

ZOOM DE GÉNERO

INFORME
LABORAL
MENSUAL CON
ENFOQUE DE
GÉNERO

JUNIO 2026

INFORMACIÓN AL TRIMESTRE
FEBRERO – ABRIL 2026

Nº 38



“Zoom de Género” es el informe laboral con enfoque de género del OCEC UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago que periódicamente analiza las brechas y detecta fenómenos emergentes, con el propósito de agilizar las respuestas de la sociedad y las autoridades para que las políticas públicas y empresariales se centren en los grupos que más ayuda necesitan.

El equipo de trabajo está compuesto por Juan Bravo y Jose Acuña de OCEC UDP, Francisca Jünemann y María José Díaz de ChileMujeres y George Lever de la CCS.

TEMA DEL MES

DESEMPLEO FEMENINO Y SALA CUNA

CONTENIDO JUNIO



RESULTADOS DESTACADOS TEMA DEL MES

DESEMPLEO FEMENINO Y SALA CUNA

Las cifras al trimestre febrero-abril 2026 revelan que la tasa de desempleo femenino alcanzó el **10,5%**, la cifra más alta desde el trimestre febrero-abril 2021. El alza anual fue de **0,8 puntos porcentuales (pp)** para las mujeres, mientras que para los hombres la tasa bajó en 0,2 pp. Entre los segmentos más afectados están las **mujeres jóvenes** y las **mujeres en edad fértil que viven con menores de 2 años o menos en el hogar**. Este escenario refuerza la urgencia de reformar la regulación de sala cuna, que actualmente genera desincentivos estructurales a la contratación formal de mujeres.

I. FUERTE AUMENTO DEL DESEMPLEO FEMENINO



28% tasa de desempleo de mujeres de 24 años o menos al trimestre febrero-abril 2026 (la cifra más alta desde junio-agosto 2020, en plena pandemia). Alza anual: +2,2 pp

El alza anual del desempleo de las mujeres de 46 años o menos con niñas o niñas menores de 2 años en el hogar, fue el **doblo del alza** de aquellas sin niñas o niños de esta edad (1,4 pp. y 0,7 pp. respectivamente).

II. SALA CUNA: DESINCENTIVOS ESTRUCTURALES A LA CONTRATACIÓN FEMENINA

- Solo el **10,3% de las empresas** tiene 20 o más mujeres contratadas, mientras que el 16,7% cuenta con 20 o más hombres contratados. En medianas empresas, el 44,7% tiene menos de 20 trabajadoras vs. 7,4% con menos de 20 hombres (ENCLA 2023).
- Entre todas las empresas con 20 trabajadoras o más, el **26,3% no tiene contratadas trabajadoras**

con hijos/as menores de 2 años. Entre las empresas pequeñas que tienen 20 o más trabajadoras, el 50,5% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años. En las empresas medianas sólo el 18,3% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años, mientras que en las empresas grandes esta cifra baja al 11,8% (ENCLA 2023).

- El **58,4% de las trabajadoras** que reciben sala cuna lo hace vía bono compensatorio, que se volvió mayoritaria en la práctica pese a su carácter excepcional. El 7,3% de las trabajadoras hizo uso de sala cuna mediante sala cuna propia de la empresa y el 33% a través de una sala cuna externa a la empresa (ENCLA 2023).
- Razón de pago del **bono compensatorio: 65,8%** porque la **trabajadora prefiere el cuidado de su hijo/a en la casa**. El 42,9% por condiciones de salud del niño o niña. Las razones de trabajos nocturnos, faenas en lugares apartados, dificultades de transporte o falta de establecimientos son razones minoritarias.
- Durante el año 2022, 57.549 trabajadoras (asalariadas formales del sector privado) recibieron el derecho de sala cuna por parte de sus empleadores, lo que equivale sólo al **3,1% de las mujeres asalariadas formales del sector privado** a través de sus distintas modalidades (sala cuna de la empresa, sala cuna externa, bono compensatorio y otras) y al 1,2% de todos los trabajadores asalariados formales del sector privado (ENCLA 2023).
- Sólo el 1,3% de los niños o niñas no asisten a salas cuna porque se desconfía del cuidado que recibirán (CASEN 2024).

57.549

trabajadoras recibieron sala cuna en 2022
(3,1% de asalariadas formales privadas)

50,5%

de pequeñas empresas con >20 trabajadoras no tiene mujeres con hijos/as ≤2 años

44,7%

de medianas empresas tiene menos de 20 mujeres contratadas

INDICADORES MENSUALES DESTACADOS

INFORMACIÓN AL TRIMESTRE FEBRERO – ABRIL 2026

De manera permanente todos los meses en esta sección se presentan indicadores del mercado laboral y se identifican las principales brechas entre hombres y mujeres.

MUJERES

HOMBRES

Tasa de participación

53,4%

Brecha -18,2 pp.

71,6%

Tasa de desempleo

10,5%

Brecha +2,5 pp.

8,0%

Tasa de ocupación

47,8%

Brecha -18,1 pp.

65,9%

Tasa de ocupación con presencia de menores a 5 años en el hogar

52,3%

Brecha -29,5 pp.

81,8%

Tasa de ocupación informal

28,6%

Brecha +3,2 pp.

25,4%

Porcentaje de inactivos/as por responsabilidades familiares permanentes

27,7%

Brecha +25,0 pp.

2,7%

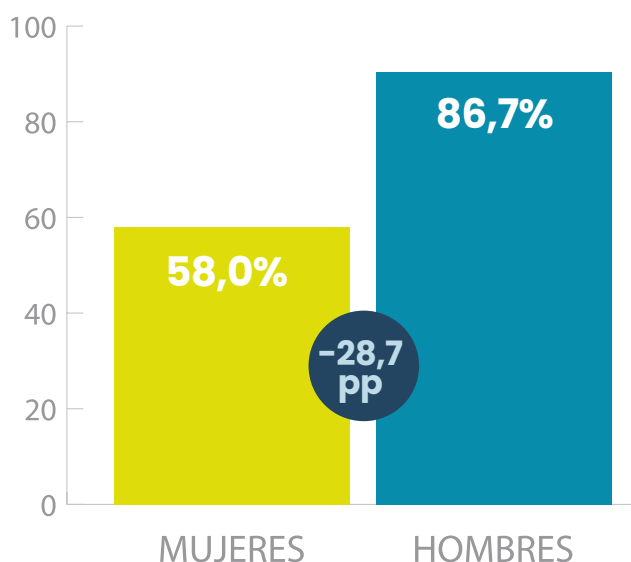
INDICADOR DESTACADO

La tasa de participación laboral de hombres y mujeres con presencia de menores de 5 años en el hogar es un indicador clave para entender cómo las responsabilidades de cuidado influyen en las decisiones laborales. Este dato permite visibilizar las desigualdades de género en el acceso al mercado del trabajo, destacando cómo las mujeres, en particular, enfrentan mayores barreras para participar activamente debido a las tareas de cuidado no remunerado.

