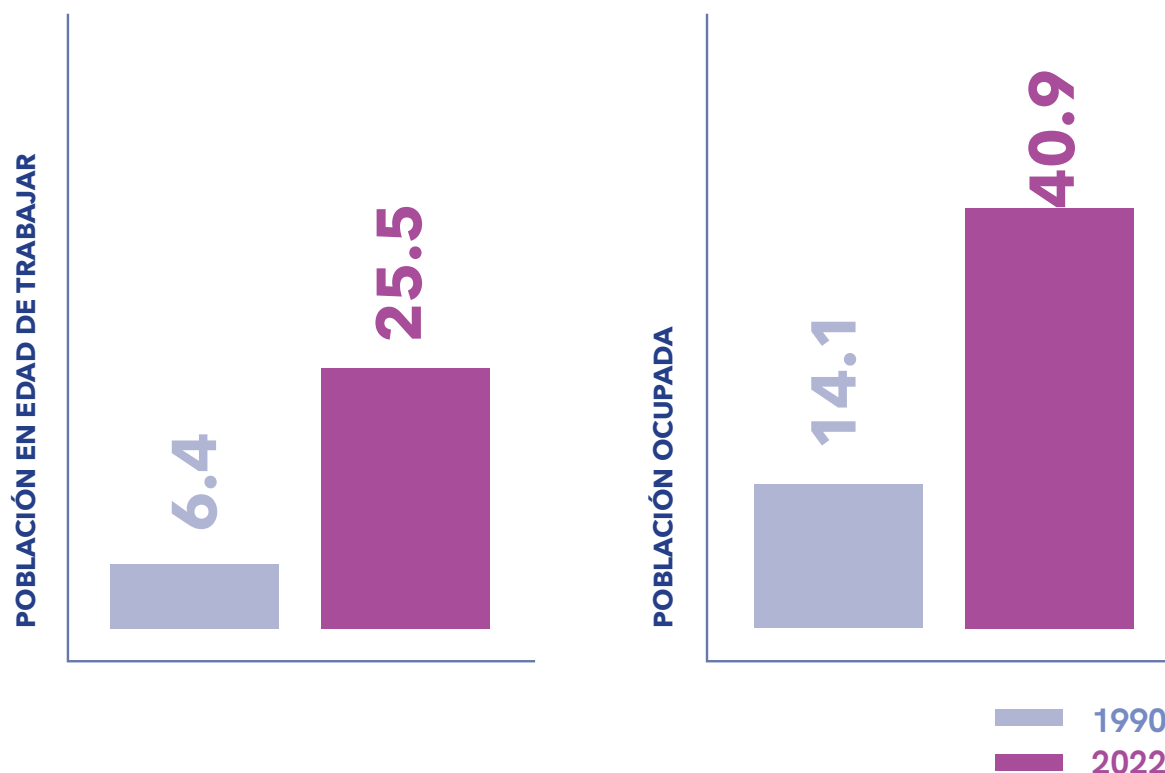


Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género , ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCSS².

(2) Se realiza un empalme de las series de ocupados, desocupados e inactivos de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la tasa de participación laboral.

Una parte importante de este aumento se explica por el cambio del nivel educacional de la población. Las cifras de la CASEN revelan que, mientras en 1990 apenas el 6,4% de la población de mujeres en edad de trabajar (15 años y más) tenía educación superior completa, en 2022 esa cifra era de 25,5%. Y si se considera a la población femenina ocupada, mientras en 1990 el 14,1% tenía educación superior completa, en 2022 esa cifra era del 40,9%.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres con educación superior completa (%)



Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS

2. Trabajo doméstico reduce fuertemente su relevancia en el empleo femenino:

Una de las grandes transformaciones del mercado laboral femenino chileno en las últimas 4 décadas es la drástica reducción de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico (también llamadas trabajadoras de casa particular), tanto en las modalidades puertas adentro como puertas afuera.

Se entiende como personal de trabajo o servicio doméstico a un/a trabajador/a dependiente que se desempeña en quehaceres domésticos para un hogar particular, ya sea puertas adentro o puertas afuera. La demanda por personal de servicio doméstico surge por la necesidad de los hogares de externalizar tareas domésticas que de otra forma tendrían que ser realizadas por miembros del hogar. Este tipo de empleo es y ha sido históricamente ejercido de manera casi exclusiva por mujeres, siendo una modalidad laboral emblemática que refleja el rol de la asignación cultural de roles en generar el fenómeno de la división sexual del empleo. Así, en promedio, a 2024 el 97,3% de quienes ejercen

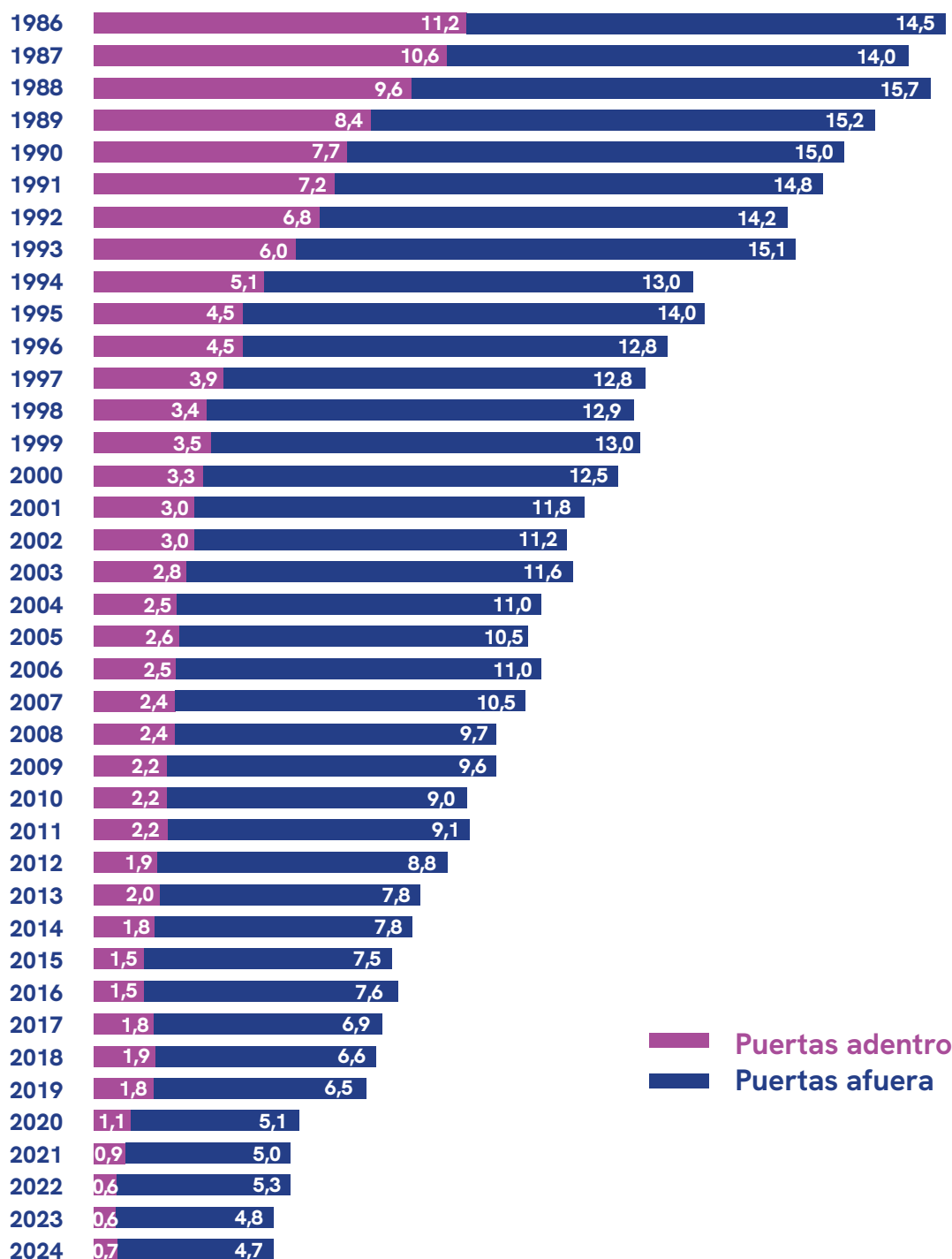
como personal de servicio doméstico puertas afuera son mujeres, mientras que, en el segmento de quienes ejercen su ocupación como servicio doméstico puertas adentro, el 96% son mujeres.

Así, en 1986 el 25,7% de las mujeres ocupadas se desempeñaba como personal de servicio doméstico, es decir, alrededor de 1 de cada 4 mujeres que tenía un empleo realizaba este tipo de ocupaciones. El 14,5% de las mujeres ocupadas ejercía como personal de servicio doméstico puertas afuera y 11,2% lo hacía en la modalidad puertas adentro. Este formato laboral, sin embargo, fue perdiendo relevancia en el empleo femenino de manera persistente en los años posteriores. Si bien la pandemia por COVID-19 y posteriormente la desaceleración tuvieron un fuerte impacto negativo sobre el empleo como personal de servicio doméstico, lo cierto es que estos eventos sólo llevaron a acelerar una clara tendencia bajista que venía ya desde antes de la pandemia, al punto de que en 2024 sólo el 4,7% de las mujeres ocupadas tenía un empleo como personal de servicio doméstico puertas afuera y apenas el 0,7% realizó este tipo de empleos en la modalidad puertas adentro, dando cuenta que esta última modalidad laboral está en vías de extinción en nuestro país.

Así, este tipo de empleos va en franco descenso, asociado en buena parte a que más mujeres acceden a mayores niveles educativos y a mejores oportunidades. A la vez, el aumento en el nivel de ingreso per cápita lleva a que menos mujeres tengan necesidad de ejercer esta modalidad laboral. Otros fenómenos como la menor cantidad de hijos e hijas y la disminución en el número de integrantes promedio del hogar también contribuyen a la reducción en la demanda de servicio doméstico. Asimismo, la mayor disponibilidad de servicios que sustituyen la necesidad de contratar servicio doméstico (servicios de comida, guarderías y jardines infantiles, etc.) han influido también en la demanda por este tipo de empleos.

En consecuencia, hay fuerzas inherentes al desarrollo económico que incrementan el costo de oportunidad, especialmente de las mujeres, de trabajar en este tipo de trabajos. A medida que Chile ha ido aumentando su nivel de ingreso per cápita en las últimas décadas, el empleo de servicio doméstico puertas adentro está tendiendo a desaparecer y el servicio doméstico puertas afuera también ha perdido relevancia en el empleo femenino y, al igual como ha ocurrido en otros países, suele ser ejercido por grupos con grandes necesidades de trabajo, como los inmigrantes. En efecto, las cifras al trimestre octubre-diciembre 2024 muestran que el 19,9% de quienes ejercen como personal de servicio doméstico puertas afuera son extranjeros, una prevalencia bastante mayor al 10,7% que representan los extranjeros en el empleo total.

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico desglosado en modalidades puertas adentro y puertas afuera



Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS³.

(3) Se realiza un empalme de las series de mujeres ocupadas como personal de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas, se procedió a calcular la proporción que representan ambas modalidades laborales en el total de mujeres ocupadas.

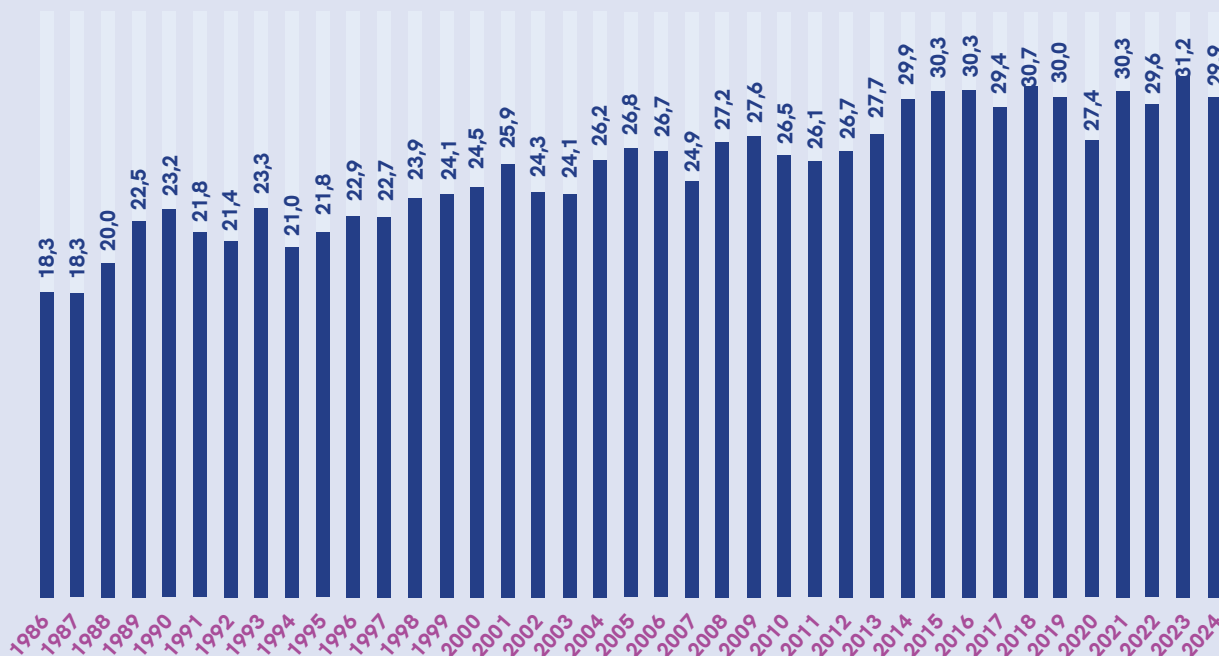
3. Mayor prevalencia de mujeres entre ocupados que ejercen como directoras, gerentas y administradoras:

Al observar el comportamiento de las cifras en las últimas décadas, se aprecia que las mujeres han logrado penetrar más en el grupo ocupacional de directores, gerentes y administradores. Así, en 1986 sólo el 18,3% de quienes tenían una ocupación como directores, gerentes o administradores fueron mujeres, mientras que a 2024 esta cifra aumentó a 29,9%. Esto se debe a múltiples factores que han pavimentado el camino para que más mujeres puedan llegar a cargos directivos, entre los que

destacan los cambios culturales y el importante incremento de la población femenina con educación superior completa.

Con todo, si bien se observa una tendencia alcista desde mediados de los ochenta, se verifica un estancamiento en la última década. En efecto, en 2014 el 29,9% de quienes ejercían como directores, gerentes y administradores eran mujeres, cifra idéntica a la observada en 2024. Así, si bien desde mediados de los ochenta ha aumentado el porcentaje de mujeres en cargos de directores, gerentes y administradores, en la última década se ha generado una suerte de “techo” que ha estancado esta proporción en torno al 30%. Esta es una proporción aún baja si se considera que las mujeres representaron el **42,9% del empleo total en 2024**. Esto da cuenta de las dificultades y barreras que siguen enfrentando las mujeres para el acceso a puestos directivos y gerenciales.

Gráfico 4: Proporción de mujeres en el total de ocupados como directores, gerentes y administradores (%)



Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS ⁴.

