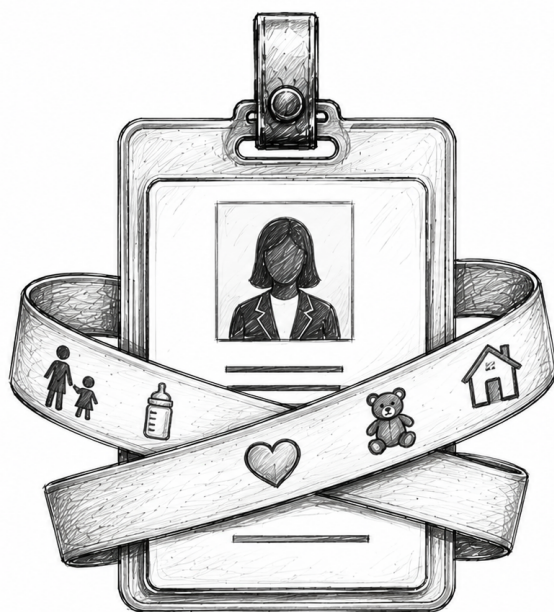


PIVOTES



PIVOTES EVIDENCIA ZOOM REGIONAL AL MERCADO LABORAL FEMENINO

Análisis regional de brechas de género en ocupación, desocupación e informalidad

Datos: INE, Encuesta Nacional de Empleo | Promedio 12 trimestres móviles: ene-mar 2025 a dic-feb 2026

Mayo, 2026

1. Introducción: un problema estructural con raíces profundas

Chile enfrenta un desafío estructural en materia de empleo femenino que la evidencia acumulada durante más de dos décadas permite caracterizar con precisión: las rigideces del marco laboral vigente dificultan que muchas mujeres compatibilicen el trabajo remunerado con sus responsabilidades domésticas y de cuidado. La persistencia de la brecha de género en la tasa de desempleo —observable en 15 de las 16 regiones del país— no es un fenómeno coyuntural, sino la expresión estadística de una estructura institucional que no se adapta a la realidad cotidiana de una mayoría de las trabajadoras chilenas.

Este documento analiza los principales indicadores del mercado laboral femenino con desagregación regional, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, promediando los últimos 12 trimestres móviles (enero-marzo 2025 a diciembre-febrero 2026). El análisis abarca tres dimensiones: ocupación, desocupación e informalidad laboral.

2. Análisis regional: ocupación y desocupación

Antes de abordar las especificidades regionales, es necesario destacar que la evidencia es consistente en todo el territorio nacional: **en todas las regiones, la tasa de ocupación masculina supera a la femenina en más de 14 puntos porcentuales**, y la tasa de desocupación femenina excede a la masculina en 15 de las 16 regiones (Tabla 1). Esta uniformidad territorial es, en sí misma, un hallazgo relevante: el problema no se concentra en zonas rezagadas, sino que constituye un patrón estructural que atraviesa contextos económicos heterogéneos.

Tabla 1. Tasa de Ocupación, Desocupación y Brechas de Género por Región

#	Región	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		Brecha Desoc.	Brecha Ocup.
		T.Desoc	T.Ocup	T.Desoc	T.Ocup	T.Desoc	T.Ocup		
1	Arica y Parinacota	6,9%	55,4%	7,0%	63,6%	6,7%	47,0%	-0,3	-16,6
2	Tarapacá	8,9%	59,0%	8,5%	68,1%	9,5%	49,9%	1,0	-18,2
3	Antofagasta	6,8%	61,5%	6,0%	71,7%	7,8%	51,3%	1,8	-20,4
4	Atacama	9,2%	59,8%	8,4%	69,1%	10,2%	50,3%	1,8	-18,8
5	Coquimbo	8,2%	54,3%	7,8%	64,5%	8,8%	44,7%	1,0	-19,8
6	Valparaíso	8,6%	54,4%	8,0%	62,9%	9,3%	46,4%	1,3	-16,5
7	Metropolitana	9,1%	59,9%	8,7%	68,3%	9,5%	51,6%	0,8	-16,7
8	O'Higgins	8,2%	54,1%	7,4%	63,7%	9,4%	44,6%	2,0	-19,1
9	Maule	7,5%	53,8%	6,5%	64,2%	8,9%	44,0%	2,4	-20,2
10	Ñuble	9,5%	51,6%	8,5%	62,3%	10,9%	42,1%	2,4	-20,2
11	Biobío	9,5%	51,5%	9,0%	60,9%	10,1%	42,8%	1,1	-18,1