Mientras que, a nivel agregado, la brecha de género de participación es de -18,2 pp. en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -28,7 pp. respectivamente en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar.

Figura 1

Tasa de participación y brecha de género en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores a 5 años, trimestre febrero - abril 2026



Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.



DESARROLLO DEL TEMA DEL MES

DESEMPLEO FEMENINO Y SALA CUNA

I. FUERTE AUMENTO DEL DESEMPLEO FEMENINO

Las cifras al trimestre febrero-abril 2026 muestran que la tasa de desempleo femenino se disparó hasta el 10,5%, la cifra más alta desde el trimestre febrero-abril 2021 (ver Figura 2). El aumento anual fue de 0,8 puntos porcentuales (pp.). En el caso de los hombres, la tasa de desempleo bajó en 0,2 pp. en el último año.

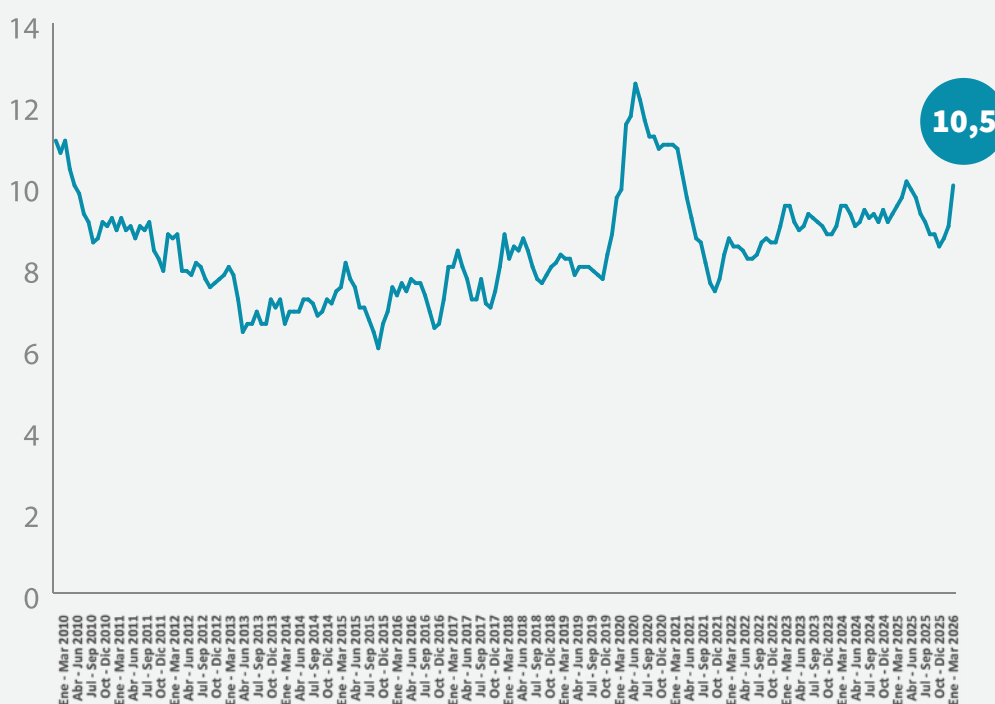
Al examinar por tramo etario, se observa, que las mujeres jóvenes son, por lejos, el segmento más golpeado por el desempleo (Tabla 1).

Tasa de desempleo por tramo etario según sexo (trimestres febrero-abril 2025 y febrero-abril 2026)

TABLA 1	Hombres			Mujeres		
	Feb-Abr 2025	Feb-Abr 2026	Variación anual	Feb-Abr 2025	Feb-Abr 2026	Variación anual
Total	8,2	8,0	-0,2	9,7	10,5	0,8
15 a 24	18,0	18,7	0,7	25,8	28,0	2,2
25 a 34	10,4	10,4	0,0	10,8	12,1	1,3
35 a 49	6,9	7,0	0,1	8,1	8,7	0,6
50 y más	5,6	5,2	-0,4	6,6	7,0	0,4

Fuente:
 Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Figura 2
 Tasa de desempleo de mujeres (%)



Tasa de desempleo

Fuente:
 Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

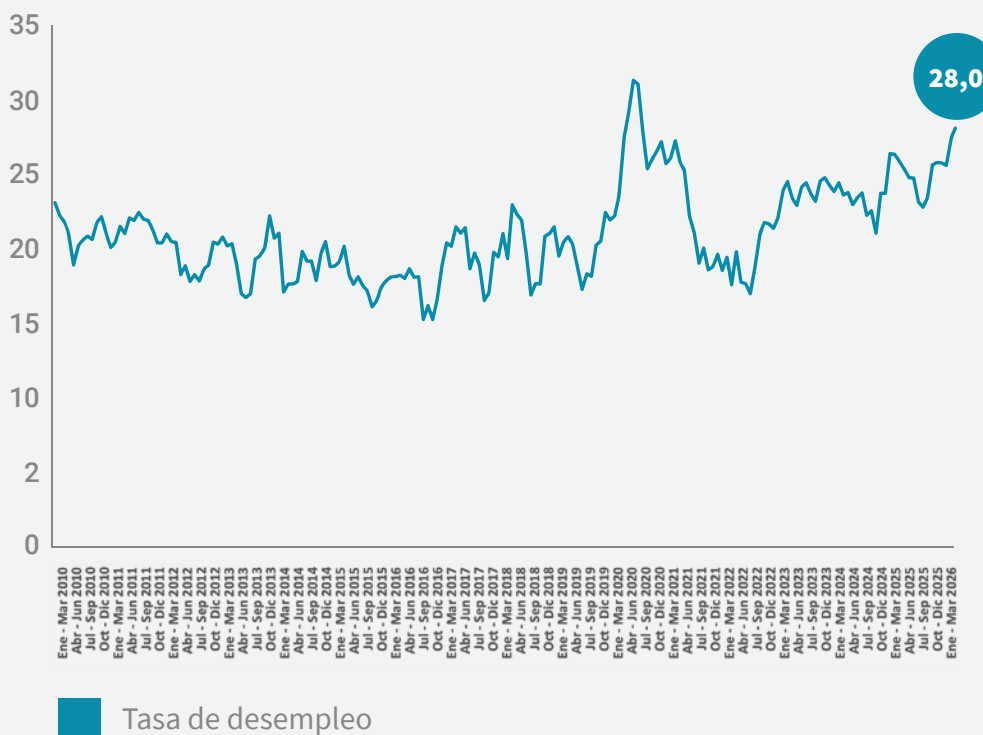


DESARROLLO DEL TEMA DEL MES

DESEMPLEO FEMENINO Y SALA CUNA

Figura 3

Tasa de desempleo de mujeres de 15 a 24 años (%)