(4) Se realiza un empalme de las series de hombres y mujeres ocupadas en el grupo ocupacional 1 (director/as, gerentes/as y administrado-res/as) de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE (período en el que hay 2 series con 2 clasificadores de ocupaciones) con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan las mujeres ocupadas en el empleo total del grupo ocupacional de director/as, gerentes/as y administrado-res/as.

4. División sexual del empleo: incremento paulatino de la proporción de mujeres en las ramas de actividad masculinizadas

Una de las múltiples consecuencias de la asignación cultural de roles por género es generar sesgos en la distribución del empleo, provocando una división sexual, en donde las mujeres tienden a emplearse proporcionalmente más en aquellas ramas cuyos estereotipos y normas sociales indican que ellas son más aptas, ocurriendo lo mismo con los hombres. Lo anterior se traduce en que el acceso a ciertas ocupaciones en el mercado laboral queda restringido de manera preferencial a uno u otro sexo. Esto limita las posibilidades de desarrollo de las personas e impacta negativamente en la capacidad de

generar ingresos.

Esto limita las posibilidades de desarrollo de las personas y genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos.

Desde el punto de vista económico, cuando las decisiones de formación y búsqueda de empleo se toman en base a estereotipos existe una reducción de la eficiencia, pues se restringe el abanico de opciones para las personas y, en consecuencia, no necesariamente desarrollarán aquellas actividades en donde puedan desplegar su máximo potencial.

En el año 2024 las mujeres representaron el 42,9% del empleo total. Con todo, el panorama en Chile muestra una alta heterogeneidad a lo largo de las distintas ramas de actividad económica. Algunas actividades económicas muestran una distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres, mientras que otras están altamente masculinizadas o altamente feminizadas.

Tabla 1: Proporción de empleo femenino en el empleo total de la respectiva rama de actividad económica (2024)

TOTAL	42,9
Actividades de los hogares como empleadores	89,0
Enseñanza	71,5
Salud	70,5
Alojamiento y de servicio de comidas	59,0
Otras actividades de servicios	54,2
Actividades financieras y de seguros	50,6
Servicios administrativos y de apoyo	47,2
Comercio	45,8
Administración pública y defensa	45,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,5
Actividades inmobiliarias	41,1
Actividades artísticas y recreativas	39,6
Industrias manufactureras	33,5
Información y comunicaciones	29,0
Agropecuaria silvicultura y pesca	22,8
Suministro de electricidad y gas	21,2
Suministro de agua	20,3
Transporte y almacenamiento	16,6
Minería	13,8
Construcción	8,4

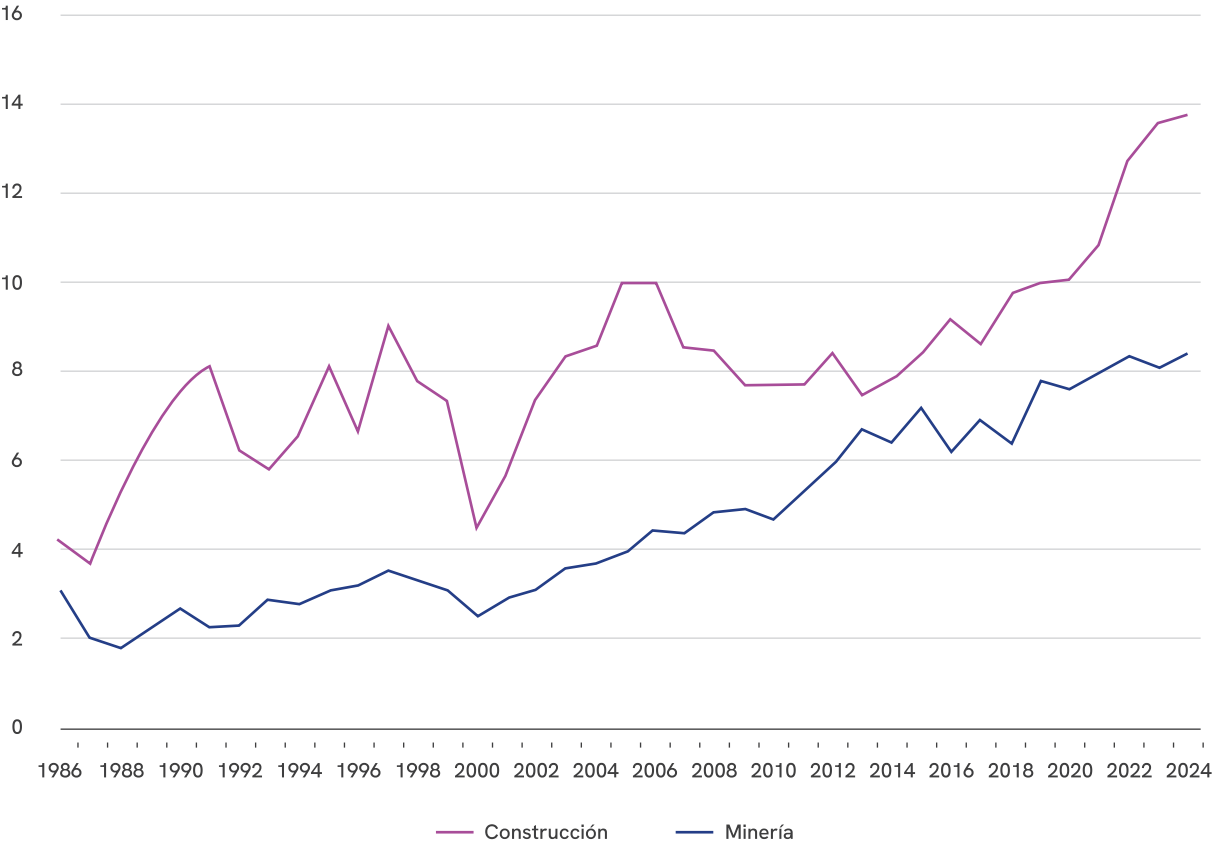
Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS.

Las cifras de la Tabla 1 dan cuenta que las ramas más masculinizadas, es decir, las que tienen la menor prevalencia de mujeres ocupadas, son Construcción, Minería, y Transporte y almacenamiento. Por su parte, las ramas más feminizadas son Actividades de los hogares como empleadores, Enseñanza y Salud.

Con todo, en las ramas más masculinizadas se observa que ha habido un aumento paulatino de la proporción de empleo femenino cuando se compara con la situación en las cuatro décadas

anteriores. Así, en la Construcción la proporción de mujeres en el total de ocupados era de 3,1% en 1986, mientras que en 2024 se ubica en 8,4%, la cifra más alta desde que existen registros (en 2022 también fue 8,4%). En la Minería, la proporción de empleo femenino era de 4,2% en 1986, cifra que en 2024 llegó a 13,8%, la más alta desde que existen registros. Así, en las ramas más masculinizadas ha habido un grado de avance paulatino en la proporción de empleo femenino desde mediados de los ochenta.

Gráfico 5: Porcentaje de mujeres en el empleo de las ramas Construcción y Minería (%)



Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS. ⁵

(5) Se realiza un empalme de las series de hombres y mujeres ocupadas en las ramas de Construcción y Minería de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE (periodo en el que hay 2 series con 2 clasificadores de actividad económica) con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan las mujeres ocupadas en el empleo total de cada rama.

5. Ocupaciones en donde la proporción de mujeres ha aumentado en forma considerable en las últimas tres décadas:

Para conocer más detalles sobre cambios en el grado de división sexual del empleo en las últimas tres décadas, se realiza un análisis de ocupaciones a nivel de profesiones y oficios específicos basado en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones a cuatro dígitos. Dado que lamentablemente no se cuenta con este nivel de detalle en la Encuesta Nacional de Empleo del INE, se utilizan las encuestas CASEN 1996 y 2022, periodo en donde es posible obtener información de ocupaciones a cuatro dígitos y que abarca un periodo de casi tres décadas, específicamente 26 años.

Para realizar el análisis sólo se consideraron ocupaciones con al menos 10.000 ocupados en 1996. Además, dado que en la CASEN 1996 las ocupaciones están codificadas bajo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO-88), mientras que en la CASEN 2022 están clasificadas bajo CIUO-08, se homologaron las ocupaciones según la tabla de correspondencia entre la CIUO-88 y la CIUO-08 de la OIT. Aquellas ocupaciones en que no es posible realizar una adecuada homologación debido a las transformaciones en la estructura del clasificador fueron desechadas del análisis.

Con lo anterior en consideración, en esta sección se comentan algunos casos de ocupaciones que registran cambios relevantes en la proporción de empleo femenino en el periodo analizado.

5.1 Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres era minoritaria en 1996 y pasó a ser mayoritaria en 2022:

Existen ocupaciones que en 1996 eran ejercidas mayoritariamente por hombres y que en 2022 la situación fue la inversa, es decir, que pasaron a ser realizadas mayoritariamente por mujeres. La ocupación de panaderos, pasteleros y confiteros destaca entre las ocupaciones con mayor transformación en este ámbito, donde en 1996 sólo el 16,7% de quienes ejercían esta ocupación eran mujeres, cifra que a 2022 había subido a 62,4%, lo que implica un alza de 45,7 pp. Esta ocupación es usualmente ejercida por trabajadores por cuenta propia y en el propio hogar. En efecto, en 1996 el 55,1% de las mujeres que ejercía esta ocupación lo hacía en la modalidad de cuenta propia, cifra que se elevó a 73% en 2022. El trabajo por cuenta propia es una modalidad laboral que cuenta con mayor autonomía y normalmente con mayor flexibilidad que el empleo asalariado, permitiendo a la persona tomar las decisiones relacionadas al ejercicio de la ocupación, por ejemplo, cuándo, cuánto y dónde trabajar, lo que facilita el equilibrio de las responsabilidades familiares y las laborales. Esto puede explicar, al menos en parte, por qué la inserción femenina se elevó tan drásticamente en las últimas tres décadas en esta ocupación.

La ocupación de cobradores -considerada de mediana calificación- era realizada principalmente por hombres en 1996, con una prevalencia femenina de 33,3%. A 2022 esta ocupación era realizada mayoritariamente por mujeres, representando el 71,8% de estos empleos. La expansión de la inserción femenina en este tipo de empleos ha ido de la mano de la expansión de las actividades de servicios administrativos y de apoyo a las empresas.

En la ocupación de vendedores ambulantes de productos comestibles, las mujeres representaban el 35,7% en 1996, llegando a 63,7% en 2022. La escasez de oportunidades laborales formales con flexibilidad y facilidades de conciliación puede haber contribuido a la mayor inserción laboral femenina en este tipo de empleos, sumado al hecho que ejercer como vendedor ambulante suele tener bajos

costos de acceso (baja inversión inicial, ausencia de cumplimiento de normativas y regulaciones, etc). Esto no es una buena noticia, toda vez que este tipo de ocupaciones se ejercen fundamentalmente en la informalidad laboral y normalmente en ausencia de medidas de protección y seguridad, tanto para el propio trabajador o trabajadora como para el resto de las personas.

Por su parte, la profesión de contador, que era eminentemente masculina en 1996, donde sólo el 26,7% de quienes ejercían esa ocupación eran mujeres, a 2022 pasó a ser mayoritariamente realizada por mujeres, año en que la inserción femenina llegó al 51,7%. Así, el alza de la prevalencia femenina en esta ocupación durante el periodo analizado fue de 25,1 pp. Este incremento ha ido de la mano de un aumento de las mujeres que completan la educación superior universitaria.

Tabla 2: Proporción de empleo femenino en ocupaciones seleccionadas en 1996 y 2022

	1996	2022	Variación
Panaderos, pasteleros y confiteros	16,7	62,4	45,7
Cobradores	33,3	71,8	38,5
Vendedores ambulantes de productos comestibles	35,7	63,7	28,0
Contadores	26,6	51,7	25,1

Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS.

5.2 Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres aumentó de manera relevante entre 1996 y 2022:

La Tabla 3 presenta un conjunto de ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres aumentó en forma relevante entre 1996 y 2022. En la mayoría de ellas, si bien la presencia femenina sigue siendo minoritaria, se consigna un importante incremento de la prevalencia de mujeres entre 1996 y 2022.

Tabla 3: Proporción de empleo femenino en ocupaciones seleccionadas en 1996 y 2022

	1996	2022	Variación
Agentes de empleo y contratistas de personal	10,1	39,6	29,5
Carniceros y pescaderos	18,6	38,5	19,9
Carabineros	2,4	21,5	19,1
Agentes de seguros y ejecutivos de fondos de pensiones	58,8	74,7	15,9
Abogados	27,2	42,8	15,6
Obreros de pesca y acuicultura	19,8	31,9	12,1
Vendedores ambulantes de productos no comestibles	32,5	44,4	11,9
Mensajeros, estafetas, maleteros y repartidores de folletos y diarios a domicilio	5,3	16,3	11,0

Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS.

El aumento de la prevalencia de mujeres entre 1996 y 2022 en diversas ocupaciones obedece a múltiples razones. Ciertamente, una parte obedece al paulatino cambio cultural, en donde se ha ido tomando conciencia de los efectos negativos de los estereotipos y de la asignación cultural de roles. En este punto destaca el importante incremento de la proporción de mujeres en la ocupación de carabineros, pasando de representar apenas el 2,4% en 1996 a 21,5% en 2022, un alza de 19,1 pp. Este factor también puede haber influido en el aumento de la prevalencia de mujeres en ocupaciones como carniceros y pescaderos u obreros de pesca y acuicultura.

El fuerte incremento de la población femenina en la educación superior en las últimas décadas también ha permitido una mayor inserción femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinas, como abogados, en donde sólo el 27,2% de quienes ejercían esta ocupación en 1996 eran mujeres, mientras que a 2022 esta cifra había aumentado a 42,8%, un alza de 15,6 pp.

El aumento de la presencia femenina en ocupaciones como agentes de seguros puede estar ligada a que, a medida que ha aumentado la incorporación femenina al mercado laboral, las mujeres han buscado insertarse en ocupaciones que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y las responsabilidades del hogar, al contar con mayor flexibilidad en cuanto a horarios o que sean factibles de ser ejercidas en el hogar. Sin embargo, también factores negativos, como la falta de oportunidades laborales formales con flexibilidad y facilidades de conciliación, pueden haber influenciado el aumento de la prevalencia de mujeres en ocupaciones como vendedores ambulantes de productos no comestibles, la cual subió en 11,9 pp entre 1996 y 2022. Este tipo de ocupaciones se caracterizan por ser esencialmente informales y de alta precariedad.