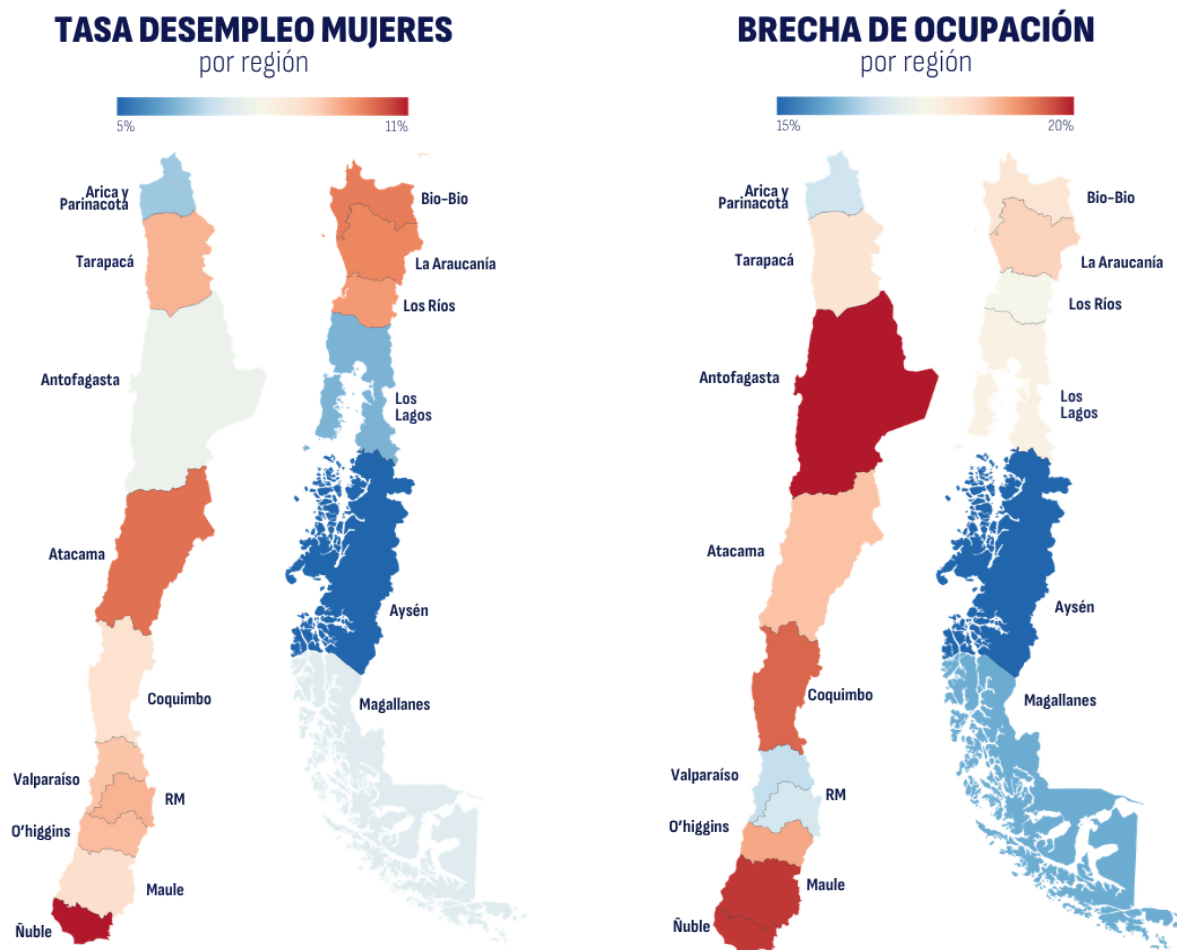
12	La Araucanía	8,8%	52,4%	8,0%	62,0%	10,0%	43,4%	2,0	-18,6
13	Los Ríos	8,1%	54,5%	6,6%	63,6%	9,8%	46,1%	3,2	-17,5
14	Los Lagos	6,0%	53,5%	5,6%	62,5%	6,4%	44,8%	0,8	-17,7
15	Aysén	4,2%	68,0%	3,4%	75,4%	5,3%	60,7%	1,9	-14,7
16	Magallanes	6,2%	63,8%	5,2%	71,5%	7,5%	55,8%	2,3	-15,7
	Nacional	8,6%	56,8%	8,0%	65,8%	9,3%	48,1%	1,3	-17,7

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Encuesta Nacional de Empleo. Promedio de los últimos 12 trimestres móviles (ene-mar 2025 a dic-feb 2026).