Fuente:
 Elaborado en base a
 Encuesta Nacional de
 Empleo del INE

La tasa de desempleo de mujeres de 24 años o menos se disparó hasta el 28%, la cifra más alta desde junio-agosto 2020, en plena pandemia (ver Figura 3). El alza anual de la tasa de desempleo de mujeres jóvenes fue de 2,2 pp. muy superior al alza de 0,3 pp de la tasa de desempleo total nacional.

Un segmento de mujeres que también está mostrando un mayor incremento de la tasa de desempleo que el promedio de mujeres es el de mujeres en edad fértil (46 años o menos) que viven en hogares con presencia de menores de 2 años o menos. Tal como se aprecia en la Tabla 2, en este segmento de mujeres la tasa de desempleo escaló desde 8,8% en febrero-abril 2025 a 10,2% en febrero-abril 2026 en febrero-abril 2026, es decir, un alza anual de 1,4 pp, bastante más que el aumento anual de 0,7 pp de la tasa de desempleo entre las

mujeres que no cumplen estas características (es decir, mujeres de más de 46 años o que viven en hogares sin presencia de niñas o niños menores de 2 años o menos). Entre los hombres de 46 años o menos que viven en hogares con presencia de menores de 2 años o menos la tasa de desempleo aumentó en 0,6 pp respecto al mismo periodo del año anterior.

Tasa de desempleo de personas de 46 años o menos que viven en un hogar con presencia de niñas o niños menores de 2 años o menos por sexo (trimestres febrero-abril 2025 y febrero-abril 2026)

TABLA 2	Hombres			Mujeres		
	Feb-Abr 2025	Feb-Abr 2026	Variación anual	Feb-Abr 2025	Feb-Abr 2026	Variación anual desempleo
Total	8,2	8,0	-0,2	9,7	10,5	0,8
Personas de 46 años o menos que vive en un hogar con presencia de menores de 2 años o menos	5,4	6,0	0,6	8,8	10,2	1,4
Otras personas	8,4	8,2	-0,2	9,8	10,5	0,7

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

II. SALA CUNA: UNA OPORTUNIDAD PARA CORREGIR DE RAÍZ LOS DESINCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN FORMAL DE MUJERES

Los antecedentes presentados muestran que el mercado laboral femenino está en crisis, donde el aumento anual de la tasa de desempleo es considerablemente mayor entre las mujeres jóvenes y las mujeres de 46 años o menos que viven en hogares con presencia de niñas o niños menores de 2 años o menos.

En este contexto, reformar la regulación de sala cuna surge como una oportunidad única para comenzar a corregir de raíz las dificultades de empleabilidad femenina. Si bien esta no es la única regulación laboral que desincentiva la contratación formal de mujeres, es un primer paso muy relevante en esa dirección.

II.1 LOS PERNICIOSOS EFECTOS DE LA REGULACIÓN ACTUAL DE SALA CUNA SOBRE LA EMPLEABILIDAD FEMENINA

- El diseño actual de la legislación de sala cuna, al establecer un umbral de 20 mujeres contratadas para que se gatille la obligación a las empresas de tener o pagar sala cuna, provoca que las empresas eviten contratar a 20 mujeres o más. Este desincentivo a la contratación afecta a todas las mujeres, independiente de que estén o no en edad fértil, de su jornada o cualquier otra característica. En consecuencia, las empresas que aún están por debajo del umbral tienen un desincentivo a contratar mujeres en general.
- El hecho de que una empresa haya superado el umbral de 19 mujeres contratadas no implica que en dicha empresa ya no existan desincentivos a la contratación femenina bajo la regulación actual. La diferencia es que, en este caso, el desincentivo a la contratación femenina se focaliza en aquellas mujeres en edad fértil. Ello ocurre porque, dado que, en este caso, la empresa ya superó el umbral de 19 trabajadoras, el contratar nuevas trabajadoras que no estén en edad fértil no afectará la obligación de tener que otorgar el beneficio de sala cuna, pues la empresa ya está obligada a ello, independiente de que la contrate o no. Sin embargo, al contratar a nuevas mujeres en edad fértil,

cada mujer adicional contratada que tenga hijos/as implicará para la organización el tener que incurrir en un costo adicional por tener o pagar sala cuna a dicha trabajadora. En consecuencia, en la actualidad, en las empresas que ya superaron el umbral de 19 trabajadoras hay un desincentivo a la contratación de mujeres en edad fértil, porque en el caso de que tengan hijos/as incurrirán en un costo adicional por sala cuna por cada nuevo niño/a nacido/a.

- El actual diseño de sala cuna desincentiva con mayor fuerza la contratación de mujeres a jornada parcial, pues ellas trabajan una menor cantidad de horas en la organización, pero en la norma son contabilizadas igual que una mujer que trabaja a tiempo completo, lo que encarece relativamente más la contratación de las mujeres que trabajan a jornada parcial en comparación a las que lo hacen a jornada completa. Así, para una empresa que está planificando sus decisiones de contratación no es lo mismo contratar 10 mujeres a jornada completa que 20 mujeres a jornada parcial, porque en el primer caso no están obligadas a otorgar sala cuna, mientras que en el segundo caso sí lo están.
- Cuando las leyes laborales encarecen la contratación femenina, tal como ocurre con la actual regulación de sala cuna, los empleadores pueden optar por evitar contratar mujeres para evitar los costos ligados a su contratación, generando brechas de género de empleabilidad en desmedro de las mujeres, tal como fue explicado en los puntos anteriores. Sin embargo, en vez de no contratar mujeres los empleadores pueden eventualmente traspasar los mayores costos de contratarlas a través de ofrecerles un menor salario a la hora de la negociación. Así, el diseño actual de la regulación de sala cuna también puede contribuir a las brechas de género salariales en desmedro de las mujeres, en la medida que el mayor costo relativo de contratar mujeres es traspasado por las empresas a las trabajadoras negociando salarios menores a los que les ofrecería a un hombre por el mismo trabajo (en la medida que no estén afectos al salario mínimo, pues en este caso el empleador no puede traspasar el mayor costo a través de menores remuneraciones).