6. Fuerte aumento de la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar:

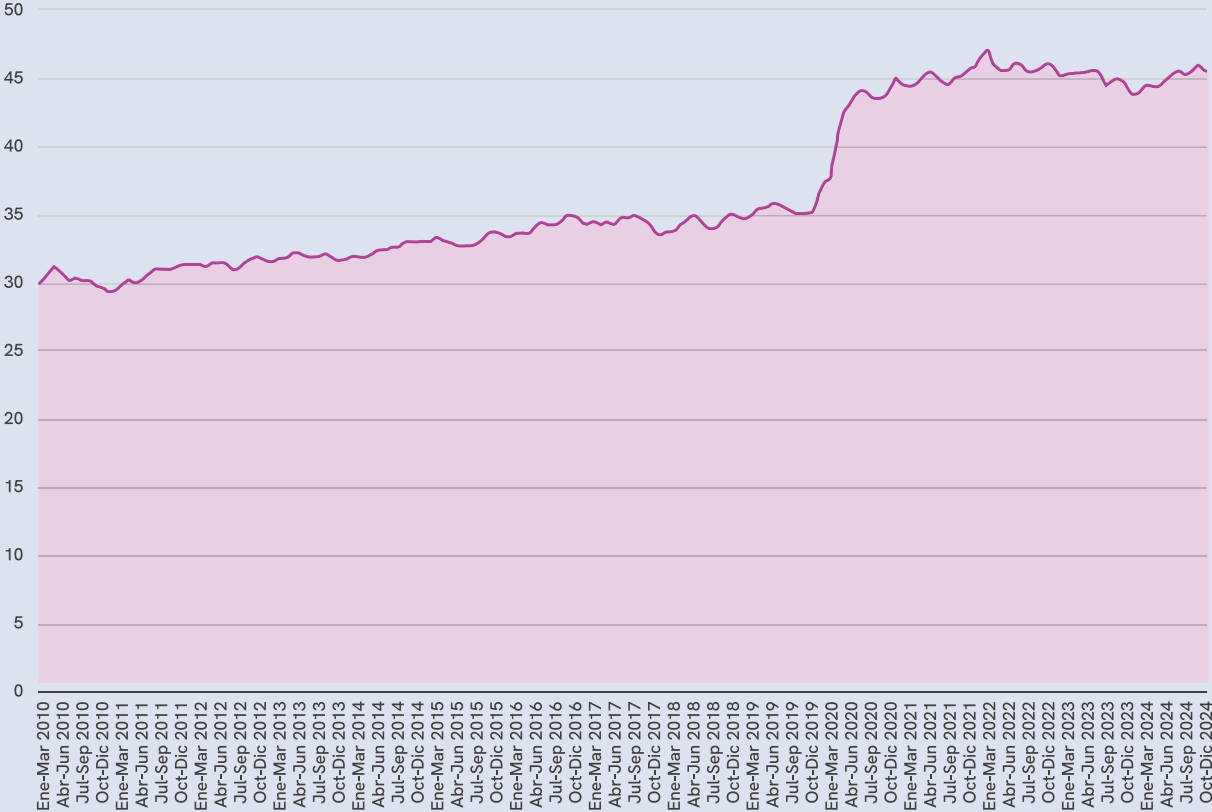
Ejercer el rol de proveedor principal del hogar influye de manera decisiva sobre la situación laboral de las personas, afectando sus decisiones de participación, los formatos laborales que privilegian, entre otros. En consecuencia, esta característica es un ingrediente esencial en el análisis laboral. Desde el punto de vista de la medición oficial, la persona que ejerce el rol de proveedor económico principal del hogar es la persona que hace un aporte mayor en términos cuantitativos a la mantención económica del hogar. Así, a diferencia del concepto jefe o jefa de hogar, el concepto de proveedor económico principal del hogar permite caracterizar sin ambigüedades a la persona sobre quien recae la principal responsabilidad financiera del hogar.

En Chile, tradicionalmente las mujeres que realizan trabajo remunerado, es decir, que tienen una ocupación, lo han hecho para generar ingresos de carácter complementario al del proveedor principal del hogar. Sin embargo, esta situación ha cambiado de manera importante con el paso del tiempo y, en particular, en los últimos 14 años, periodo en el que contamos con las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE vigente actualmente. En efecto, mientras al trimestre octubre-diciembre 2010 sólo el 29,7% de las mujeres ocupadas ejercía el rol de proveedora principal del hogar, al trimestre octubre-diciembre 2024 el 45,7% de las mujeres ocupadas ejercía este rol, lo que implica un alza de 16 pp. Si bien la pandemia por COVID-19 jugó un papel crucial en elevar la prevalencia de mujeres

ocupadas proveedoras principales del hogar, previo a esto ya se observaba una tendencia paulatina al alza en esta proporción. Así, al trimestre octubre-diciembre 2019 la prevalencia de mujeres ocupadas que eran proveedoras principales ya se ubicaba en 35,2%. La razón detrás de la rápida aceleración en el aumento en la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar durante la pandemia es que las mujeres que no ejercían dicho rol vieron una destrucción mayor de empleos en términos relativos. Al no ser el sostén financiero del hogar, las mujeres no proveedoras principales del hogar vieron mucho más afectada su empleabilidad, ya que en el contexto de restricciones

a la movilidad, muchas se abocaron a las labores no remuneradas del hogar. Por el contrario, para las mujeres que ejercían el rol de proveedora principal del hogar era más difícil pasar demasiado tiempo sin realizar trabajo remunerado, precisamente por ser el sostén financiero del hogar. Así, durante la pandemia rápidamente ganaron terreno las mujeres ocupadas que ejercían el rol de proveedoras principales del hogar. Sin embargo, tras la liberación de las restricciones a la movilidad, la proporción de ocupadas que ejerce el rol de proveedora principal del hogar se ha mantenido bastante estable, por lo que, a la luz de las cifras, este es un fenómeno con características permanentes.

Gráfico 6: Porcentaje de mujeres ocupadas que ejerce el rol de proveedora económica principal del hogar



Fuente: Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, ChileMujeres, OCEC UDP, BID y CCS.

Las fuerzas que impulsan al alza la prevalencia de mujeres ocupadas proveedoras principales del hogar siguen presentes, por lo que, la tendencia al alza de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen dicho rol continuará en una perspectiva de mediano plazo.



II. Una mirada por quintiles a los indicadores laborales

En las últimas décadas el mercado laboral femenino en Chile ha sufrido importantes cambios. Sin embargo, estas transformaciones no han ocurrido de manera similar entre las mujeres de distintos segmentos socioeconómicos. Para ver esas diferencias en la evolución según los distintos segmentos socioeconómicos de las mujeres, en el informe Zoom de Género N°33 de octubre 2025 "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990 y 2022 por quintil de ingreso", OCEC UDP, ChileMujeres y CCS, realizaron un análisis desde 1990 a 2022, fecha hasta la cual hay información disponible.⁶

TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

Aunque la tasa de participación femenina ha subido en todos los quintiles de ingreso entre 1990 y 2022, las cifras muestran que el aumento ha sido mucho más rápido en los quintiles de mayor ingreso (IV y V). Mientras que en el 20% de hogares con menor ingreso per cápita (quintil I) la tasa de participación femenina pasó de 18% en 1990 a 29,5% en 2022 -un alza de 11,5 pp-, en el 20% de hogares de mayor ingreso per cápita este indicador pasó de 46,3% en 1990 a 76,6% en 2022, lo que implica un alza de 30,3 pp durante el periodo. En los hogares del quintil IV el alza de la tasa de participación femenina entre 1990 y 2022 fue cercana a la observada en el quintil V, anotando un incremento de 28,2 pp en el periodo. De esta manera, a medida que aumenta el quintil de ingreso autónomo per cápita⁷ del hogar mayor es el aumento de la tasa de participación femenina en el periodo comprendido entre 1990 y 2022.

Tabla 4: Tasa de participación laboral femenina por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

Quintil	1990	2022	Variación
I	18,0	29,5	11,5
II	24,7	43,6	18,9
III	31,9	54,8	22,9
IV	38,7	66,9	28,2
V	46,3	76,6	30,3

Fuente: Zoom de Género, "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso", ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), octubre 2025.

(6) La información completa de este capítulo es de ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), Zoom de Género, Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso, 2025. Se parte desde 1990 porque es el primer año en el cual está disponible la encuesta CASEN. En este informe el concepto de ingreso al que se alude es el ingreso autónomo obtenido a través de la encuesta CASEN, el cual corresponde a la suma de todos los pagos que reciben todos los miembros del hogar, excluido el servicio doméstico puertas adentro, provenientes tanto del trabajo como de la propiedad de los activos. Estos incluyen sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, la auto-provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos, y transferencias corrientes. De esta manera, el ingreso autónomo per cápita del hogar corresponde a la razón entre el ingreso autónomo del hogar y el número de personas que constituyen ese hogar, excluido el servicio doméstico puertas adentro.

(7) Los quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar corresponden a intervalos que dividen a los hogares del país en 5 grupos de igual tamaño, ordenados en forma ascendente de acuerdo al ingreso autónomo per cápita del hogar, donde el primer quintil (I) representa el 20% de los hogares con menores ingresos del país, y el quinto quintil (V), el 20% de hogares con mayores ingresos.

PORCENTAJE DE OCUPADAS QUE EJERCEN TRABAJO POR CUENTA PROPIA

El trabajo por cuenta propia, el formato laboral independiente con mayor número de ocupados, tiene ventajas asociadas a la autonomía que ofrece, lo cual suele ser un atributo relevante para las mujeres, toda vez que son ellas quienes principalmente buscan mecanismos para conciliar las responsabilidades familiares con el ámbito laboral. Sin embargo, diversos informes de Zoom de Género también han mostrado que en Chile la mayoría del trabajo por cuenta propia se ejerce en la informalidad, siendo éste uno de los principales desafíos que enfrenta esta modalidad laboral.

Las cifras muestran importantes cambios en la prevalencia de ocupadas que ejercen trabajos por cuenta propia entre 1990 y 2022 según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar.

En 2022 se aprecia que el porcentaje de las mujeres ocupadas que ejercen trabajo por cuenta propia disminuye a medida que aumenta el ingreso del hogar, lo que da cuenta de que en los hogares de menor ingreso esta modalidad laboral es mucho más prevalente entre las mujeres. Sin embargo, en 1990 la situación era muy distinta, ya que la prevalencia de ocupadas que ejerce un empleo por cuenta propia era bastante similar a través de los distintos quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar. En efecto, en 1990 el quintil de mayor ingreso era el que tenía la mayor prevalencia de mujeres ocupadas ejerciendo trabajos por cuenta propia. Sin embargo, con el paso de los años, la modalidad de trabajo por cuenta propia entre las mujeres pasó a ser más prevalente entre las mujeres ocupadas de los hogares de menor ingreso. Así, mientras en el quintil I la prevalencia de mujeres ocupadas que ejerce trabajo por cuenta propia pasó de 20,8% en 1990 a 43,8% en 2022 (un alza de 23 pp), en el quintil V ésta pasó de 22,1% en 1990 a 13% en 2022 (una caída de 9,1 pp). En definitiva, la modalidad de trabajo por cuenta propia pasó a ser mucho más relevante entre las mujeres pertenecientes a hogares de menor ingreso y una opción menos adoptada entre las mujeres de los hogares de mayor ingreso.

Tabla 5: Porcentaje de ocupadas que ejerce un empleo por cuenta propia por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

Quintil	1990	2022	Variación
I	20,8	43,8	23,0
II	18,7	27,2	8,5
III	17,6	21,0	3,4
IV	18,9	14,9	-4,0
V	22,1	13,0	-9,1

Fuente: Zoom de Género, "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso", ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), octubre 2025.

PORCENTAJE DE OCUPADAS A JORNADA PARCIAL⁸

Las mujeres tienden a insertarse más que los hombres en empleos a jornada parcial en la búsqueda de modalidades laborales que faciliten el equilibrio de las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado. Sin embargo, entre 1990 y 2022 se observan tendencias opuestas entre las mujeres según su situación socioeconómica. En el quintil I, el 30,8% de las mujeres ocupadas ejercía un empleo a jornada parcial en 1990, cifra que se elevó a 50,2% en 2022, lo que equivale a un alza de 19,4 pp. Por el contrario, en el quintil V el 19,6% de las mujeres ocupadas ejercía a jornada parcial en 1990, cifra que bajó a 14,5% en 2022, lo que implica una reducción de 5,1 pp. Así, mientras la prevalencia de mujeres ocupadas a jornada parcial.

(8) En 1990 la jornada ordinaria legal era de 48 horas y la parcial, de 35. En consecuencia, para efectos de los cálculos se considera como empleo a jornada parcial en 1990 a quienes trabajan habitualmente 35 horas o menos a la semana, mientras que en 2022 a quienes trabajan habitualmente 30 horas o menos a la semana.

Tabla 6: Porcentaje de ocupadas que ejerce un empleo a jornada parcial por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

Quintil	1990	2022	Variación
I	30,8	50,2	19,4
II	22,4	34,8	12,4
III	17,6	25,3	7,7
IV	19,3	18,4	-0,9
V	19,6	14,5	-5,1

Fuente: Zoom de Género, "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso", ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), octubre 2025.

DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPADAS POR RAMA DE ACTIVIDAD

La distribución de las mujeres ocupadas por rama de actividad económica según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar en 1990 y 2022.

Las cifras revelan cambios de composición relevantes en la inserción de las ocupadas por rama de actividad. Una de las más relevantes ocurre en el Comercio, rama que se ha vuelto mucho más relevante como fuente de empleo para las mujeres de los hogares de menor ingreso. Así, mientras en 1990 el 17,6% de las mujeres ocupadas del quintil I trabajaba en el Comercio, en 2022 lo hacía el 31,1% de las ocupadas de dicho quintil, lo que implica un alza de 13,5 pp. Por el contrario, entre 1990 y 2022 la inserción de las mujeres ocupadas del quintil V en el Comercio bajó de 26,9% a 12,2%, una reducción de 14,7 pp. Las cifras muestran también que, en todos los quintiles, la inserción laboral femenina en Manufacturas se ha reducido, mientras que en Salud ha aumentado en todos los quintiles, aunque con mayor fuerza en el quintil V.

Tabla 7: Distribución porcentual de las ocupadas por rama de actividad económica según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

	1990					2022					Variación				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
Agropecuario, silvícola y pesca	10,4	9,2	7,0	3,5	2,1	7,6	6,2	5,0	3,2	1,5	-2,8	-3,0	-2,0	-0,3	-6,0
Minería	0,3	0,3	0,2	0,1	0,5	0,3	0,6	0,7	0,9	1,4	0,0	0,3	0,5	0,8	0,9
Manufacturas	13,9	17,7	20,4	18,1	10,3	9,6	7,8	8,0	6,6	5,2	-4,3	-9,9	-12,4	-11,5	-5,1
Construcción	0,3	0,6	0,8	0,8	1,6	1,0	1,5	1,5	1,9	2,2	0,7	0,9	0,7	1,1	0,6
Comercio	17,6	20,2	24,2	25,4	26,9	31,1	26,5	23,2	17,6	12,2	13,5	6,3	-1,0	-7,8	-14,7
Educación	3,8	7,4	8,6	14,8	19,4	6,8	10,6	12,2	16,9	18,6	3,0	3,2	3,6	2,1	-0,8
Salud	3,7	5,8	8,8	10,2	11,4	5,0	8,4	10,8	12,6	17,0	1,3	2,6	2,0	2,4	5,6
Resto	50,0	38,9	30,0	27,2	27,8	38,6	38,4	38,6	40,3	41,9	-11,4	-0,5	8,6	13,1	14,1

Fuente: Zoom de Género, "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso", ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), octubre 2025.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES FUERA DE LA FUERZA LABORAL SEGÚN RAZÓN DE INACTIVIDAD LABORAL

La distribución de las mujeres inactivas por razón por la que está fuera de la fuerza laboral según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar en 1990 y 2022.