2.1. Las regiones con peores indicadores: doble exclusión

En el período analizado, las regiones con tasas de desocupación femenina más elevadas son **Ñuble (10,9%)**, **Atacama (10,2%)**, **Biobío (10,1%)**, **La Araucanía (10,0%)** y **Los Ríos (9,8%)**. Con la excepción de Atacama, estas regiones también presentan tasas de ocupación femenina inferiores al promedio nacional (48,1%), configurando una situación de **doble exclusión laboral**: las mujeres que buscan trabajo no lo encuentran y, a la vez, una proporción elevada de la población femenina en edad activa ni siquiera participa del mercado.

El caso de Ñuble es especialmente ilustrativo: solo 42 de cada 100 mujeres en edad de trabajar tiene empleo y más de la mitad de las mujeres en edad trabajar ni siquiera está en el mercado (47,2% tasa de participación). Esta situación refleja un fenómeno más amplio de **desaliento y exclusión sistémica** que la tasa de desempleo por sí sola no captura.



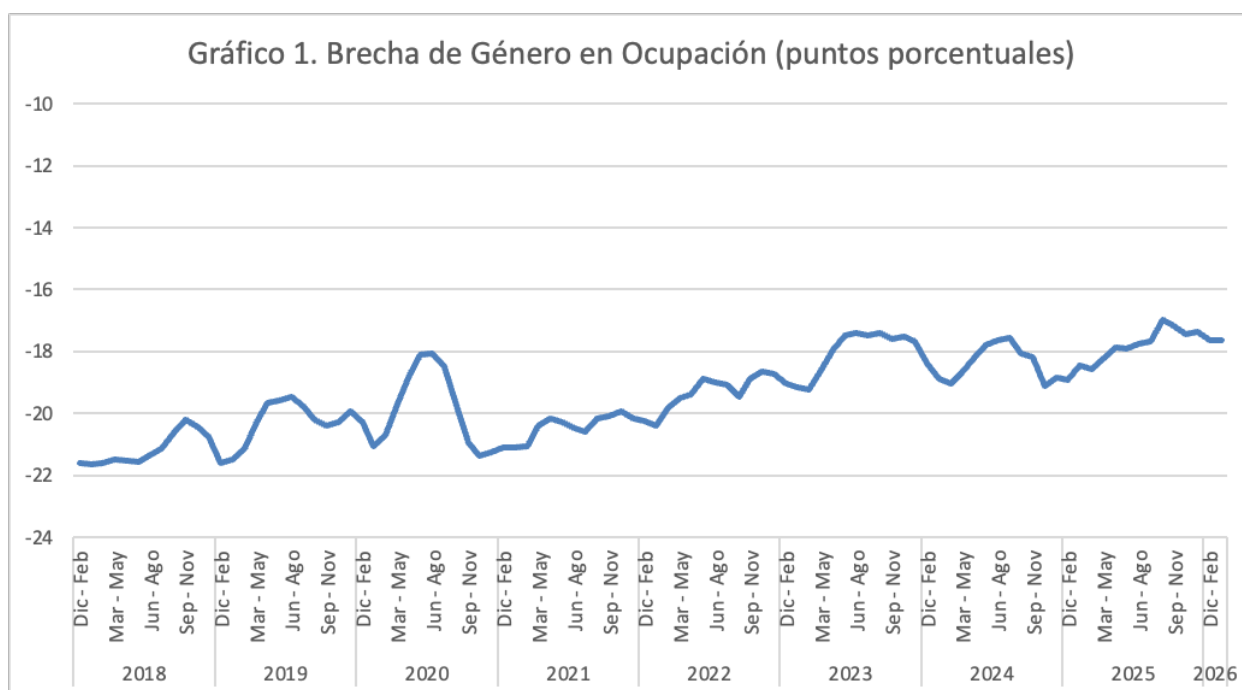
2.2. Las regiones con mejores indicadores: el sur como caso de referencia

Las regiones del extremo sur presentan los mejores indicadores de empleo para ambos sexos. **Aysén destaca como el caso más favorable:** tasa de desocupación femenina de apenas 5,3% —el registro más bajo del país— y tasa de ocupación femenina de 60,7%, también el mejor valor nacional. Magallanes presenta indicadores igualmente sólidos, con desocupación femenina de 7,5% y ocupación de 55,8%.