II.2 ANTECEDENTES RELACIONADOS AL DERECHO A SALA CUNA

Las cifras procesadas de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2023 muestran que sólo el 10,3% de las empresas cuenta con 20 o más mujeres contratadas, mientras que el 16,7% de las empresas cuenta con 20 o más hombres contratados.

En las empresas medianas y grandes es mayor el porcentaje de empresas que tiene menos de 20 mujeres contratadas en comparación con las que cuentan con menos de 20 hombres contratados, como se observa en la Tabla 3. Así, en las empresas medianas (con 50 a 199 trabajadores/as) el 44,7% tiene menos de 20 trabajadoras contratadas, mientras que sólo el 7,4% de las empresas de este tamaño tiene menos de 20 hombres contratados. Por su parte, en las empresas grandes (que tienen 200 o más trabajadores/as contratados) el 5,2% tiene menos de 20 mujeres contratadas y apenas el 1,1% tiene menos de 20 hombres contratados. La comparación es útil porque la regulación actual no genera costos asociados a sala cuna por contratar hombres, independiente de su cantidad, mientras que sí los puede generar si la empresa contrata 20 mujeres o más. Si bien estas cifras no permiten establecer causalidad, el hecho que sea mayor la proporción de empresas medianas y grandes que contratan menos de 20 trabajadoras que la proporción de estas empresas que contratan menos de 20 trabajadores hombres es consistente con el desincentivo que la legislación genera para contratar 20 mujeres o más en una empresa.

Los datos procesados de la ENCLA 2023 muestran que, entre las empresas que tienen 20 trabajadoras o más, el porcentaje de empresas que no tiene contratadas a mujeres con hijos/as de 2 años o menos aumenta entre las empresas pequeñas, tal como se observa en la Tabla 4¹.

Entre todas las empresas con 20 trabajadoras o más, el 26,3% no tiene contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años. Entre las empresas pequeñas que tienen 20 o más trabajadoras, el 50,5% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años, lo que implica que en esas empresas, a pesar de que bajo la legislación actual estarían obligadas a otorgar el derecho de sala cuna si contrataran a una mujer que esté en dicha situación, en la práctica no incurrirán en dicho costo al no tener contratada a ninguna mujer con hijos/as menores de 2 años. En las empresas medianas con 20 trabajadoras o más sólo el 18,3% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años, mientras que en las empresas grandes con 20 trabajadoras o más esta cifra baja al 11,8%.

Este patrón es esperable, puesto que las empresas de menor tamaño tienen menos espaldas financieras, por lo que, si están obligadas a incurrir en el costo del derecho a sala cuna por contratar a una mujer con hijos/as menores de 2 años, es más probable que eviten contratarlas en comparación a empresas de mayor tamaño.

En base a datos procesados de la ENCLA 2023 se obtiene que, durante el año 2022, 57.549 trabajadoras (asalariadas formales del sector privado) recibieron el derecho de sala cuna por parte de sus empleadores a través de sus distintas modalidades (sala cuna de la empresa, sala cuna externa, bono compensatorio y otras), lo que equivale al 3,1% de las mujeres asalariadas formales del sector

Porcentaje de empresas medianas y grandes que tienen menos de 20 mujeres contratadas y menos de 20 hombres contratados

TABLA 3	% de empresas con menos de 20 mujeres contratadas	% de empresas con menos de 20 hombres contratados
Mediana	44,7	7,4
Grande	5,2	1,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

Porcentaje de empresas con 20 o más trabajadoras que no tenía contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años

TABLA 4	
Total empresas con 20 trabajadoras o más	26,3
Pequeña	50,5
Mediana	18,3
Grande	11,8

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

Trabajadoras que reciben el derecho de sala cuna como porcentaje de las asalariadas formales del segmento respectivo y del total de asalariados formales del segmento respectivo

TABLA 5	Mujeres que reciben beneficio de sala cuna como % del total de trabajadoras asalariadas formales del segmento respectivo	Mujeres que reciben beneficio de sala cuna como % del total de trabajadores asalariados formales del segmento respectivo
Total	3,1	1,2
Micro	0,5	0,2
Pequeña	2,1	0,8
Mediana	3,9	1,3
Grande	3,5	1,4

privado y al 1,2% de todos los trabajadores asalariados formales del sector privado. La Tabla 5 presenta el porcentaje que representan las trabajadoras que reciben el derecho de sala cuna respecto al total de mujeres asalariadas formales del sector privado del segmento respectivo y también respecto al total de trabajadores asalariados formales del sector privado del segmento respectivo.

¹ La ENCLA 2023 considera como microempresas a las empresas tienen menos de 10 trabajadores; como pequeña empresa a las que tienen entre 10 a 49 trabajadores; como mediana empresa a las que tienen 50 a 199 trabajadores y como gran empresa a las que tienen 200 trabajadores o más.

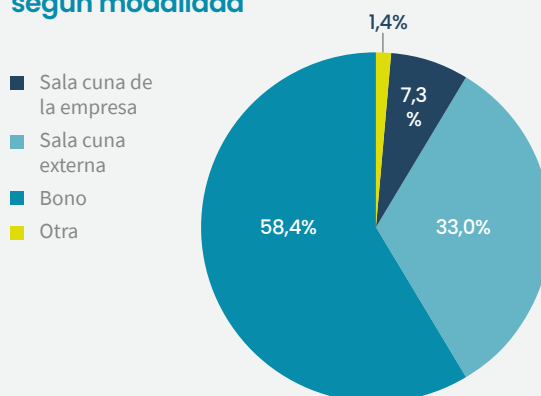
Las cifras de la Tabla 5 muestran que las mujeres que recibieron el beneficio de sala cuna representaron el 0,5% de las trabajadoras de las microempresas y el 0,2% del total de trabajadores de las empresas de este tamaño. Esto se debe a que, si bien, para este segmento de empresas no es obligatorio por ley la entrega de este derecho, existe una pequeña porción de empresas que opta por otorgar el beneficio en forma voluntaria. En la pequeña empresa, las mujeres que hicieron uso de sala cuna representaron el 2,1% de las trabajadoras de ese segmento y el 0,8% del total de trabajadores. En la mediana empresa, estos porcentajes fueron de 3,9% y 1,3% respectivamente, y en la gran empresa estos porcentajes fueron de 3,5% y 1,4% respectivamente.