Las cifras muestran cambios relevantes en la composición de la inactividad entre 1990 y 2022 asociados a los cambios demográficos y sociales. En todos los quintiles de ingreso ha disminuido fuertemente la proporción de mujeres que está fuera de la fuerza laboral por razones de cuidado y quehaceres del hogar, con disminuciones de más de 30 pp para todos los quintiles de ingreso. Por el contrario, ha aumentado en todos los quintiles en forma importante la proporción de mujeres que declara estar fuera de la fuerza laboral por razones de jubilación, pensión o montepío. También ha aumentado en todos los quintiles la proporción de mujeres que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio..

Así, la disminución de la natalidad, el envejecimiento de la población y la mayor inserción de la población en estudios, especialmente superiores, ha cambiado drásticamente las razones por las cuales las mujeres están fuera de la fuerza laboral. Con todo, los motivos de cuidado y quehaceres del hogar siguen siendo los de mayor relevancia para la inactividad laboral femenina en los 4 quintiles de menor ingreso, con la única excepción del quintil de mayores ingresos.

Tabla 8: Distribución porcentual de las inactivas por razón para estar fuera de la fuerza laboral según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

	1990					2022					Variación				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
Cuidado y quehaceres del hogar	72,4	71,4	66,3	63,1	60,0	37,4	37,6	36,0	29,7	24,9	-35,0	-33,8	-30,3	-33,4	-35,1
Estudio	14,2	14,1	14,6	15,2	20,2	16,4	19,0	17,9	21,4	25,1	2,2	4,9	3,3	6,2	4,9
Jubilación, pensión o montepío	3,4	6,5	10,8	14,2	13,8	25,8	23,1	25,7	29,0	29,0	22,4	16,6	14,9	14,8	15,2
Otras	10,0	8,0	8,3	7,5	6,0	20,4	20,3	20,4	19,9	21,0	10,4	12,3	12,1	12,4	15,0

Fuente: Zoom de Género, "Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso", ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), octubre 2025.



Una década en perspectiva

Realizado en el capítulo anterior el análisis de las cuatro últimas décadas de acuerdo al Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género de OCEC UDP, ChileMujeres, el BID y la CCS, en este capítulo se hace un análisis enfocado en los últimos 10 años (2015-2025) para ahondar con información complementaria aportando con más cantidad de antecedentes, nos permite proyectar de mejor manera el futuro.

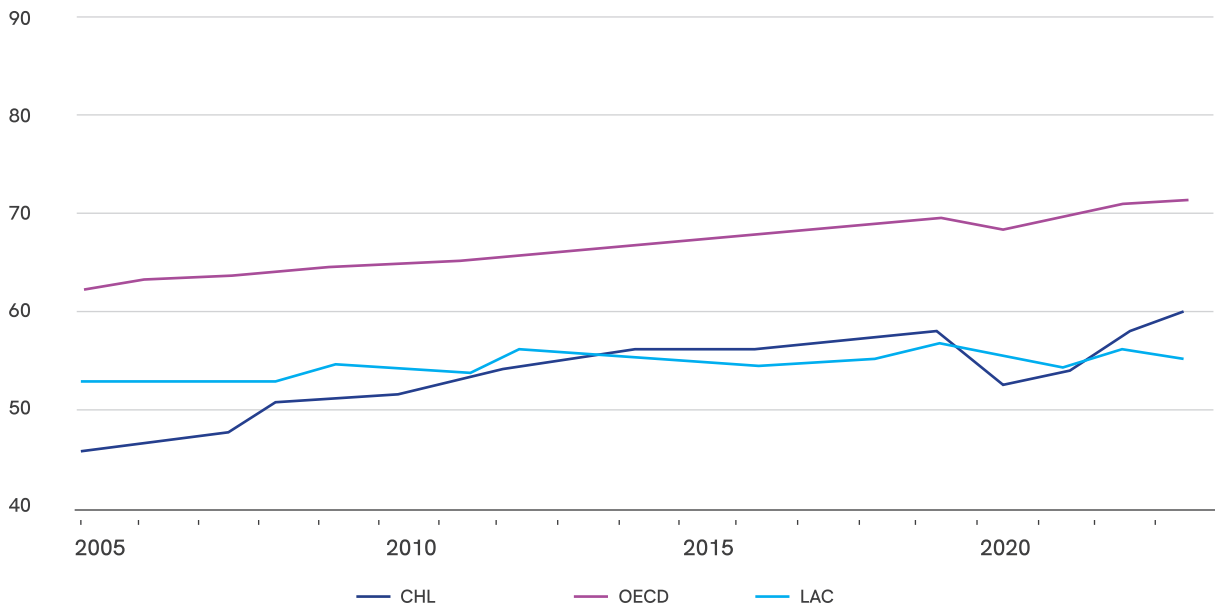
El empleo en este tiempo lo vemos caracterizado por un estancamiento de la participación laboral de las mujeres con el dolor del desempleo, la educación superior como gran motor, la informalidad en declive como un enigma, una disminución sostenida de las brechas de ingresos, el ascenso lento, pero permanente en el poder corporativo, transformaciones legales y normativas que han sido en algunos casos un avance y en otras un retroceso, los profundos cambios demográficos, el fortalecimiento de la participación de mujeres en sindicatos, y el sector minero como referente:

1. El estancamiento de la participación y el dolor del desempleo: una meseta inesperada.

Entre los años 2015 y 2025, la participación laboral femenina subió tan sólo 2,1 puntos porcentuales, de 50,3% a 52,4%. Sin lugar a dudas, la pandemia tuvo un efecto importante en la trayectoria de la participación laboral femenina. El año 2019, un año antes de la pandemia, fue de 52,5% y para el año siguiente había caído a 45,3%, muy parecido al nivel observado el año 2010, de 46,8%.

La comparación con la evolución de la década anterior es aún más fuerte, entre los años 2005 y 2015 subió la tasa de participación laboral femenina subió de 41,8% a 50,3%, es decir de 8,5 pp.

Gráfico 7: Participación laboral Femenina, % Mujeres entre 16-64, 2005-2023



Fuente: Economic Survey Chile (OECD 2025)

La brecha con los países OCDE, durante los últimos 10 años se ha mantenido estable. El año 2015 la participación laboral femenina en los países de la OCDE fue un 67,2% comparado con un 55,8% en Chile, con una brecha de 11,3 puntos porcentuales. Para el 2023, año en el que contamos con los últimos datos disponibles, la brecha había disminuido solo a 10,6 puntos porcentuales, una participación de 71,1% en la OCDE y 60,5% en Chile. Esta persistencia sugiere que los factores que limitan la participación femenina en Chile no son meramente coyunturales, sino que reflejan barreras estructurales más profundas relacionadas con la organización social del cuidado, las expectativas culturales, y los costos de contratación asociados a la maternidad por las leyes vigentes.

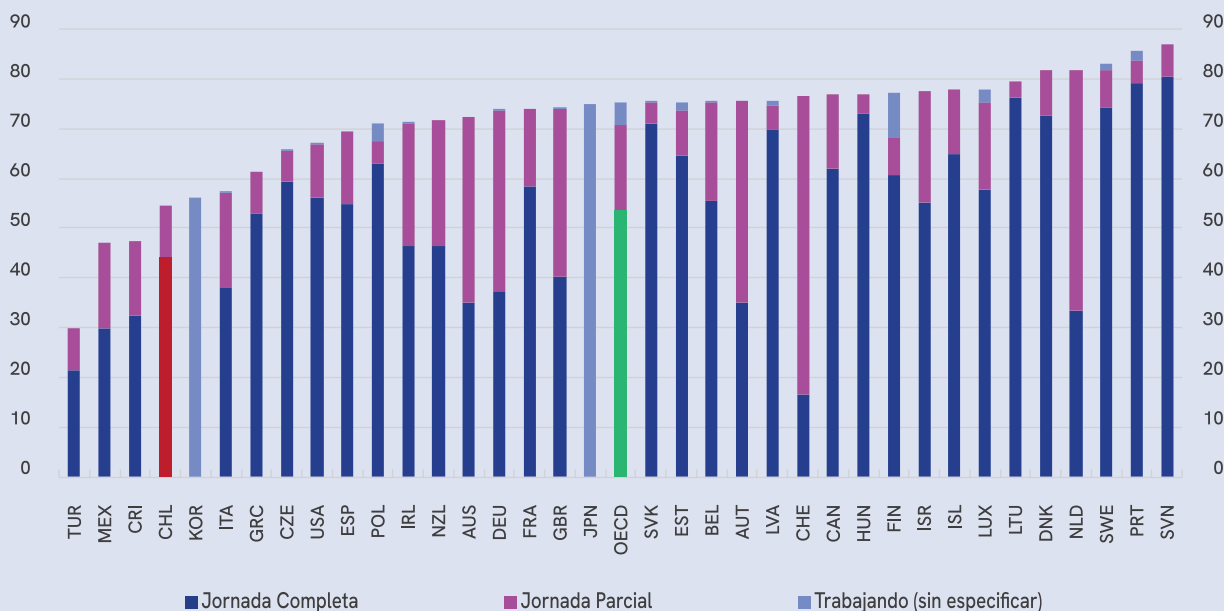
La pandemia agudizó estas tendencias de manera brutal. Chile experimentó una de las

caídas más severas en empleo femenino entre los países OCDE con reducciones de 4-6 puntos porcentuales que tardaron años en recuperarse. Esta vulnerabilidad particular de las mujeres a las crisis económicas revela la fragilidad de su inserción laboral asociada a la informalidad laboral y la persistencia de roles de género que las convierten en la primera línea de ajuste cuando las familias enfrentan dificultades.

Adicionalmente, preocupante es la situación de las madres trabajadoras, donde Chile se ubica entre los países con peor desempeño de la OCDE. Un 54,6% de las madres con hijos entre 0 y 14 años participa en el mercado laboral, comparado con más del 80% en países líderes como Suecia y un 75,1% promedio de la OCDE. Esta brecha no solo representa una pérdida de capital humano sino que perpetúa patrones de dependencia económica que limitan la autonomía femenina.

(8) En 1990 la jornada ordinaria legal era de 48 horas y la parcial, de 35. En consecuencia, para efectos de los cálculos se considera como empleo a jornada parcial en 1990 a quienes trabajan habitualmente 35 horas o menos a la semana, mientras que en 2022 a quienes trabajan habitualmente 30 horas o menos a la semana.

Gráfico 8: Tasas de empleo por jornada parcial/jornada completa de mujeres de 15 a 64 años con al menos un hijo de 0 a 14 años, 2021 o último año disponible



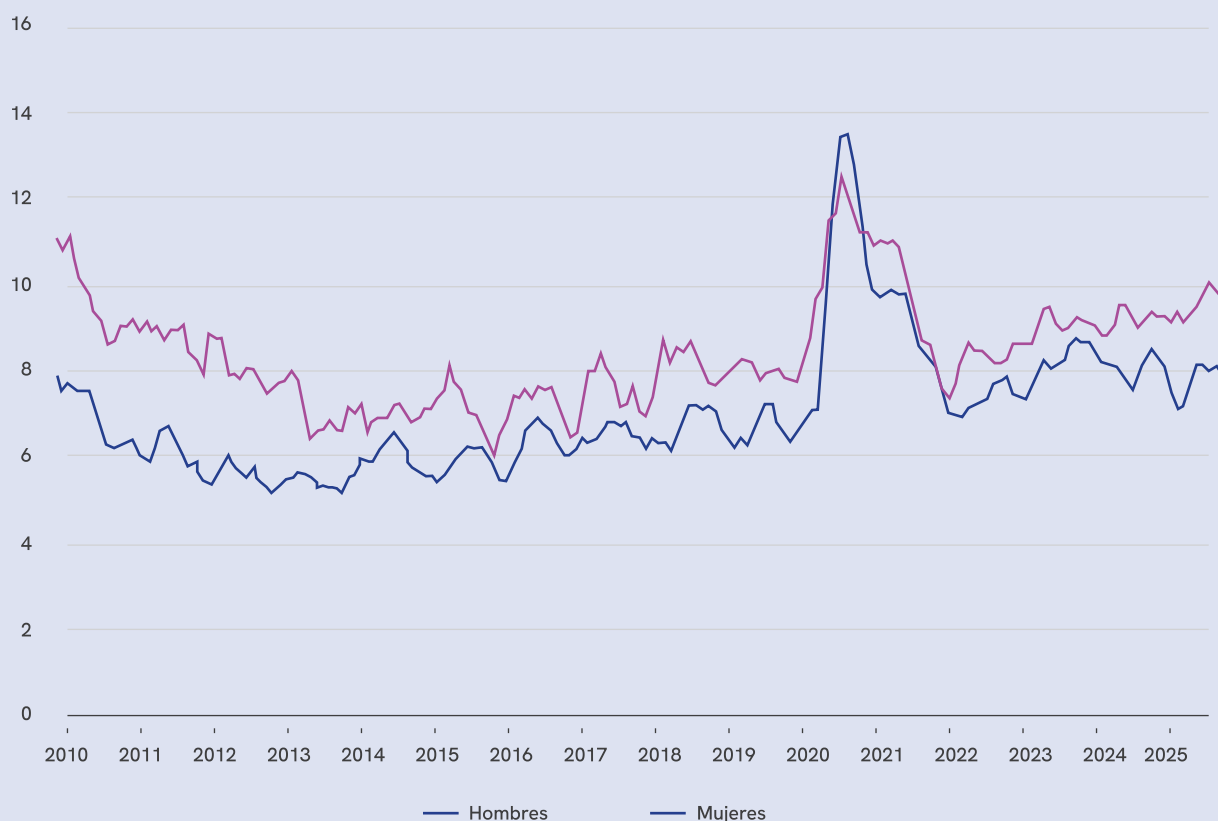
Fuente: Economic Survey Chile (OECD 2025)

La evolución en el tiempo de este grupo no muestra grandes cambios. El año 2015, la tasa de empleo de las mujeres entre 18 y 59 años que tenían menores de 5 años en su hogar fue 35,6% comparado con 38,2% de las mujeres en hogares que no tenían menores. Para el año 2025 la brecha se mantenía, pero en un nivel menor 41,8% para mujeres en hogares con menores versus 43,1% de mujeres en hogares sin la presencia de menores de 5 años.

Deterioro en desempleo: Después de la crisis subprime del 2008-2009 de Estados Unidos que sacudió el mundo el desempleo femenino llegó a estar sobre los dos dígitos. En el periodo 2015 - 2025 el promedio del desempleo de las mujeres fue 8,7%. El periodo más alto para las mujeres fue durante la pandemia cuando llegó a estar sobre 12% durante dos meses. Posterior a la pandemia bajó a menos del 8% por unos meses para después empezar a subir llegando al 10% en mayo del 2025.

Entre 2015 y 2018 el desempleo femenino fue en promedio 7,5% mientras que entre los años 2022 y mediados del 2025 en promedio ha sido 9%. Un aumento de 20% en el desempleo promedio. En el caso de los hombres sucede algo similar, aumentando de 6,4% a 7,9%. Sin embargo, en este caso el desempleo promedio subió un 23,4%. Eso se aprecia claramente en el siguiente gráfico: mientras antes de la pandemia el desempleo promedio de los hombres fluctuaba alrededor de 6%, ahora lo hace alrededor de 8%.