Sin embargo, ambas regiones evidencian **brechas de género en desocupación superiores al promedio nacional** (1,9 y 2,3 puntos porcentuales, respectivamente), lo que revela que incluso en los contextos territoriales más favorables para el empleo, la inequidad de género persiste como fenómeno autónomo. La positiva situación del empleo regional no elimina la brecha estructural.

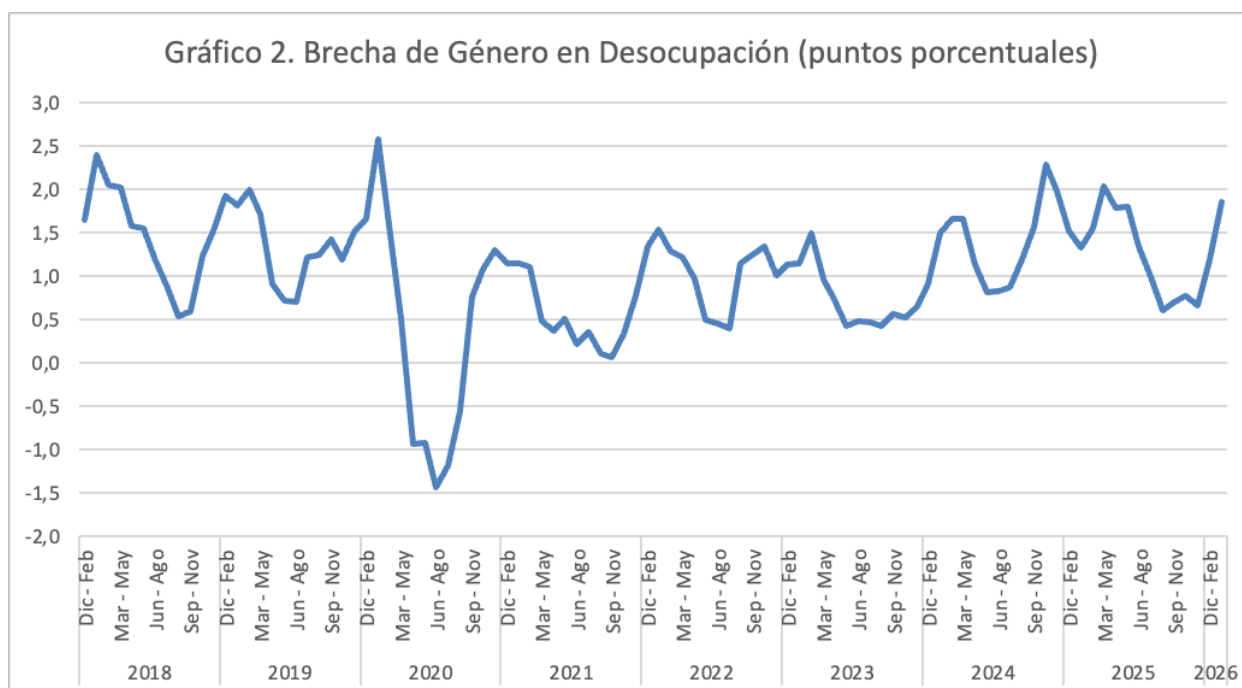
2.3. Brechas de género en ocupación y desocupación: heterogeneidad regional

La brecha de ocupación (diferencia entre tasa de ocupación femenina y masculina) tiene una magnitud nacional de **-17,7 puntos porcentuales**, que se ha venido reduciendo desde cerca de -22pp que se observaba en 2018 (Gráfico 1). En la actualidad, Antofagasta registra la mayor brecha (-20,4 pp), seguida de Maule y Ñuble (-20,2 pp cada una) y Coquimbo (-19,8 pp). Aysén presenta la menor brecha con -14,7 pp, reforzando su posición como la región de mayor paridad relativa del país (Tabla 1).