En la Figura 4 se desglosa el total de mujeres trabajadoras que hicieron uso de sala cuna en 2022 según la modalidad. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo la obligación de disponer sala cuna por parte del empleador puede ser cumplida a través de sala cuna propia (esto es, creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica) o a través de sala cuna externa (esto es, pagando los gastos de sala cuna al directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos/as menores de dos años). De manera excepcional la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha dispuesto la posibilidad de pactar un bono compensatorio, que lo permite en determinados casos (trabajos nocturnos, localidad sin establecimientos que tengan autorización del Ministerio de Educación, en faenas mineras apartadas de centros urbanos cuando viven separados de sus hijos/as en los campamentos, cuando las condiciones y problemas de salud médicos del niño/a aconsejan no enviarlo a una sala cuna)².

Las cifras procesadas de la ENCLA 2023 indican que el 7,3% de las trabajadoras hizo uso de sala cuna mediante sala cuna propia de la empresa y el 33% a través de una sala cuna externa a la empresa. El 58,4% en tanto lo hizo a través del bono compensatorio, dando cuenta que en la práctica esta es la modalidad mayoritaria, pese al carácter excepcional otorgado por la jurisprudencia.

Figura 4

Porcentaje de las trabajadoras que hicieron uso del beneficio de sala cuna según modalidad



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

En la ENCLA 2023 se le pregunta a los empleadores sobre las razones que tienen las empresas para pagar un bono en sustitución del beneficio de sala cuna. La Tabla 6 reporta, para el segmento de empresas que pagó bono compensatorio a al menos una trabajadora, las razones esgrimidas para pagar el bono en sustitución del beneficio de sala cuna (entre las empresas que indican alguna razón).

Al examinar la Tabla 6 se observa que el 65,8% de las empresas que pagaron bono compensatorio a al menos una trabajadora indicó como razón para pagar el bono en sustitución del beneficio de sala cuna que la trabajadora prefiere el cuidado de su hijo/a en un domicilio particular, mientras que el 42,9% indicó que las condiciones de salud y los problemas médicos de el/la hijo/a aconsejan no enviarlo/a sala cuna. Razones como la prestación de servicios nocturnos por parte de la trabajadora, faenas en lugares apartados, dificultades de transporte o falta de establecimientos son razones minoritarias.

Porcentaje de las empresas que pagaron bono compensatorio a al menos una trabajadora según razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón)

TABLA 6	
La trabajadora prefiere el cuidado de su hijo(a) en un domicilio particular	65,8
Las condiciones de salud y los problemas médicos que el(la) hijo(a) padece aconsejan no enviarlo(a) a sala cuna	42,9
En la localidad no existe ningún establecimiento que cuente con reconocimiento de la JUNJI	11,5
La sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil	10,1
Las trabajadoras laboran en faenas en lugares apartados y viven separadas de sus hijos(as)	1,6
Las trabajadoras prestan servicios en horarios nocturnos	1,6
Otra razón	2,0

Las empresas pueden mencionar más de una razón
 Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023

² Dictamen 6758/86 de 24 de diciembre de 2015

Como una manera de ahondar en lo anterior se utilizan datos procesados de la CASEN 2024. Las cifras de la Tabla 7 muestran, para el segmento de niñas o niños menores de 2 años o menos que no asisten a algún establecimiento de educación parvularia y cuya madre es asalariada formal del sector privado, la principal razón por la que el/la niño/a no asiste. Si bien en este segmento hay una porción de niños/as que son hijos de madres que no tienen derecho a sala cuna, es una aproximación cercana, ya que sólo se consideran a niños/as de 2 años o menos y que son hijos de madres asalariadas formales del sector privado, excluyendo otras trabajadoras que en la actualidad no tienen acceso a este derecho por no ser asalariadas formales del sector privado.

Como se observa de la Tabla 7 el 66,4% de los niños/as de 2 años o menos que no asisten a un establecimiento de educación parvularia y que son hijos/as de asalariadas formales del sector privado no asisten porque se considera que no es necesario porque lo/la cuidan en la casa y otro 22,9% no asiste porque se considera que no es necesario que asista a esa edad. Las otras razones son minoritarias.

Distribución de los niños/as de 2 años o menos que no asisten a un establecimiento de educación parvularia y que son hijos/as de asalariadas formales del sector privado según principal razón por la que no asiste

TABLA 7

No es necesario porque lo(a) cuidan en la casa	66,4
No es necesario que asista a esta edad	22,9
Se enfermaría mucho	3,1
No hay matrícula (vacantes)	1,7
Se desconfía del cuidado que recibiría	1,3
No lo(a) aceptan	1,2
Dada su discapacidad, se prefiere que no asista	0,8
No fue priorizado por el establecimiento	0,5
Por temor a contagiarse de una enfermedad	0,5
Dificultad de acceso o movilización	0,2
Dificultad económica	0,2
Otra razón	1,2

Excluye niños/as entre 0 a 2 años cuya madre no vive en el hogar y aquellas observaciones que no indicaron razón para no asistir