Gráfico 9: Desempleo de los hombres y mujeres



Fuente: INE

La pandemia ha dejado una cicatriz en el mercado laboral tanto de las mujeres como los hombres, con la diferencia que en el caso de las mujeres este lleva una curva ascendente.

2. La educación superior como gran motor:

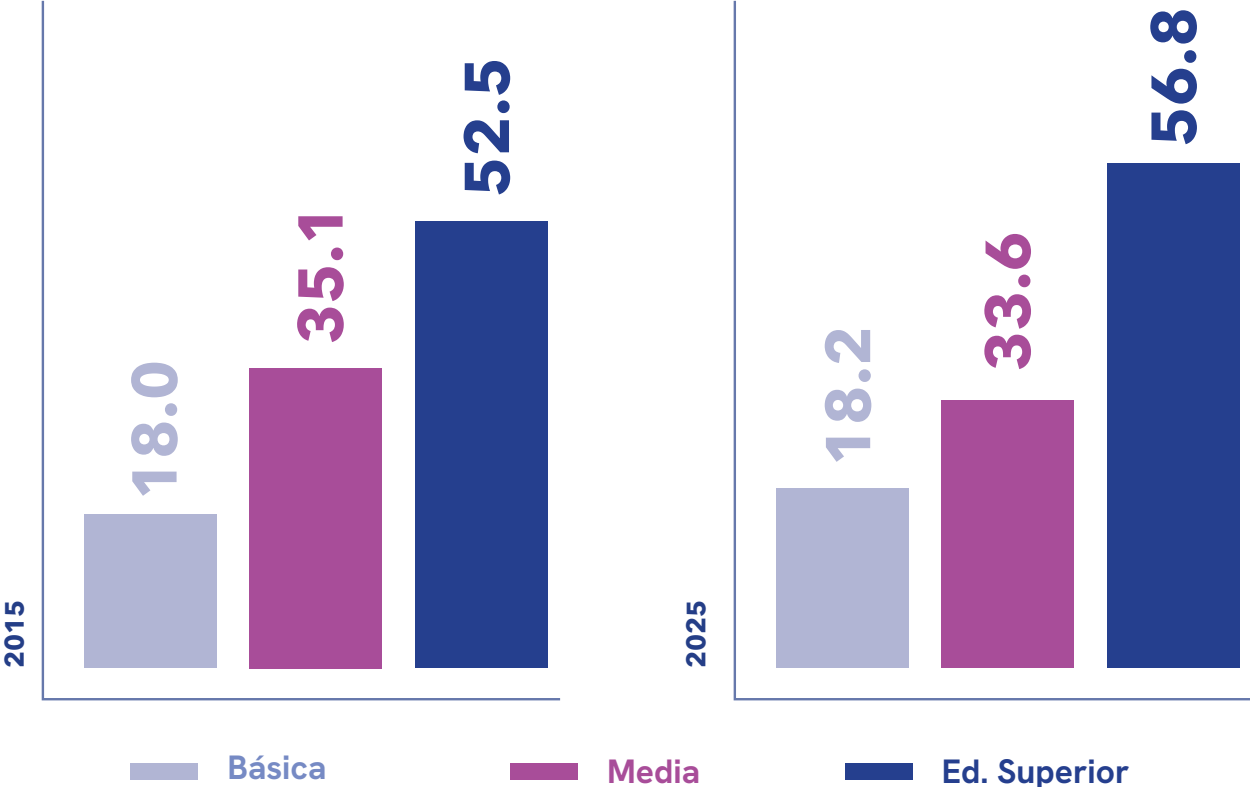
En el contexto de las transformaciones económicas que ha experimentado Chile durante la última década, la educación superior emerge como uno de los factores más determinantes en las trayectorias laborales femeninas. De acuerdo con datos del Ministerio de Educación, en 2015 el 51,8% de los estudiantes de pregrado eran mujeres, proporción que aumentó a 53,1% en 2025.

En el caso de carreras universitarias, durante el mismo período, el incremento fue de 52,8% a 55,1%. Sin embargo, aunque hay más mujeres estudiando, persisten brechas significativas en las materias que eligen. Solo el 10% de las mujeres que ingresan a la educación superior opta por carreras STEM, comparado con el 47,7% de los hombres, lo que posiciona a Chile por debajo incluso del promedio latinoamericano de 17% en mujeres.⁹ Esta subrepresentación en áreas clave para la economía del futuro sugiere que, aun cuando las mujeres han conquistado el acceso masivo a la educación superior, persisten patrones de segregación que limitarán sus oportunidades en sectores de alta productividad. Este crecimiento sostenido de mujeres en la educación superior, que viene desarrollándose desde hace tiempo, se refleja en el mercado laboral. En 2015, el 34,3% de las mujeres entre 25

(9) OECD, *Economic Survey: Chile 2025*, (página 62), 2025.

y 59 años tenía estudios de educación superior, cifra que alcanzó el 50,8% en 2025. La magnitud de esta transformación se aprecia mejor en el largo plazo: en 1990, apenas un 14,1% de las mujeres ocupadas tenía educación superior completa, cifra que aumentó a 40,9% en 2022.¹⁰ Este cambio representa una transformación demográfica de enormes proporciones que, coloca a Chile en una posición favorable respecto al promedio regional donde la participación femenina en educación superior es menor.

Gráfico 10: Tasa empleo formal, mujeres entre 25 y 59 años por años de educación



Fuente: INE¹¹

Para las mujeres con educación superior, la década ha sido relativamente exitosa. Sus tasas de empleo han crecido sostenidamente y sus ingresos han mejorado más rápidamente que los de sus pares masculinos (ver Gráfico 10 para mayor detalle). Sin embargo, este éxito contrasta dramáticamente con la situación de las mujeres con menor nivel educativo, cuyas oportunidades laborales se han estancado o incluso deteriorado. Las cifras de empleo formal revelan una realidad

preocupante.¹² Las mujeres que solo tienen educación básica enfrentan tasas de empleo formal extremadamente bajas (18%) que no han mejorado durante toda la década. Para aquellas con educación media, su situación de empleo formal empeoró entre 2015 y 2025, disminuyendo su tasa de 35,1% a 33,6%. En cambio, las mujeres con educación superior aumentaron su participación laboral de 52,5% a 56,8%.

(10) ChileMujeres, OCEC UDP, Cámara de Comercio de Santiago (CCS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, 2025.

(11) Cálculos propios usando la Encuesta Nacional de Empleo, 1986-2025.

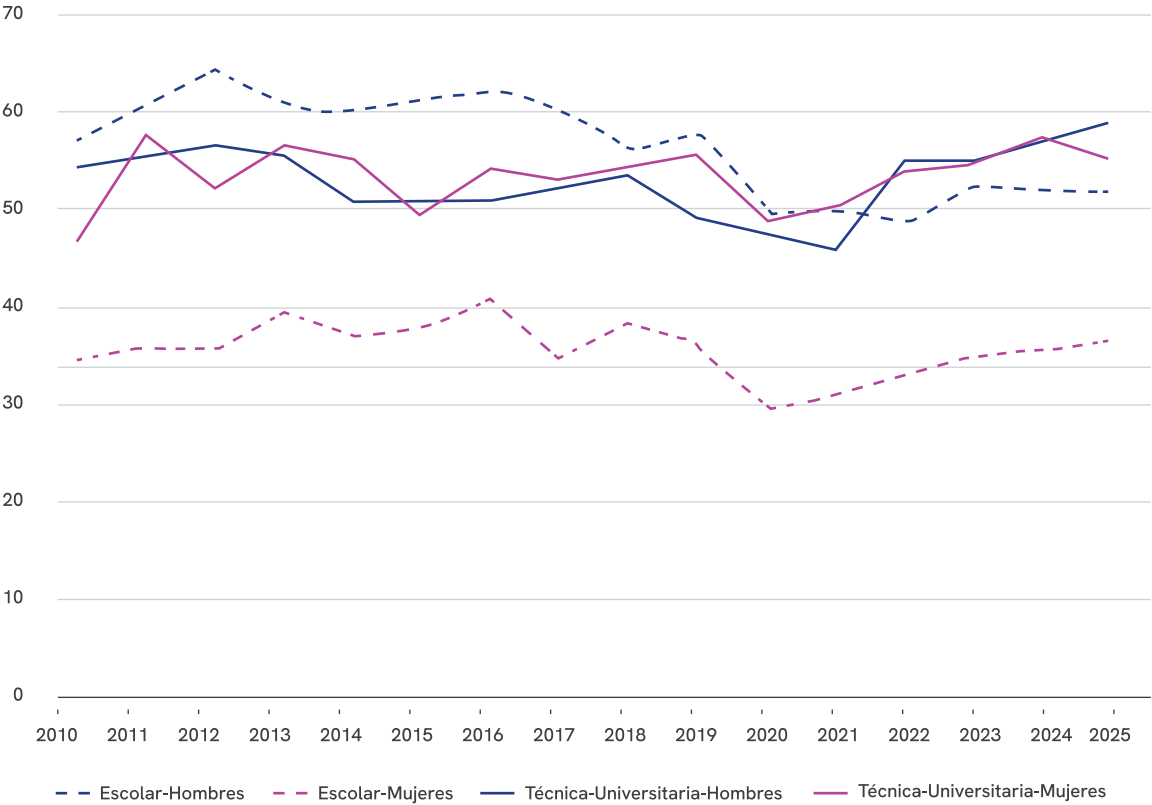
(12) Empleo formal para este cálculo significa tener contrato de trabajo.

Estos datos sugieren que el mercado laboral chileno se está polarizando debido a múltiples factores convergentes. Por un lado, los procesos de automatización y cambios tecnológicos han reducido la demanda de trabajos de calificación media, mientras que las políticas de formalización laboral han aumentado los costos de contratación, afectando a aquellos de menor productividad. Simultáneamente, el mercado laboral ha privilegiado los títulos universitarios por sobre la experiencia práctica, lo que limita las oportunidades de movilidad ascendente para quienes no accedieron a la educación superior. Esta dinámica crea más oportunidades para mujeres con los niveles superiores de educación y menos a aquellas con menor capital humano formal, siendo la educación superior un gran motor para las posibilidades de trabajo remunerado para las mujeres.

UNA MIRADA A LOS JÓVENES

El análisis de los jóvenes entre 25 y 29 años resulta particularmente revelador, pues permite examinar cómo se manifiestan estas dinámicas del mercado laboral en las cohortes más recientes, aquellas que han tenido mayor acceso a la educación superior y que representan el futuro de la fuerza laboral chilena. Al analizar específicamente este grupo, se observan diferencias significativas entre la situación laboral de mujeres y hombres desde etapas tempranas de sus carreras profesionales. Entre quienes solo tienen educación escolar, las diferencias en las tasas de empleo formal entre hombres y mujeres fueron de 23,4 puntos porcentuales en 2015 (61,3% para los hombres y 37,9% para las mujeres). Esta brecha disminuyó a 15,6 puntos porcentuales en 2025, principalmente debido a la caída en la tasa de empleo formal de los hombres a 52,2%. La tasa de empleo de las

Gráfico 11: Tasa empleo (con contrato) por educación y género



Fuente: INE¹³

(13) Cálculos propios usando la Encuesta Nacional de Empleo, 1986-2025.

mujeres, después de experimentar una caída inicial, logró recuperarse parcialmente hasta alcanzar el 36,6% en 2025.

Para los hombres y mujeres que cuentan con algún nivel de educación superior, la situación es considerablemente diferente. Las tasas de empleo formal fueron muy similares entre 2015 y 2025, promediando 52,4% en el caso de los hombres y 53,3% entre las mujeres, sin brechas de género.

El desafío de aumentar la tasa de empleo formal de las mujeres sin estudios de educación superior es considerable y requiere una aproximación integral. Los factores culturales que perpetúan roles de género tradicionales dificultan a las mujeres la búsqueda de autonomía económica, especialmente cuando esto implica alejarse del hogar o trabajar en horarios no convencionales.

Paralelamente, la ausencia de una red de cuidados robusta y accesible genera que las responsabilidades familiares recaigan desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando su disponibilidad para empleos formales de tiempo completo.

Estos elementos estructurales y culturales emergen como barreras fundamentales que deben abordarse mediante políticas públicas integrales si realmente se pretende reducir esta brecha estructural y aprovechar plenamente el potencial productivo de todas las mujeres, independientemente de su nivel educativo. La evidencia es clara: sin intervenciones decididas, Chile corre el riesgo de profundizar una segmentación laboral que no solo perpetúa desigualdades, sino que limita su propio crecimiento económico y a su vez, refuerza a la educación superior como el gran motor de posibilidades de empleo y de cierre de brechas de género.

3. El enigma de la informalidad en declive:

El Instituto Nacional de Estadística con los cambios en la encuesta empleo mide de forma más completa la informalidad desde el año 2017, con una informalidad de mujeres del 30,3%. Con la excepción durante la pandemia, la informalidad en las mujeres ha estado sobre el 25%, con un promedio de 28,7% entre los años 2017 y 2025. La informalidad de los hombres ha estado en promedio 2,3 puntos porcentuales más bajo que la informalidad de las mujeres.

Uno de los fenómenos más intrigantes de los últimos años ha sido la caída inesperada de la informalidad laboral desde el trimestre marzo-mayo del 2024 cuando estuvo en 30%, descendiendo a 27,3% en los últimos datos disponibles del 2025. En los hombres también se observa la caída de la informalidad de 26,9% a 24,7%. De acuerdo con el análisis del INE, los trabajadores por cuenta propia dentro de los trabajadores informales bajaron de un 70,2% a un 65,1%.