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Encuesta Nacional de Empleo. Período ene-mar 2018 a dic-feb 2026.

La brecha de desocupación (diferencia entre tasa de desocupación femenina y masculina) tiene una magnitud nacional de **1,3 puntos porcentuales**, esta brecha ha sido positiva —los hombres tienen tasas de desempleo menores— desde 2018 salvo por un período de cinco meses durante la pandemia en 2020 (Gráfico 2). Actualmente, La región de Los Ríos registra la brecha más amplia (3,2 pp), seguida de Maule y Ñuble (2,4 pp cada una) y Magallanes (2,3 pp). La única región en la que las mujeres tienen una tasa de desempleo menor a la de los hombres es Arica y Parinacota, donde la brecha llega a -0,3 pp (Tabla 1).



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Encuesta Nacional de Empleo. Período ene-mar 2018 a dic-feb 2026.

Las regiones de El Maule y Ñuble tiene altas brechas de género tanto en ocupación como en desocupación, lo que las posiciona entre los territorios con mayor exclusión laboral femenina del país.

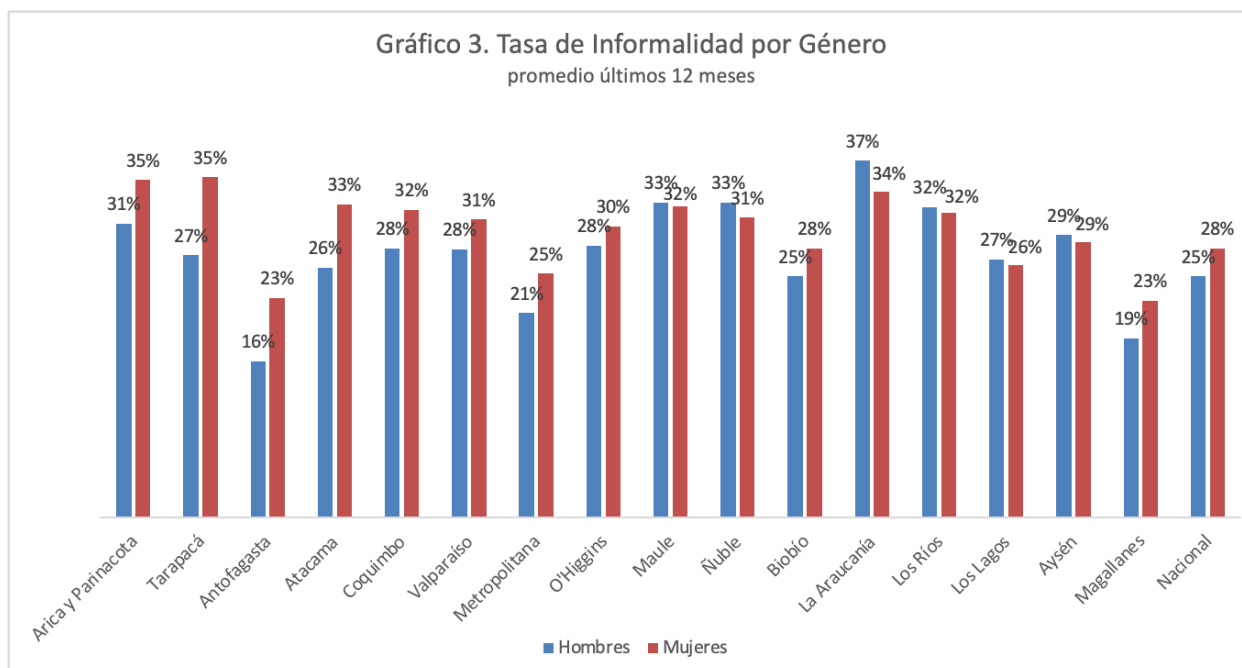
3. Informalidad laboral femenina: una brecha dentro de la brecha

La informalidad laboral afecta de manera relevante y desigual a las trabajadoras chilenas. Con una tasa nacional promedio de 26,3% en los últimos 12 meses, se observa una **brecha de género de 2,9 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres**: mientras la tasa femenina promedió 27,9%, la masculina fue de 25,0%. Más allá de la magnitud de esta brecha, la informalidad implica una doble penalización para quienes la experimentan: en el presente, por la ausencia de protecciones laborales básicas —contrato, seguro de salud, acceso a licencias—; y en el futuro, por la falta de cotizaciones previsionales que se traduce, décadas más tarde, en pensiones insuficientes. Para las mujeres, que ya enfrentan trayectorias laborales más discontinuas que los hombres, esta acumulación de desventajas resulta especialmente gravosa.