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la CASEN 2024



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y BRECHAS

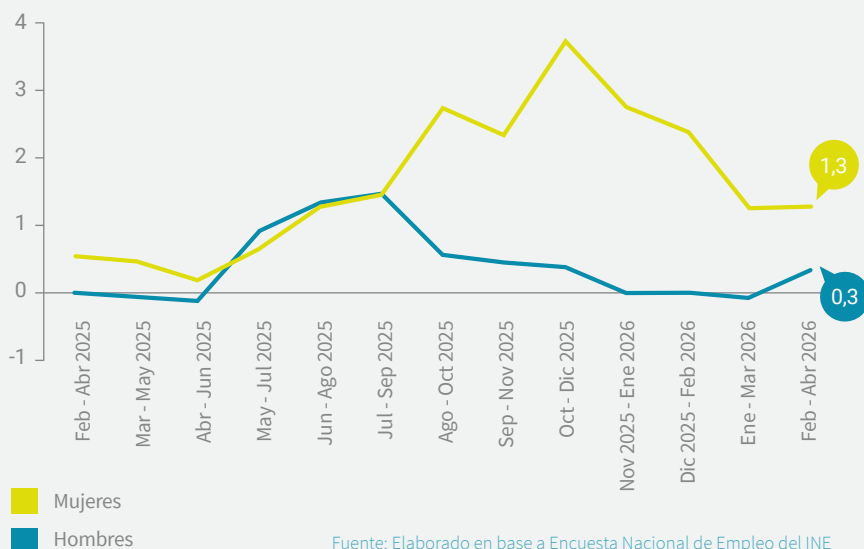
Las cifras con ajuste estacional al trimestre febrero - abril 2026 mostraron una creación de 12.405 empleos de hombres respecto al periodo enero - marzo 2026 y las mujeres registran una destrucción de 11.183 empleos en el mismo periodo. Por su parte, la tasa de desempleo desestacionalizada de las mujeres alcanzó un valor de 9,9% en el trimestre febrero - abril 2026, siendo 0,4 pp mayor que en el trimestre anterior, y la de los hombres fue de 8,1% permaneciendo en el mismo nivel respecto al trimestre anterior.

Evolución empleo y tasa de desempleo: cifras desestacionalizadas

TABLA 8	Hombre			Mujer		
	Ene - Mar 2026	Feb - Abr 2026	Variación respecto al trimestre móvil anterior	Ene - Mar 2026	Feb - Abr 2026	Variación respecto al trimestre móvil anterior
Empleo (N° de ocupados)	5.321.871	5.334.276	12.405	4.084.592	4.073.409	-11.183
Tasa de desempleo	8,1%	8,1%	0,0	9,5%	9,9%	0,4

Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Figura 5
Variación % anual del empleo

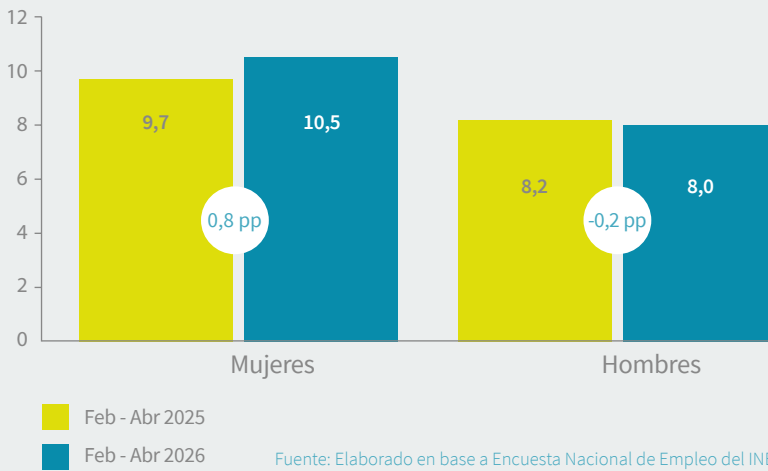


Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

En el trimestre febrero - abril 2026, la tasa de desempleo desestacionalizada de hombres de 8,1%, es 0,1 pp más alta a la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad la cual llegó a 8,0% en dicho periodo. En el caso de las mujeres, la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad alcanzó el 10,5%, siendo 0,6 pp superior a la tasa de desempleo desestacionalizada. Los indicadores desestacionalizados permiten realizar el monitoreo aislando efectos temporales y otros efectos calendario, permitiendo contar con una medida más genuina de la situación laboral cuando se desea comparar respecto al trimestre móvil previo. Por el contrario, cuando se hacen comparaciones respecto al mismo periodo del año anterior este problema desaparece, por lo que se pueden utilizar directamente las cifras originales sin desestacionalizar.

A nivel agregado, el crecimiento anual del empleo a enero - marzo 2026 fue de 0,5%, lo que implica una reducción respecto a lo observado el trimestre diciembre 2025 - febrero 2026 donde esta cifra fue de 1,0%. Al desglosar por género, el empleo femenino creció 1,2% anual al trimestre enero - marzo 2026, 1,2 pp. más bajo que lo observado en el trimestre diciembre 2025 - febrero 2026. En el caso de los hombres, se registró una destrucción anual de empleo de 0,1 pp., cifra menor al 0,0 pp. observado en el trimestre anterior.

Figura6
Tasa de Desempleo %



Al comparar el trimestre febrero - abril 2026 con el mismo periodo del año anterior, se observa que la tasa de desempleo femenino aumenta 0,8 pp., registrando un valor de 10,5%. En el caso de los hombres, se observa que la tasa de desempleo se sitúa en 8%, siendo 0,2 pp. más baja respecto al mismo trimestre del año pasado. Así, la brecha de género de desempleo aumenta respecto al mismo periodo del año anterior, pasando de 1,5 pp. en febrero - abril 2025 a 2,5 pp. en febrero - abril 2026. Se observa que la tasa de desempleo femenina sigue siendo mayor que la masculina, fenómeno persistente y asociado a los factores estructurales que dificultan en mayor medida la empleabilidad femenina.

De esta forma, se requiere crear mucho más empleo femenino, en especial de buena calidad, para que la tasa de desempleo de mujeres comience a exhibir caídas, puesto que el dinamismo del empleo no ha sido lo suficientemente alto para permitir la inserción laboral efectiva de todas las mujeres que se han incorporado (y reincorporado) a la fuerza laboral.

De las 9.407.685 personas con empleo al trimestre febrero - abril 2026, 2.545.695 no cuentan con un trabajo formal, equivalente al 26,8%. La tasa de ocupación informal en el segmento de mujeres es de 28,6%, superior al 25,4% de los hombres, con una brecha de 3,2 pp. En el segmento de proveedores(as) principales del hogar, la tasa de ocupación informal de las mujeres es 4,8 pp. superior que la de los hombres, mientras que en el segmento de quienes no ejercen dicho rol, la brecha es -0,2 pp. En el segmento de personas con presencia de niñas o niños menores a 5 años, se observa que la tasa de ocupación informal de las mujeres es 5,5 pp. superior a la de los hombres, mientras que entre quienes no tienen presencia de menores a 5 años, se evidencia que la tasa de ocupación informal es 2,9 pp. superior a la de los hombres.