Gráfico 12: Tasa de informalidad por género



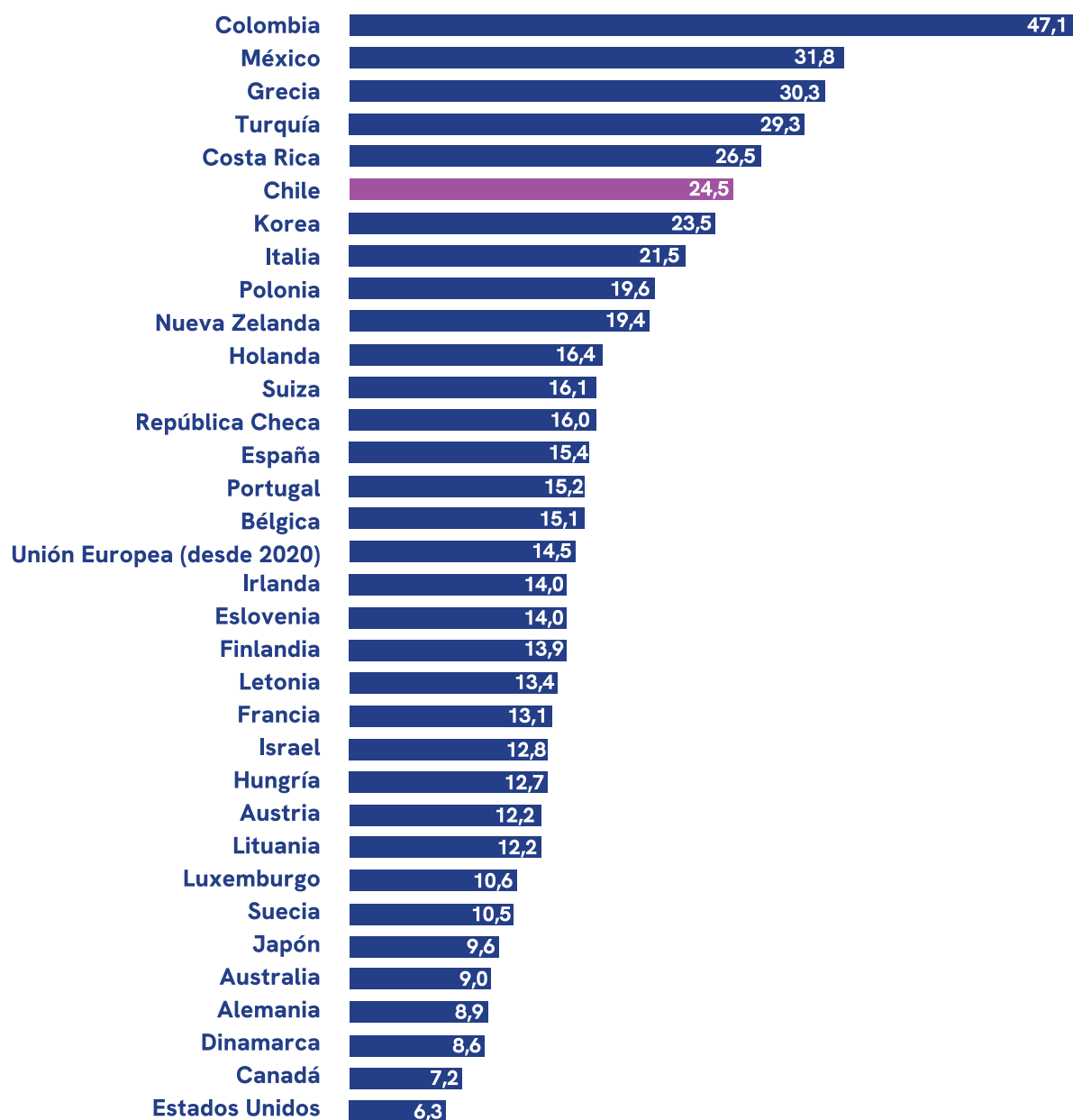
Fuente: INE¹⁴

Las explicaciones propuestas respecto al descenso de la informalidad van desde efectos de la Ley de Cumplimiento Tributario, que habría forzado la formalización de muchos trabajadores independientes, y el aumento del salario mínimo, que habrían hecho más atractivo el empleo formal. Sin embargo, el aumento del salario mínimo también tiene el potencial efecto de generar más trabajo informal producto que el empleo formal se hace más costoso. Otros plantean que podría tratarse simplemente de destrucción de empleo informal sin que esto represente necesariamente una mejora en las condiciones laborales.

Esta incertidumbre sobre las causas de la reducción de la informalidad revela las limitaciones de las herramientas analíticas disponibles para entender un mercado laboral en transformación. La persistencia de altos niveles de trabajo por cuenta propia (20-25% comparado con menos del 10% en países OCDE desarrollados) sugiere que, independientemente de los cambios recientes, Chile mantiene características estructurales de una economía donde el empleo independiente sigue siendo una estrategia de subsistencia para amplios sectores de la población.

(14) Cálculos propios usando la Encuesta Nacional de Empleo, 1986-2025

Gráfico 13: Trabajadores por cuenta propia OECD (2024)



Fuente: OECD

4. La revolución silenciosa de los ingresos:

Mientras la participación laboral se estancaba, se desarrollaba una revolución silenciosa en la estructura de ingresos que ha pasado relativamente inadvertida en el debate público. La brecha salarial de género se ha reducido de manera significativa, del 35% en 2010 al 24,4% actual, representando una de las mejoras más sostenidas de la década. Entre los años 2015 y 2024 los ingresos crecieron más en las mujeres, con un aumento de 23,8%, que en los hombres, con 16,8%.

Tabla 9: Distribución porcentual de las ocupadas por rama de actividad económica según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 1990 y 2022

Año	Promedio (\$)		Mediana (\$)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2015	977.430	728.682	611.818	471.036
2024	1.142.268	902.440	718.352	615.730
Variación (%)	16,8	23,8	17,4	30,7

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingreso ¹⁵

Esta reducción ha sido particularmente pronunciada para mujeres con menor nivel educativo, cuyos ingresos crecieron 30,6% comparado con 14,2% de sus pares masculinos. En cambio, en las personas con más de 12 años de educación, en los hombres y mujeres el ingreso promedio subió 11,18% entre los años 2015 y 2024.

Tabla 10: Mediana y promedio del ingreso de hombres y mujeres sin Educación Superior (ingreso trabajo dependiente, personas entre 18 y 59 años, \$ agosto 2025)

Año	Promedio (\$)		Mediana (\$)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2015	644.205	444.410	535.340	385.410
2024	735.731	580.485	615.730	514.391
Variación (%)	14,2	30,6	15,1	33,5

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingreso ¹⁶

Tabla 11: Mediana y promedio del ingreso de hombres y mujeres con Educación Superior (ingreso trabajo dependiente, personas entre 18 y 59 años, \$ agosto 2025)

Año	Promedio (\$)		Mediana (\$)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2015	1.511.507	1.052.279	997.985	764.772
2024	1.686.237	1.169.474	1.090.754	831.050
Variación (%)	11,1	11,1	9,3	8,7

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingreso ¹⁷

(15/16) Cálculos propios usando la Encuesta Suplementaria de Ingreso, 2015-2024.

(17) Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2015-2024.

El mayor crecimiento de los salarios en las personas con 12 o menos años de educación estuvo influenciado, entre otras cosas, por el aumento del salario mínimo que en este periodo subió un **37,3%** en términos reales.¹⁸ Este patrón sugiere que las políticas de aumento del salario mínimo y formalización laboral han beneficiado principalmente a las mujeres.

Por otra parte, de acuerdo a Zoom de Género Brechas de Ingresos 2025 de OCEC UDP, ChileMujeres y CCS, la persistencia y aumento de brechas significativas en ocupaciones de alta calificación (33,5% en 2023) revela que los mecanismos de discriminación operan de manera diferente según el nivel de la jerarquía ocupacional. Para profesionales y ejecutivas, factores como el "techo de cristal" y la segregación ocupacional siguen limitando el acceso a posiciones de liderazgo y los ingresos asociados.

La paradoja de que las brechas salariales más amplias se concentren en jornadas de tiempo parcial (34,3%) versus tiempo completo (14,8%) ilustra cómo las "pegas de cuidado" reproducen patrones de desigualdad. Las mujeres que buscan compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares enfrentan no solo menor cantidad de horas sino también menor valorización por hora trabajada, creando una doble penalización.

5. La tendencia desigual en el poder corporativo:

Las mujeres en la década también experimentaron un aumento de participación en los directorios y una cierta estabilidad en la alta gerencia.

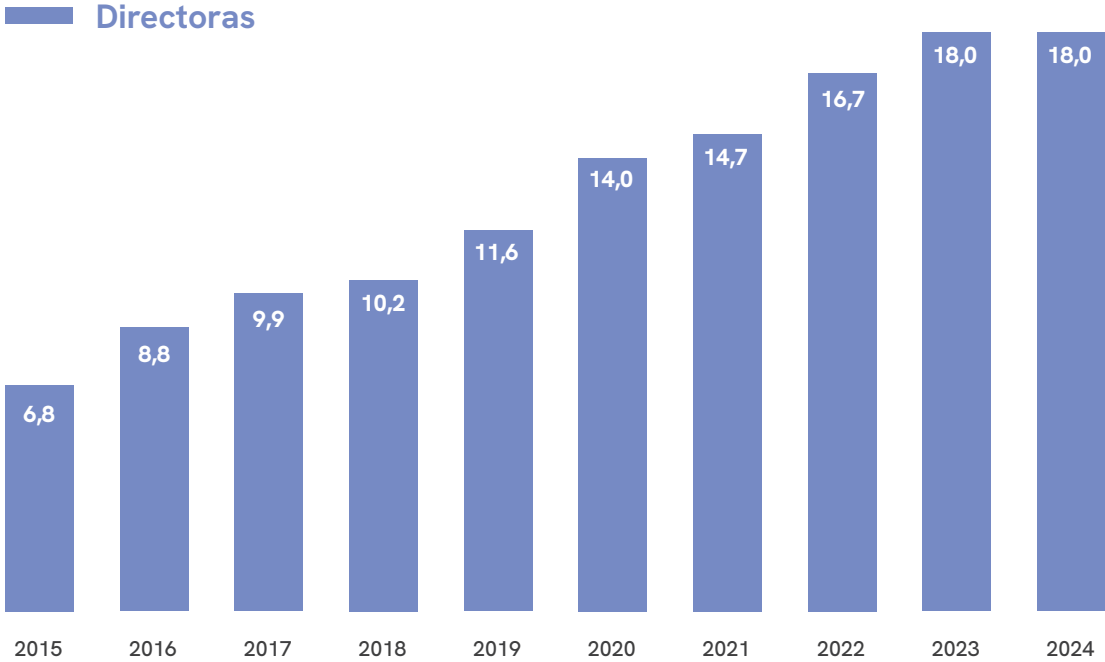
La tendencia muestra un crecimiento sostenido y notable en la participación de mujeres en directorios, pasando de 6,8% en 2015 a 18,0% en 2024, en un panel de 255 empresas que tienen observaciones en todo ese periodo, es decir, un aumento de 11 puntos porcentuales.¹⁹

Este aumento representa casi triplicar la representación femenina en una década, con un crecimiento consistente año tras año sin retrocesos. Los incrementos son especialmente significativos en el período 2019-2020 (de 11,6% a 14,0%) y entre 2021-2022 (de 14,7% a 16,7%). Destaca que entre 2023 y 2024 la representación se mantiene estable en 18,0%. Esta progresión sugiere que las voluntarias políticas empresariales de diversidad de género en directorios generaron cambios estructurales sostenibles.

(18) El salario mínimo subió de \$241.000, junio del 2015, a \$500.000 en julio del 2024.

(19) La otra condición que tiene la muestra es que la empresa tiene que tener al menos 10 trabajadores. El porcentaje de cada año representa el cociente del total de directores mujeres y el total de directores de ese año.

Gráfico 14: Evolución de la participación de las mujeres en los directorios



Fuente: Cálculos propios usando los datos de la norma 386 y 461 de la CMF.

La representación femenina en alta gerencia presenta una trayectoria relativamente estable, oscilando entre 19,7% y 21,8% a lo largo de la década. Partiendo de 20,0% en 2015, alcanza su punto máximo de 21,8% en 2021, para luego experimentar una caída a 20,1% en 2022. Posteriormente, se recupera gradualmente a 20,8% en 2023 y 21,2% en 2024. A diferencia de los directorios que muestran una tendencia claramente ascendente, la participación de mujeres en alta gerencia ha permanecido

prácticamente estancada en torno al 20-21% durante toda la década, con un incremento neto de apenas 1,2 puntos porcentuales. Esta estabilidad contrasta marcadamente con el dinamismo observado en directorios y sugiere que las barreras para el acceso femenino a posiciones gerenciales son más difíciles de superar que las de los directorios, lo que debe preocupar porque dice relación con las condiciones laborales y posibilidades de desarrollo al interior de las organizaciones.

Gráfico 15: Evolución de la participación de las mujeres en la alta gerencia



Fuente: Cálculos propios usando los datos de la norma 386 y 461 de la CMF.

6. Los cambios demográficos como telón de fondo:

Subyacente a todos estos cambios laborales se desarrolla una transformación demográfica de proporciones históricas que redefine el contexto en el cual operan las políticas de género. La tasa global de fecundidad ha caído desde 2,79 el año 1981 a 1,03 hijos por mujer el año 2024, una de las más bajas del mundo. Esto significa que en 1981 una mujer tenía en promedio 2,79 hijos en su edad fértil, mientras que en 2024 tenía 1,03.

Esta transición demográfica no es simplemente un efecto colateral del desarrollo económico sino que está íntimamente relacionada con las decisiones de carrera de las mujeres. La postergación de la maternidad hacia grupos etarios mayores (30-34 años) y el colapso de la fecundidad en mujeres jóvenes (15-24 años) reflejan las tensiones entre aspiraciones profesionales y responsabilidades familiares en un contexto donde las políticas de apoyo al cuidado, de corresponsabilidad y adaptabilidad siguen siendo insuficientes.

El año 1992 la tasa específica de fecundidad de las mujeres entre 15 y 19 años fue de un 64,6. Esta cifra para el año 2023 para ese mismo grupo había descendido a 11. Esto significa que por cada 1000 mujeres entre las mujeres entre 15 y 19 años, en 1992 nacían 64,6 hijos, mientras que el año 2024 sólo 9,3. Para madres entre 25 y 29 años cayó de 135,4 el año 1992 a 53,4 el año 2023.

Esta cifra muestra que una de las principales causas de la baja en la tasa de natalidad se debe al éxito de la política de reducción del embarazo adolescente.

Esta caída en la fecundidad también tiene su impacto en la distribución de los diferentes grupos etarios de las mujeres. Mientras que el año 2005, las mujeres con 60 años y más representaban el 13,3% de la población femenina, en el año 2025 esa cifra se elevó al 21,5%. Así también las mujeres entre 18 y 29 años se mantuvieron estables entre los años 2005 y 2015 en un 18,7% y 18,8% mientras que para el año 2025 ese grupo descendió a un 15,6% de la población.

Tabla 12: Distribución Población Femenina (%) 2005-2025

Grupo Edades	2005	2015	2025
0-17	29,1	24,1	21,3
18-29	18,7	18,8	15,6
30-49	28,7	27,9	29,4
50-59	10,1	12,2	12,2
60 y más	13,3	17,0	21,5

Fuente: INE²⁰

Esta crisis demográfica crea presiones contradictorias sobre las políticas laborales. Por un lado, la escasez de mano de obra futura hace más urgente la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral. Por otro lado, la necesidad de mantener niveles mínimos de natalidad requiere políticas que faciliten la compatibilidad entre maternidad, paternidad y trabajo, lo que tradicionalmente se ha traducido en costos adicionales para las y los empleadores.