Esta brecha adquiere dimensión cualitativa cuando se considera que la informalidad no es solo un indicador de precariedad laboral, sino también un **mecanismo de respuesta a la rigidez del mercado formal**. La evidencia, particularmente la proveniente de investigaciones con datos de Chile, indica que una proporción significativa de las mujeres accede a empleos informales no porque no pueda insertarse en el sector formal, sino porque este no ofrece condiciones compatibles con sus responsabilidades de cuidado (Berniell et al. 2021).

3.1. Heterogeneidad regional heterogeneidad regional en informalidad femenina

Las regiones del norte del país, con excepción de Antofagasta, presentan tasas de informalidad femenina notablemente más altas que el promedio nacional. El caso más crítico es **Tarapacá**, donde la informalidad femenina alcanza 35% y la brecha de género llega a 8,1 puntos porcentuales. Le sigue **Atacama** con una tasa de informalidad femenina de 33% y una brecha de 6,6 pp (Gráfico 3). Estas regiones evidencian un escenario de doble vulnerabilidad: alta informalidad absoluta y marcada desigualdad de género dentro de ella.



La elevada informalidad en el norte está asociada, entre otros factores, a la mayor presencia de trabajo por cuenta propia en servicios informales y al flujo migratorio reciente. Esta evidencia debe ser interpretada con cautela, ya que la alta informalidad en el norte puede estar afectada por la presencia de trabajadores migrantes sin regularización. Sin embargo, que las brechas de género sean más pronunciadas en el norte que en el sur sugiere también la influencia de factores culturales e institucionales específicos de cada territorio, que requieren respuestas de política diferenciadas.

4. Conclusiones y recomendaciones de política

4.1. Un diagnóstico claro, persistente y territorial

Los datos analizados en este documento confirman un diagnóstico que la evidencia ha construido con consistencia durante décadas: **el mercado laboral chileno excluye sistemáticamente a las mujeres, de manera homogénea en todo el territorio nacional**. Esta exclusión no es coyuntural ni se concentra en zonas rezagadas: atraviesa las 16 regiones del país, persiste en contextos económicos favorables y desfavorables, y se manifiesta simultáneamente en menores tasas de ocupación, mayores tasas de desocupación y mayor incidencia de informalidad.

A nivel nacional, la tasa de desocupación femenina promedió 9,3% en el último año, frente a 8,0% en hombres. Más relevante aún: la tasa de ocupación femenina alcanzó sólo 48,1%, casi **18 puntos porcentuales por debajo de la masculina (65,8%)**. Si bien el crecimiento económico ayuda a incrementar la participación laboral femenina, las distintas brechas laborales no se corregirán por la sola expansión económica: son un problema estructural que requiere intervención activa y sostenida de política pública (Gasparini y Marchionni, 2015).

4.2. El trabajo de cuidados como nudo crítico

El factor que mejor explica este patrón es la distribución radicalmente asimétrica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Según la II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (II ENUT 2023) del INE, las mujeres dedican en promedio 4 horas y 57 minutos diarios a este tipo de trabajo, frente a 2 horas y 52 minutos de los hombres —una brecha de más de 2 horas diarias que se mantiene en todos los tramos etarios y en todas las regiones del país, y que se amplía especialmente entre los 25 y 44 años, precisamente la etapa de mayor intensidad laboral (INE, 2025). Esta asimetría convierte la jornada laboral convencional con horario fijo en una opción estructuralmente inaccesible para una proporción relevante de las mujeres en edad de trabajar.

La investigación de Claudia Goldin —Premio Nobel de Economía 2023 precisamente por su contribución al entendimiento de estas inequidades— demuestra **que la penalización laboral de las mujeres no deriva de diferencias de capital humano, sino de cómo se organiza el trabajo**: los puestos que exigen disponibilidad total y horarios irrestrictos —lo que Goldin denomina 'greedy jobs'— penalizan desproporcionadamente a quienes tienen responsabilidades de cuidado, que siguen siendo mayoritariamente las mujeres. La evidencia para Chile confirma que este mecanismo opera con especial intensidad cuando el mercado laboral formal carece de alternativas flexibles, canalizando la demanda de flexibilidad de las madres hacia el sector informal (Berniell et al., 2021).