Respecto al año anterior, en el segmento de quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar, la tasa de ocupación informal aumenta en 0,8 pp. para los hombres y para las mujeres en 1,9 pp. A su vez, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar, la tasa de ocupación informal aumenta 0,5 pp. para los hombres y para las mujeres aumenta en 0,9 pp. En el caso de aquellos ocupados que viven en hogares con presencia de niñas o niños menores a 5 años, la tasa de ocupación informal disminuye en 0,3 pp. para los hombres y aumenta 0,6 pp. para las mujeres, mientras que, para aquellos ocupados en hogares sin presencia de menores a 5 años, la tasa de ocupación informal de aumenta en 0,8 pp. para los hombres y 1,4 pp. para las mujeres.

Tasa de ocupación informal según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar y presencia de niñas o niños menores a 5 años en el hogar) trimestre febrero - abril 2025 y febrero - abril 2026

TABLA 9	Total de Ocupados Informales febrero - abril 2025	Total de Ocupados Informales febrero - abril 2026	Tasa de ocupación informal febrero - abril 2025	Tasa de ocupación informal febrero - abril 2026
Hombres	1.322.850	1.363.876	24,7%	25,4%
Mujeres	1.095.292	1.162.123	27,3%	28,6%
Hombres Proveedores	743.685	781.674	22,1%	22,9%
Mujeres Proveedoras	471.566	527.317	25,8%	27,7%
Hombres NO Proveedores	579.165	582.202	29,2%	29,7%
Mujeres NO Proveedoras	623.727	634.806	28,6%	29,5%
Hombres con presencia de menores a 5 años	160.707	162.715	22,4%	22,1%
Mujeres con presencia de menores a 5 años	162.252	158.929	27,0%	27,6%
Hombres SIN presencia de menores a 5 años	1.162.142	1.201.161	25,1%	25,9%
Mujeres SIN presencia de menores a 5 años	933.040	1.003.194	27,4%	28,8%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

De la disminución anual de 23.484 empleos formales de hombres al trimestre febrero – abril 2026, la mayor destrucción corresponde a asalariado formal en el sector privado. En el caso de las mujeres, de los 16.074 empleos formales destruidos en el último año, una porción relevante corresponde a empleo asalariado formal del sector privado, seguido por el asalariado formal del sector público. Por otra parte, hubo un incremento de 41.026 empleos informales entre los hombres explicada principalmente por la creación de empleo asalariado informal en el sector privado. En el caso de las mujeres, se observa una creación de empleo informal de 66.831 empleos informales impulsada principalmente por la creación de empleo asalariado informal del sector privado.

Variación anual del empleo por sexo, según categoría ocupacional y formalidad laboral (trimestre febrero – abril 2026)

TABLA 10	Hombres	Mujeres
Empleo formal	-23.484	-16.074
Asalariado formal sector privado	-43.098	-23.353
Asalariado formal sector público	-16.216	-19.736
Cuenta propia formal	33.786	24.121
Otros formales	2.044	2.894
Empleo informal	41.026	66.831
Asalariado informal sector privado	25.669	50.297
Asalariado informal sector público	3.874	12.103
Cuenta propia informal	10	16.070
Otros informales	11.473	-11.638

Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Variación anual de la tasa de ocupación al trimestre febrero – abril 2026 según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar y presencia de niñas o niños menores a 5 y 3 años en el hogar)

TABLA 11	Tasa de ocupación febrero - abril 2025	Tasa de ocupación febrero - abril 2026	Variación anual de la tasa de ocupación
Hombres	66,2%	65,9%	-0,3
Mujeres	47,6%	47,8%	0,2
Hombres Proveedores	77,8%	77,4%	-0,4
Mujeres Proveedoras	63,2%	63,2%	0,0
Hombres NO Proveedores	52,9%	52,3%	-0,6
Mujeres NO Proveedoras	39,5%	39,4%	-0,1
Hombres en hogares con presencia de menores a 5 años	79,8%	81,8%	2,0
Mujeres en hogares con presencia de menores a 5 años	53,9%	52,3%	-1,6
Hombres en hogares sin presencia de menores a 5 años	64,5%	63,9%	-0,6
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 5 años	46,7%	47,2%	0,5
Hombres en hogares con presencia de menores a 3 años	81,4%	82,1%	0,7
Mujeres en hogares con presencia de menores a 3 años	53,5%	51,9%	-1,6
Hombres en hogares SIN presencia de menores a 3 años	65,1%	64,7%	-0,4
Mujeres en hogares SIN presencia de menores a 3 años	47,1%	47,5%	0,4

El análisis de la tasa de ocupación sirve para verificar si existe una mejora o deterioro genuino del empleo total en este segmento y que además aísla el efecto demográfico. Analizando la tasa de ocupación según el ejercicio del rol de proveedor(a) principal del hogar, se observa que la tasa de ocupación de las mujeres proveedoras se mantuvo en el mismo nivel respecto al mismo periodo del año anterior y la tasa de ocupación de mujeres no proveedoras cayó en 0,1 pp. respecto al mismo periodo del año anterior. En el caso de los hombres, la tasa de ocupación de hombres que ejercen el rol de proveedor principal del hogar exhibe una reducción de 0,4 pp. en el trimestre febrero – abril 2026, mientras que para los hombres que no ejercen dicho rol, la tasa se reduce en 0,6 pp. en ese lapso.

La tasa de ocupación de hombres que viven en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar aumentó en 2,0 pp. en el último año. Respecto a las mujeres que viven en hogares con presencia de niños y niñas menores a 5 años, la tasa de ocupación cayó en 1,6 pp. en el último año. Para el caso de las mujeres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, se registra un aumento anual de 0,5 pp. en la tasa de ocupación.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Del total de mujeres ocupadas, es decir, que se encuentran trabajando a cambio de un pago o remuneración, el 46,9% de ellas es proveedora principal del hogar. En el caso de los hombres ocupados, el 63,5% es proveedor principal. Tanto las tasas de ocupación como las de participación son considerablemente mayores entre quienes son proveedores(as) principales del hogar. Mientras que las tasas de desempleo son menores entre quienes ejercen este rol.

Situación en la fuerza laboral según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre febrero - abril 2026

TABLA 12	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Ocupados	5.368.118	4.059.488	3.410.666	1.904.642	1.957.452	2.154.846
Desocupados	469.727	475.067	149.133	130.569	320.594	344.498
Inactivos	2.313.863	3.953.454	845.640	980.026	1.468.223	2.973.429
Tasa de Ocupación	65,9%	47,8%	77,4%	63,2%	52,3%	39,4%
Tasa de Desempleo	8,0%	10,5%	4,2%	6,4%	14,1%	13,8%
Tasa de Participación	71,6%	53,4%	80,8%	67,5%	60,8%	45,7%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Al trimestre febrero - abril 2026, la brecha de ocupación de las mujeres respecto de los hombres es de -18,1 pp. y la de participación es de -18,2 pp. La tasa de desempleo es 2,5 pp. mayor en el segmento de mujeres.