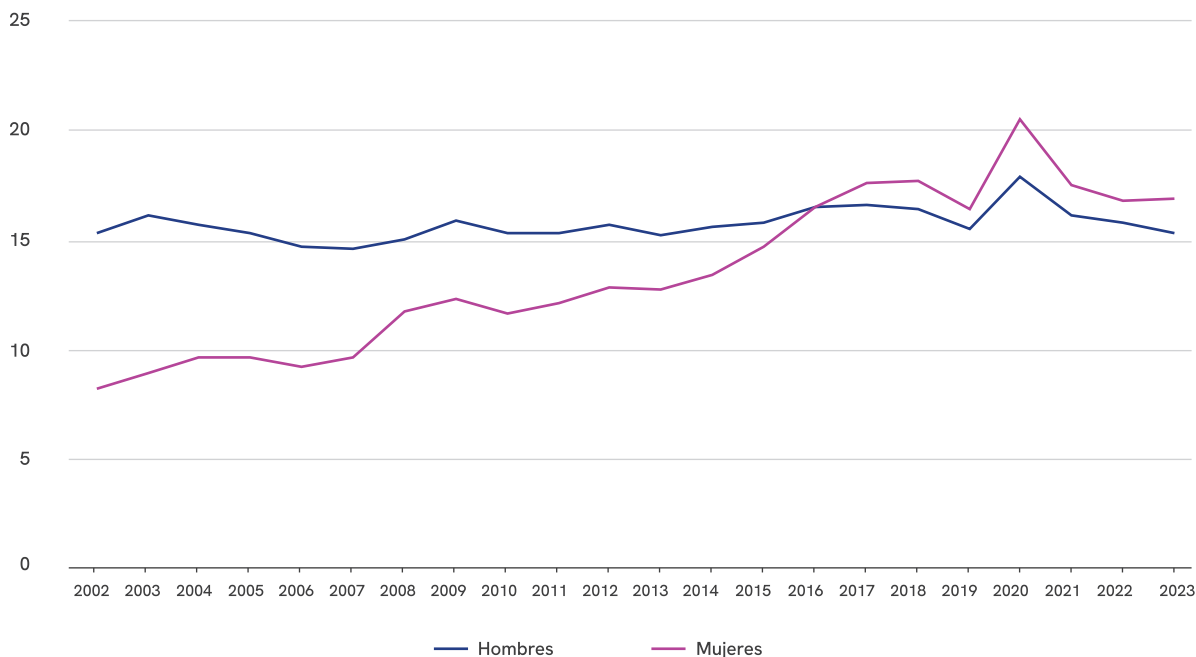
7. El despertar sindical femenino:

Una de las transformaciones más destacables de la década ha sido la inversión de roles en la sindicalización por género. Desde 2016, las mujeres han superado consistentemente a los hombres en tasas de sindicalización, alcanzando 17% versus 15% en 2023.

El año 2015 la tasa era 15,35% en los hombres y 14,7% en las mujeres. Este cambio representa más que un ajuste estadístico; sugiere una mayor conciencia laboral y capacidad organizativa de las mujeres trabajadoras. Como se aprecia en el gráfico, la tasa de los hombres se ha mantenido relativamente constante en los últimos 21 años, mientras que la de las mujeres aumentó en un 100%.

(20) Cálculos propios de los datos de proyecciones de población del INE

Gráfico 16: Tasa de sindicalización de hombres y mujeres



Fuente: Dirección del Trabajo

Esta mayor propensión a la sindicalización puede reflejar tanto la concentración del empleo femenino en sectores con tradición sindical (servicios públicos, educación, salud) como una respuesta a condiciones laborales más precarias que hacen más atractiva la protección colectiva. También podría indicar que las mujeres perciben en la organización sindical una herramienta más efectiva para avanzar en sus demandas de equidad salarial y mejores condiciones laborales. La reforma laboral de Bachelet 2014-2018 introdujo una cuota de al menos un 30% de mujeres en los directores de los sindicatos, asimismo se asegura un cupo en la comisión negociadora y también en las federaciones sindicales como las centrales sindicales.²¹

8. Lecciones del sector minero: de la prohibición y la superstición a liderar el mundo:²²

Un ejemplo inspirador de nuestro país en cómo es posible abrir las puertas al trabajo a mujeres en industrias que se las tenían cerradas es la gran minería, que ha logrado aumentar la participación femenina del 3% al 23% en la gran minería en apenas 14 años, liderando el mundo. Este éxito se atribuye a un trabajo coordinado del sector privado, público y los centros de formación técnica para en conjunto ir eliminando las barreras que impedían a las mujeres llegar a la industria minera.

El primer Código del Trabajo del año 1931 señalaba que “se prohíbe a las mujeres y a los menores de 18 años trabajar en labores subterráneas de la minería”, lo que se argumentaba en una

(21) Ley 20.940

(22) Agradecemos a muchas personas que nos aportaron de antecedentes e historias de este importante cambio, entre ellos a Francisco Díaz, Daniel Malchuk, Antonia Ariztia, Natalia Morales.

protección a la maternidad y la integridad física de las mujeres, generando una barrera legislativa potenciada por la superstición “si una mujer entra a una mina, se enoja la mina”.

La prohibición legal fue derogada en 1993 por la ley 19.250 entrando en vigencia en 1996. Así, desde hace menos de 30 años de nuestra historia les es posible a las mujeres trabajar e ingresar a faenas mineras, lo que nos debe hacer apreciar aún más estar liderando el mundo.

El nombramiento de Karen Poniachik como la primera Ministra de Minería en el año 2006 durante el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet fue un hito de transformación cultural y política, que fue reforzado con el premio con su nombre en su honor del Ministerio de Minería, que desde el año 2024 visibiliza y celebra a mujeres en la minería.²³

La baja presencia de las mujeres en la minería no era solo un problema en Chile, sino en todo el mundo. El CEO de BHP entre los años 2013 y 2020, Andrew Mackenzie creó una comisión de diversidad e inclusión para ver cómo la empresa podría ser una empresa más diversa, decidiendo en 2016 la meta de tener paridad de 50% entre sus trabajadores para el año 2025. La compañía en ese momento tenía 17,6% de mujeres, lo que significaba subir cada año 3,6 puntos porcentuales la participación de mujeres.²⁴ Este desafío implicó que también tenían que cumplir el objetivo en sus proyectos en Chile, como Minera Escondida.

Paralelamente, el año 2015 se creó, por iniciativa de la ministra de Minería Aurora Williams, la Mesa Mujer y Minería del ministerio -que cumple una década-, como un espacio de diálogo y construcción colectiva entre empresas productoras y proveedoras, sindicatos, gremios y autoridades gubernamentales con el desafío

entre otras cosas de aumentar la participación de las mujeres en esa industria. Al mismo tiempo, el Consejo Minero, con la ayuda de la Fundación Chile, crea los primeros marcos de cualificaciones del sector y con el apoyo de Corfo, trabaja con colegios para implementar los marcos de cualificaciones y ayudar a la formación de capital humano para la minería.

El trabajo de la mesa y otros esfuerzos adicionales llevaron a que el presidente Sebastian Piñera aprobara la Política Nacional Minera 2050, el año 2022. Esta es la hoja de ruta a largo plazo del Estado de Chile, comprometiendo a instituciones, empresas y comunidades en torno a una misma estrategia y con metas precisas: alcanzar una participación femenina en la industria del 20% al 2030 -lograda y superada cinco años antes- y del 35% al 2050. En cuanto a cargos directivos, el objetivo es llegar al 25% al 2030 y al 40% al 2050. Se impone también comenzar a medir la participación en la pequeña y mediana minería. Durante el gobierno del Presidente Gabriel Boric, la Mesa Mujeres en Minería continuó, se generaron mesas regionales y se incorporaron los trabajadores vía Consejo Superior Laboral.

Esta experiencia demuestra que la articulación entre sector privado y el sector público e instituciones educativas, como el tener metas claras, pueden ser extraordinariamente efectivos para transformar sectores masculinizados. La continuidad durante tres gobiernos de diferente color político también fue importante porque refleja un consenso más amplio de que había que empujar este desafío. A su vez, el modelo de autorregulación empresarial coordinada emerge como una alternativa viable y eficaz a la regulación gubernamental tradicional. Nos evidencia que para generar cambios significativos no son necesarias leyes especiales ni obligatorias, sino voluntad, coordinación y sobre todo mucho diálogo.

(23) Karen Poniachik fue consejera de ChileMujeres hasta su lamentable fallecimiento el 2024.

(24) Esa meta después fue bajada a un 40%. Mackenzie sostenía que sin este plan, BHP se demoraría 30 años en que BHP tuviera el 30% de sus trabajadores mujeres. <https://www.bbc.com/news/business-37714591>

IV.

Una prospectiva a la próxima década

Habiendo realizado en los capítulos anteriores un análisis de las décadas pasadas con foco en la última década, podemos comenzar a proyectar, con datos y antecedentes del presente, los próximos diez años para comenzar a construir la ruta común.

Con ese propósito, en este capítulo analizamos las tendencias transformadoras del contexto laboral, el impacto disruptivo de la inteligencia artificial, y los desafíos estructurales para el empleo. A su vez, cuantificamos en cifras concretas las ambiciones para dimensionar la magnitud del desafío para alcanzar las transformaciones requeridas, y creamos escenarios proyectivos para la próxima década:

1. Tendencias transformadoras del contexto laboral:

Chile enfrenta actualmente una confluencia de transformaciones estructurales que tendrán un impacto potencialmente decisivo en el mercado del trabajo durante la próxima década. La revolución de la inteligencia artificial está automatizando progresivamente empleos tradicionalmente humanos, desde tareas rutinarias hasta funciones cognitivas complejas, generando tanto oportunidades extraordinarias

de productividad como desafíos profundos de desplazamiento laboral.

La robotización del mercado laboral es otra tendencia que se observa desde hace varias décadas, tanto en plantas manufactureras como en la agricultura o en los supermercados, escaneando los productos faltantes, entre otras cosas. La evidencia en Estados Unidos, muestra que un robot adicional reemplaza en términos agregados 3,3 trabajadores, siendo el efecto más grande en hombres que en mujeres.²⁵ El impacto de un robot adicional en los salarios también es negativo.

El Consejo Futuro del Trabajo de la Sofofa, en “Escenarios y desafíos de los futuros del trabajo” proyectó un total de 35 escenarios y desafíos, donde un escenario más optimista hablaba del fin gradual del trabajo en el largo plazo, que ellos veían como un escenario plausible principalmente producido por el impacto de la inteligencia artificial en el mercado del trabajo y otro escenario más pesimista del fin abrupto del trabajo en el corto plazo, lo consideran posible, pero no el más probable.²⁶ Este último escenario es consistente con las declaraciones del CEO de Anthropic, dueño del Claude, que en mayo del 2025 anunció que dentro de 5 años, la inteligencia artificial podría eliminar el 50% de los trabajos iniciales del personal calificado.²⁷

(25) Acemoglu y Restrepo, *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*, *Journal of political economy* 128.6 (2020): 2188-2244, 2020.

(26) SOFOFA, *Escenarios y desafíos de los futuros del trabajo*, 2024.

(27) <https://fortune.com/2025/05/28/anthropic-ceo-warning-ai-job-loss/>

Simultáneamente, el envejecimiento poblacional representa un cambio demográfico sin precedentes que presiona intensamente los sistemas de salud y seguridad social. Para la década 2025-2034 la cifra de personas que llegarán a los 65 años aumentará a 1,15 millones en las mujeres y 1.052.184 en hombres, representando un incremento del 25% en las mujeres y un 29% en los hombres, que intensificará las presiones sobre el sistema previsional y de cuidados. Ello, junto con la abrupta caída de la tasa de fecundidad ya tratada.

El escenario demográfico tiene como elemento también los flujos migratorios contemporáneos que aportan dinamismo económico y diversidad cultural, pero también generan tensiones sociales. Paradójicamente, mientras los niveles educativos promedio están aumentando de manera sostenida, creando una fuerza laboral más calificada y con mayores expectativas profesionales, la convergencia de automatización y envejecimiento plantea interrogantes fundamentales sobre la sostenibilidad de los modelos tradicionales de empleo y seguridad social.

Esta intersección compleja de factores tecnológicos, demográficos y educativos requiere enfoques de política pública innovadores y adaptativos que puedan navegar exitosamente las complejidades de una transición hacia economías post-industriales que sean simultáneamente resilientes y socialmente inclusivas.

2. Impacto de IA en el mercado laboral: primera evidencia

No es posible conceptualizar la próxima década sin considerar seriamente el impacto transformador que está teniendo la inteligencia artificial en nuestras vidas laborales y sociales. Aunque este tema es tema en desarrollo, es fundamental analizar aunque sea con información parcial. Para ello analizaremos dos estudios recientes sobre el impacto de la inteligencia artificial en el empleo estadounidense, cuyos hallazgos tienen implicaciones directas para comprender las tendencias que podrían manifestarse en Chile.

2.1 Evidencia empírica: El estudio de Brynjolfsson y colaboradores

Brynjolfsson et al. (2025) analizaron datos de millones de trabajadores estadounidenses y encontraron evidencia robusta de que la inteligencia artificial generativa está comenzando a impactar significativamente el empleo, especialmente entre los trabajadores más jóvenes. Sus hallazgos principales revelan patrones que desafían las narrativas optimistas sobre la complementariedad entre humanos y máquinas. Los trabajadores de 22-25 años en ocupaciones altamente expuestas a la IA (como programadores y representantes de servicio al cliente) han experimentado una caída del 13%

en sus oportunidades de empleo desde finales de 2022, precisamente cuando herramientas como ChatGPT se popularizaron masivamente. En contraste, los trabajadores mayores en estas mismas profesiones no solo mantuvieron empleos estables, sino que incluso experimentaron crecimiento en algunos casos.

El estudio establece una diferencia fundamental entre IA que "automatiza" tareas (reemplazando completamente el trabajo humano) versus IA que "aumenta" capacidades (ayudando a los humanos a ser más productivos). La evidencia demuestra categóricamente que solo la IA automatizadora está reduciendo empleos de manera significativa, mientras que las aplicaciones aumentativas muestran efectos neutrales o ligeramente positivos.

Esta conclusión es consistente con lo ya planteado por el premio nobel Acemoglu que ha sostenido que la revolución industrial aumentó el empleo porque aumentó las "task" o labores que podían hacer las personas. Sostiene que sólo si la IA hace eso, esta terminará aumentando el empleo y eso es una decisión y no un resultado.²⁸

A diferencia de las variaciones en empleo, los salarios en estas ocupaciones no han mostrado cambios significativos, sugiriendo que los ajustes están ocurriendo principalmente a través de restricciones en la contratación nueva más que a través de reducciones salariales para los trabajadores existentes.

2.2 Corroboración metodológica: El estudio de Hosseini y Lichtinger

Hosseini y Lichtinger (2025) proporcionaron evidencia adicional utilizando una metodología complementaria basada en datos de LinkedIn de casi 62 millones de trabajadores estadounidenses. Su investigación confirma que la IA generativa está transformando fundamentalmente las prácticas de contratación empresarial, con efectos particularmente severos en posiciones de nivel inicial.

Las empresas que adoptaron activamente IA generativa redujeron su empleo de trabajadores junior en 7.7% comparado con empresas similares que no implementaron estas tecnologías. Crucialmente, estas mismas empresas continuaron contratando y promoviendo trabajadores seniors de manera normal, sugiriendo una estrategia consciente de sustitución tecnológica en los niveles de entrada. Las empresas no están despidiendo masivamente a trabajadores junior existentes.

Estos estudios, no obstante no distinguen por género, proporcionan marcos analíticos relevantes para anticipar transformaciones potenciales en nuestro mercado laboral durante la próxima década. La convergencia de evidencia de ambos estudios, utilizando metodologías independientes, sugiere que estamos presenciando cambios de los "peldaños inferiores" de las escaleras profesionales tradicionales.