4.3. Flexibilización como herramienta de formalización, no de precariedad

La objeción más frecuente a las propuestas de flexibilización laboral es que podrían derivar en mayor precariedad para las trabajadoras. Sin embargo, esto es parte de una confusión conceptual que es necesario despejar: **flexibilizar no es desregular**. La propuesta que subyace a este análisis no apunta a eliminar derechos ni a debilitar la protección social; apunta a remover las rigideces de diseño que, en la práctica, actúan como filtros de exclusión para quienes no pueden ofrecer disponibilidad total e irrestricta.

La investigación de Goldin (2014) muestra que los sectores donde la tecnología ha reducido la penalización por trabajar horas parciales o discontinuas —como la farmacia— presentan brechas de género significativamente menores que sectores como el derecho corporativo o las finanzas, donde la disponibilidad irrestricta sigue siendo remunerada de manera no lineal (Goldin y Katz, 2011). Así, los sectores que mantienen culturas de trabajo inflexibles conservan las mayores brechas de género, incluso cuando la participación femenina es alta. Para Chile, permitir la fracción de jornada de manera flexible, facilitar contratos a tiempo parcial con proporcionalidad de beneficios, y habilitar a los sectores de comercio, gastronomía y turismo

para ofrecer empleo formal a trabajadoras de disponibilidad parcial, actuaría directamente sobre los tres indicadores que muestran peores resultados: ocupación, desocupación e informalidad.

Una jornada parcial bien regulada —con proporcionalidad en beneficios, cotizaciones previsionales y derechos laborales— es, en términos de protección real, **sustancialmente superior a la informalidad** en que hoy se insertan muchas de las mujeres que no logran ajustarse al molde de disponibilidad total que exige el Código del Trabajo vigente.

4.4. Dimensión Previsional y de Crecimiento de Largo Plazo

La brecha de ocupación de 18 puntos porcentuales no es solo un indicador de inequidad de género: es también una brecha de acceso a seguridad social, de acumulación de cotizaciones previsionales y, en el largo plazo, **una brecha de pensiones**. Las mujeres que permanecen fuera del mercado formal no solo pierden ingresos presentes: resignan protección futura. Y el país desaprovecha el aporte productivo de casi la mitad de su población femenina en edad de trabajar.

Reducir la exclusión laboral femenina no es solo una cuestión de equidad de género: es una condición para la sustentabilidad del sistema previsional y para el potencial de crecimiento de largo plazo de la economía. El diagnóstico regional presentado en este documento muestra con claridad que no existen regiones exentas del problema, lo que refuerza la necesidad de respuestas de política con alcance nacional.

Las condiciones para ese cambio pasan, centralmente, por una legislación laboral que se adapte a las personas y no al revés. La evidencia acumulada —nacional e internacional— indica que es posible alcanzar mayor inclusión laboral femenina sin sacrificar protección social. Requiere diseño cuidadoso, voluntad política y la disposición a reconocer que la rigidez institucional tiene costos reales, concretos y distribuidos de manera profundamente inequitativa.

Autores

Soledad Hormazábal Delgado, economista Universidad de Chile.

5. Referencias Bibliográficas

- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M. y Marchionni, M. (2023). Motherhood and Flexible Jobs: Evidence from Latin American Countries. *World Development*, 167, 106225.
- Cadem y Fundación ChileMujeres (2026). Estudio de opinión Mujer y Trabajo 2026. Encuesta aplicada el 27 de abril de 2026.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. [Premio Nobel de Economía 2023].
- Goldin, C. y Katz, L. F. (2011). The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 45–67.
- INE (2025). Resultados II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (II ENUT) 2023. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE (2026). Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Resultados trimestrales, series regionales. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- OCDE (2021). Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en>
- OIT (2023). Panorama Laboral 2023: América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Sarsons, H. (2024). How the Other Half Works: Claudia Goldin's Contributions to Our Understanding of Women's Labour Market Outcomes. *Scandinavian Journal of Economics*, 126(3). <https://doi.org/10.1111/sjoe.12570>
- UNU-WIDER (2023). Motherhood and the Gender Gap in Latin America. United Nations University World Institute for Development Economics Research.