Los datos del INE, para el trimestre febrero - abril 2026, muestran que la tasa de ocupación en hombres respecto al mismo periodo del año se redujo en 0,3 pp. Para el caso de las mujeres, ésta aumentó en 0,2 pp. en ese mismo lapso. A su vez, la tasa de participación disminuye en 0,5 pp. para los hombres y para las mujeres registra un alza de 0,6 pp. Así, las brechas para las tasas de ocupación se reducen respecto a febrero - abril 2025 en 0,5 pp. y la brecha de participación se reduce en 1,1 pp. en el mismo periodo. Por su parte, la tasa de desempleo disminuyó en 0,2pp. para los hombres en un año y aumentó 0,8 pp. para las mujeres, con lo que la brecha de tasa de desempleo aumentó en 1,0 pp. en el último año en desmedro de las mujeres.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación, trimestre febrero - abril 2025 y febrero - abril 2026

TABLA 13	Trimestre febrero - abril 2025			Trimestre febrero - abril 2026			Variación respecto al mismo trimestre del año anterior		
	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas
Tasa de ocupación	66,2%	47,6%	-18,6	65,9%	47,8%	-18,1	-0,3	0,2	0,5
Tasa de desempleo	8,2%	9,7%	1,5	8,0%	10,5%	2,5	-0,2	0,8	1,0
Tasa de participación	72,1%	52,8%	-19,3	71,6%	53,4%	-18,2	-0,5	0,6	1,1

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de proveedores(as) principales del hogar, trimestre febrero - abril 2026

TABLA 14	Hombre proveedor	Mujer proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	77,4%	63,2%	-14,2
Tasa de desempleo	4,2%	6,4%	2,2
Tasa de participación	80,8%	67,5%	-13,3

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La brecha de ocupación de las mujeres proveedoras principales del hogar respecto de los hombres proveedoras principales del hogar es de -14,2 pp. y la de participación es de -13,3 pp. La tasa de desempleo es 2,2 pp. mayor en el segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres que ejercen este rol.

La brecha de ocupación de las mujeres no proveedoras principales del hogar respecto de los hombres no proveedores principales del hogar es del -12,9 pp. y la de participación es del -15,1 pp. La tasa de desempleo es 0,3 pp. menor en el segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres no proveedores principales del hogar.

La tasa de ocupación y la tasa de participación de las mujeres proveedoras principales del hogar son significativamente superiores a las de las mujeres no proveedoras principales del hogar, con una tasa de ocupación superior en 23,8 pp. y una tasa de participación superior en 21,8 pp. La tasa de desempleo de las mujeres no proveedoras es 7,4 pp. superior a la del segmento de proveedoras.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de quienes no son proveedores(as) principales del hogar, trimestre febrero - abril 2026

TABLA 15	Hombre NO proveedor	Mujer NO proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	52,3%	39,4%	-12,9
Tasa de desempleo	14,1%	13,8%	-0,3
Tasa de participación	60,8%	45,7%	-15,1

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Brechas entre mujeres según si son proveedoras principales o no del hogar, trimestre febrero - abril 2026

TABLA 16	Mujer proveedora principal	Mujer NO proveedora principal	Brecha
Tasa de ocupación	63,2%	39,4%	-23,8
Tasa de desempleo	6,4%	13,8%	7,4
Tasa de participación	67,5%	45,7%	-21,8

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de niñas o niños menores a 5 años, trimestre febrero - abril 2026

TABLA 17	Hombres con presencia de menores a 5 años	Mujeres con presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	81,8%	52,3%	-29,5
Tasa de desempleo	5,6%	9,8%	4,2
Tasa de participación	86,7%	58,0%	-28,7

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Mientras la brecha de género en la ocupación total es de -18,1 pp. y la de participación es de -18,2 pp. en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -29,5 pp. y -28,7 pp. respectivamente, en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar. La tasa de desempleo entre las mujeres es 4,2 pp. mayor a la observada entre los hombres en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares sin presencia de niñas o niños menores a 5 años, trimestre febrero - abril 2026

TABLA 18	Hombres SIN presencia de menores a 5 años	Mujeres SIN presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	63,9%	47,2%	-16,7
Tasa de desempleo	8,4%	10,6%	2,2
Tasa de participación	69,7%	52,7%	-17,0

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La brecha de ocupación entre personas que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar es de -16,7 pp y la de participación es de -17,0 pp en desmedro de las mujeres. La tasa de desempleo es 2,2 pp mayor entre las mujeres en comparación a la observada entre los hombres del segmento de personas que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar. Así, las brechas de género son menores a las observadas en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes según sexo (número de personas y % del total de inactivos, total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre febrero - abril 2026

TABLA 19	Total	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedor	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedor
Total de Inactivos	6.267.317	2.313.863	3.953.454	845.640	980.026	1.468.223	2.973.429
Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes	1.159.893	63.480	1.096.413	21.970	174.307	41.510	922.105
%	18,8%	2,7%	27,7%	2,6%	17,8%	2,8%	31,0%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Al trimestre febrero - abril 2026 las mujeres representaron el 94,5% de las personas inactivas por razones familiares permanentes y los hombres el 5,5%. A nivel general, mientras el 2,7% de los hombres inactivos está fuera de la fuerza laboral por responsabilidades familiares permanentes, entre las mujeres el 27,7% está en la inactividad por esta razón, llegando la cifra al 31,0% en el caso de las mujeres no proveedoras principales del hogar y descendiendo al 17,8% cuando sí es la proveedora principal del hogar.

GLOSARIO

Brecha de género: es la diferencia que se manifiesta entre la situación, condición y/o posición de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad en una situación determinada.

Desocupados/as: todas las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia)

Fuerza laboral: personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

Inactivos/as: todas las personas de la población en edad de trabajar que no son clasificadas como ocupadas ni desocupadas.

Ocupados/as: todas las personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

Ocupación informal: comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales.

Población en edad de trabajar: población actualmente residente en el país de 15 años

Proveedor/a principal del hogar: corresponde a la persona que realiza un mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar.

Tasa de desempleo: número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

Tasa de ocupación: número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Tasa de participación: número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Fuente: INE