Los investigadores sugieren que la IA generativa está especialmente bien equipada para reemplazar tareas rutinarias pero cognitivamente exigentes que típicamente constituyen la esencia del trabajo "junior": revisar documentos, depurar código básico, redactar comunicaciones estándar, y procesar información siguiendo

(28) Acemoglu, Daron, y Simon Johnson, *Power and Progress: Our Thousand-Year Struggle Over Technology and Prosperity*, Nueva York, 2023.

protocolos establecidos. En contraste, los trabajadores “senior”, con mayor experiencia en resolución de problemas complejos, gestión de relaciones interpersonales, y toma de decisiones en contextos ambiguos, mantienen ventajas comparativas que la IA actual no puede replicar efectivamente.

Esta transformación podría tener efectos duraderos y profundos en la movilidad económica y la distribución del ingreso, precisamente porque los empleos de nivel inicial han funcionado históricamente como la puerta de entrada fundamental para el crecimiento salarial a lo largo de las trayectorias profesionales. Si esta puerta se cierra o se estrecha significativamente, las implicaciones para la equidad social y la cohesión económica podrían ser considerables.

3. Los desafíos estructurales del empleo femenino:

El diagnóstico integral del mercado laboral femenino chileno revela la persistencia de cinco desafíos estructurales principales que han caracterizado la última década y que probablemente definirán las oportunidades y limitaciones de la próxima:

- La baja tasa de participación laboral.
- Los altos niveles de informalidad.
- Las tasas elevadas de desempleo femenino.
- Bajos niveles de mujeres en cargos gerenciales y directorio.
- Niveles altos aún de brecha salarial en múltiples dimensiones.

Todos estos desafíos Chile necesita transformaciones profundas en dos niveles. Sostenemos que más de lo mismo va a tener un impacto limitado y Chile se demorará demasiados años en alcanzar niveles parecidos a los países desarrollados.

El primer nivel es el empresarial. Se requiere del sector privado una mayor iniciativa en la implementación de condiciones laborales de adaptabilidad laboral y de corresponsabilidad parental, de procesos de contratación y desarrollo de las personas en igualdad de oportunidades y de equidad salarial. Este objetivo no requiere de la política pública, pero esto también requiere que las empresas prevengan y condenen todo nivel de abuso en temas laborales.

El segundo nivel es el público. Nuestro país necesita una transformación institucional y legal profunda, con una nueva ley de salacuna que impulse y no afecte el empleo formal de las mujeres, un sistema nacional de apoyo al cuidado robusto de personas mayores no autovalentes y una modernización integral de la legislación laboral, que amplíe los límites de la libertad con seguridad social, que reforme las leyes que limitan el empleo formal, además de generar las condiciones habilitantes para elevar el crecimiento económico, destrabando los proyectos de inversión en suspenso y realizando los cambios legislativos necesarios para ello.

3.1 Ambiciones cuantificadas: la magnitud del desafío

Para dimensionar adecuadamente el alcance de las transformaciones requeridas, es útil traducir los objetivos de política en cifras concretas que ilustran, tanto la magnitud del desafío como la oportunidad extraordinaria que representa la incorporación plena de las mujeres al trabajo remunerado como desafío para la próxima década.

Para contribuir a esta discusión se plantean algunos objetivos ambiciosos para la próxima década.

Incremento en la ocupación laboral: Para elevar la tasa de ocupación femenina en 10 puntos porcentuales, desde el actual 47.7% hasta un objetivo ambicioso, pero alcanzable de 57.7%²⁹,

sería necesario crear aproximadamente 843 mil empleos femeninos adicionales. Esta cifra representa un incremento del 25% en el empleo femenino total, una transformación de proporciones históricas que requeriría políticas coordinadas y sostenidas y el apoyo de la sociedad civil tanto coordinando como empujando esos cambios. Repartido este aumento en una década, es decir, 10 años, implica un aumento de 84 mil empleos al año.

Reducción de la informalidad: Simultáneamente, reducir la tasa de informalidad a la mitad, desde el 27% actual hasta 13.5%, implicaría formalizar a aproximadamente 550,000 mujeres trabajadoras. Esta formalización no solo mejoraría las condiciones laborales y la protección social de estas trabajadoras, sino que también incrementaría significativamente la recaudación fiscal y la productividad agregada.

Disminución del desempleo: Finalmente, reducir el desempleo femenino en 3 puntos porcentuales, desde el 10.1% actual hasta 7%, requeriría generar oportunidades laborales para 138,000 mujeres que actualmente buscan empleo sin encontrarlo.

Cambios en los equipos gerenciales: aumentar la participación de las mujeres en 8 puntos porcentuales en los cargos gerenciales, esto es, reducir en la mitad la brecha de participación de las mujeres en empresas, 39.5%, y cargos gerenciales de mujeres en empresas, 23.5%. Es una meta ambiciosa, pues implica un aumento de un 34%. Pero la experiencia de la industria minera muestra que es posible.

Equidad de género en los directorios: De acuerdo el estudio Modelo de Diversidad de Género en los Directorios, ChileMujeres, 2025, si se proyecta la estructura analizada de los directorios a un escenario de plena aplicación de la Ley 21.757,

hay importantes desafíos para el aumento de la participación de mujeres. Considerando 414 empresas analizadas, para situar el porcentaje de “empresas cero” por debajo del 5%, sería preciso aumentar en 117 el número de puestos en directorios ocupados por mujeres, con lo cual dicho grupo desciende a 20 empresas (4,9%). No obstante, aun con este cambio, se mantiene que el 9,9% de las empresas se ajusta al tope del 60% de representación de un mismo sexo en sus directorios. Para alcanzar un 80% de cumplimiento respecto de este umbral, se requiere aumentar en 394 los puestos ocupados por mujeres en 291 directorios de empresas y cinco puestos ocupados por hombres en tres directorios.

En total, considerando los datos actuales y haciendo un ejercicio de optimización, para cumplir con ambos objetivos establecidos en la ley y que ninguna empresa pase al modelo de cuota obligatoria, se necesita aumentar en al menos 511 el número de posiciones ocupadas por mujeres y en cinco las posiciones ocupadas por hombres en el total de los puestos de directorios analizados.

Resumen del Desafío: La magnitud agregada de estos desafíos se ilustra con claridad en el hecho de que, si se persiguieran los tres objetivos simultáneamente, sería necesario movilizar laboralmente a un mínimo de 1,4 millones de mujeres. Donde el foco en el mayor nivel de empleo, es atraer mujeres informales al mundo formal y mujeres desempleadas a un empleo formal. El desafío de la informalidad es grande, pues implica formalizar 550 mil mujeres, algo que Chile no ha hecho en el pasado y del cual no tiene mucha experiencia. Esta cifra no solo refleja la dimensión cuantitativa del problema, sino que también subraya la oportunidad extraordinaria que representa el capital humano femenino

(29) Es subir las mujeres ocupadas de 4.061.000 a 4.858.681

(30) Es la suma de los 843 mil y los 550 mil, las mujeres informales ya están ocupadas.

actualmente subutilizado para el desarrollo económico sustentable del país.

3.2 Escenarios proyectivos para la próxima década

Para anticipar las trayectorias posibles del empleo femenino durante 2025-2035, se han desarrollado tres escenarios alternativos que capturan diferentes posibilidades sobre el desempeño del mercado laboral. Estos escenarios se basan en las tendencias históricas observadas, pero incorporan consideraciones sobre los factores disruptivos que podrían alterar los patrones establecidos.

METODOLOGÍA DE ESCENARIOS

El escenario **base** asume que el mercado laboral se comportará de manera similar a los últimos diez años, manteniendo las tasas de crecimiento del empleo promedio observadas. Este escenario asume que se siguen observando tendencias,

históricas, sin cambios estructurales en la economía que impliquen un cambio de tendencia. El escenario **optimista** contempla mejoras en las condiciones estructurales, principalmente por reformas regulatorias exitosas y políticas de cuidado que son efectivas, además de un menor impacto negativo de la IA, que aceleren la incorporación femenina.

El escenario **pesimista** considera factores adversos que podrían desacelerar el progreso o incluso producir retrocesos, entre ellos crisis económicas, un impacto negativo en términos de empleo de la inteligencia artificial y cambios regulatorios adversos.

Para hacer la proyección sobre el empleo usamos el total de cotizantes de mujeres en el sistema de pensiones que para enero-junio estaba en 2.561.204.

Tabla 13: Escenarios de crecimiento del empleo femenino (2025-2035)

Escenario	Tasa de Crecimiento Anual del Empleo	Justificación
Pesimista	1,5%	Impacto negativo de automatización, crisis económicas, retrocesos regulatorios
Base	2,2%	Continuidad de tendencias históricas sin cambios estructurales significativos
Optimista	3,0%	Reformas regulatorias exitosas, políticas de cuidado efectivas, menor impacto de IA

Fuente: Cálculos propios basados en tendencias históricas y análisis prospectivo

RESULTADO DE LOS DISTINTOS ESCENARIOS

Escenario Base: En el escenario donde el total de cotizantes se comporta de manera similar a los últimos diez años, estos aumentan en 633 mil para mediados de 2035. Este escenario asume la continuidad de las tendencias actuales sin mejoras significativas en las políticas públicas o cambios estructurales en el mercado laboral para las mujeres

Escenario Pesimista: Cuando el empleo crece solamente al 1,5% anual, el incremento se limita a 296 mil cotizantes. Este escenario podría materializarse si los efectos negativos de la automatización superan las capacidades de adaptación del mercado laboral, si se profundizan las crisis económicas, o si las políticas públicas retroceden hacia marcos legales y regulatorios más restrictivos.

Escenario Optimista: Con un crecimiento del 3% anual, el empleo subiría en 881 mil cotizantes. Como punto de referencia, una tasa de crecimiento del 3% fue el promedio observado entre enero de 2014 y septiembre de 2019, período caracterizado por condiciones económicas relativamente favorables y políticas laborales más flexibles.

Tabla 14: Proyecciones de empleo femenino adicional para 2035 (Cotizantes AFP)

Escenario	Empleo Adicional	% de Incremento sobre Base Actual
Pesimista	296,095	+12%
Base	632,874	+26%
Optimista	880,840	+36%

Fuente: Cálculos propios

Ninguno de los escenarios resuelve completamente los desafíos planteados en el capítulo anterior.

Podemos señalar entonces, de acuerdo a los escenarios proyectados, que el crecimiento económico es factor necesario, pero no suficiente para resolver los problemas estructurales del empleo femenino. Requerimos como país transformaciones legales, regulatorias, institucionales y culturales profundas. Llevar a millones de mujeres al mundo del trabajo formal, ya sea dependiente o independiente, implica hacer ese espacio mucho más atractivo e inclusivo de lo que es hoy.

La próxima década requerirá, por tanto, no sólo de políticas específicas para promover el empleo femenino, como subsidios al empleo, sino de una reforma integral del marco legal e institucional que gobierna las relaciones y condiciones laborales y los sistemas de apoyo al cuidado en Chile.

Esta modernización indispensable para alcanzar la autonomía económica de las mujeres -puerta a su plena libertad y dignidad- deberá ir de la mano de la seguridad social. Y la autonomía económica con seguridad social necesita un marco legal e institucional que amplíe los límites de libertad asegurando la protección social.

3.3 Dónde poner el foco: Santiago no es Chile

Hasta el momento hemos hablado de Chile en términos generales y distinguiendo por las características de las mujeres. Sin embargo, sabemos que tiene una gran diversidad económica que tiene implicancias de dónde poner el foco.

En el norte de Chile está concentrada la minera, mientras que en la zona central destacan los servicios y mucho de la industria del vino. En el sur tenemos la industria forestal, los salmones y mucho de la agricultura. Estos sectores tienen diferencias importantes en cómo la mujer se ha insertado en ellos, lo cual se traduce en tasas de ocupación diferentes por región.

Tabla 15: Tasa ocupación Formal (Segundo Semestre 2024)

Región	Hombres	Mujeres
Ñuble	36,6	26,5
La Araucanía	34,6	27,1
Arica y Parinacota	37,7	28,0
Coquimbo	41,0	28,0
Los Ríos	36,8	28,7
Valparaíso	39,0	29,4
Maule	39,4	29,7
Bío Bío	42,4	30,0
Atacama	46,5	30,9
Libertador Bernardo O'Higgins	42,9	31,4
Tarapacá	42,8	31,8
Los Lagos	40,2	32,0
Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	37,6	35,1
Metropolitana	44,5	35,5
Magallanes y la Antártica Chilena	42,9	36,9
Antofagasta	51,9	37,2

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social ³¹

Mientras que en la Región Metropolitana la tasa de ocupación formal de las mujeres es 35,5% en la Región de Ñuble es 26,5. En la Región de Antofagasta la tasa es la más alta en mujeres, 37,2%. En un total de 7 regiones la tasa para las mujeres es menor al 30%. Este cuadro muestra que el desafío más grande para aumentar la tasa de ocupación para las mujeres está más concentrado en el sur que en el norte.

(31) Cálculos propios a partir de datos del Ministerio de Desarrollo Social

BIBLIOGRAFÍA:

Acemoglu, Daron, IA, productividad y empleo, MIT Working Papers on Economics and Artificial Intelligence, 2024-2025.

Acemoglu, Daron, y Simon Johnson, Power and Progress: Our Thousand-Year Struggle Over Technology and Prosperity, Nueva York, 2023.

Acemoglou y Restrepo, Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets, Journal of political economy 128.6 (2020): 2188-2244, 2020.

Brynjolfsson, Erik, Chiara Li, y Lauren Raymond, Impacto de la IA generativa en empleo juvenil, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics Working Paper, 2025.

CASEN, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Ministerio de Desarrollo Social, 1990-2022.

ChileMujeres, OCEC UDP, Cámara de Comercio de Santiago (CCS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Informe Laboral Anual 2024 Zoom de Género, 2025.

OGRAF

ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), *Zoom de Género: Brechas de Ingresos 2025, 2025.*

ChileMujeres, OCEC UDP y Cámara de Comercio de Santiago (CCS), *Zoom de Género, Transformaciones del mercado laboral femenino entre 1990-2022 por quintil de ingreso, 2025.*

Dirección del Trabajo, *Tasa de sindicalización de hombres y mujeres, 2000-2025, 2025.*

Hosseini, Sara, y Erik Lichtinger, *IA, LinkedIn y cambios en patrones de contratación, University of Zurich Discussion Paper Series on Labor and Technology, 2025.*

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2015-2024.*

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *Encuesta Nacional de Empleo, 1986-2025.*

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *Estadísticas de fecundidad y población femenina, 2005-2025.*

Ministerio de Educación, *Estadísticas de educación superior, 2015-2025.*

Ministerio de Minería, *Política Nacional Minera 2050, 2022.*

OECD, *Economic Survey: Chile 2025, 2025.*

OECD, *Employment Database: Participación laboral y maternidad, 2024.*

OECD, *Labour Force Statistics - tasas de participación por género, 2024.*

SOFOFA, *Escenarios y desafíos de los futuros del trabajo, 2024.*

chilemujeres[®] **10** años
fundación