

---

# ROLES DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN LABORAL: DESAFÍOS Y AVANCES<sup>1</sup>

---

Marzo 2026

Autores: Vicente Abrigo y Francisca Adasme.



Universidad  
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

---

<sup>1</sup> Se agradecen los valiosos comentarios y sugerencias de Sandra Bravo, Gonzalo Valdés y Raúl Figueroa. Cualquier error u omisión es de exclusiva responsabilidad de los autores.

## RESUMEN EJECUTIVO

*En los últimos años, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Chile se ha reducido levemente. Sin embargo, los motivos detrás de esta brecha se mantienen prácticamente sin cambios.*

*En el presente documento se examinan, mediante la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), tres dimensiones específicas de esta brecha: las razones para no buscar trabajo, los motivos de renuncia a la última ocupación y el tipo de jornada que se busca al momento de reinsertarse en el mercado laboral.*

*Los resultados muestran que las mujeres continúan siendo quienes quedan marginadas del mercado laboral por razones de cuidado o responsabilidades familiares. A su vez, entre quienes alguna vez trabajaron y renunciaron, las mujeres siguen declarando en proporciones muy superiores que lo hicieron por cuidado de hijos o personas dependientes.*

*Aún entre aquellas que continúan trabajando, los roles de género se manifiestan de manera más sutil, ya que un número cada vez mayor de mujeres elige o termina eligiendo empleos de media jornada. Esta decisión aparente puede estar asociada tanto a una menor capacidad de negociación en el mercado laboral como a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado dentro del hogar.*

*Estos tres fenómenos -inactividad, renuncia y jornada parcial- dibujan una estructura de participación laboral diferenciada por género que no ha variado sustantivamente desde 2015.*

*Pese a las mejoras observadas en algunos aspectos, como la reducción del empleo a jornada parcial, los factores que podrían explicar estos avances parecen estar más vinculados a una mayor capacidad de negociación en el mercado laboral que a un cambio sustantivo en los roles de género. Esto se refleja en la casi nula disminución de la brecha en otras dimensiones durante los últimos años.*

*Esta persistencia evidencia la influencia de los roles de género en la organización del trabajo y en las decisiones laborales, afectando no solo las trayectorias individuales, sino también el aprovechamiento del capital humano disponible. En la práctica, una proporción importante de mujeres con formación y experiencia sigue enfrentando barreras que limitan su plena inserción y continuidad en el empleo.*

## 1. ANTECEDENTES

Chile enfrenta actualmente un escenario de baja participación laboral que constituye un desafío para el crecimiento económico y el bienestar social. Si bien la tasa de desempleo ha mostrado fluctuaciones en los últimos años, la baja participación laboral es un problema de carácter persistente que no responde únicamente a los ciclos económicos. Este fenómeno afecta tanto a hombres como a mujeres, pero es especialmente agudo en el caso femenino. Según CASEN 2024, la tasa de participación laboral de las mujeres alcanza el 53,5%, frente al 73,1% de los hombres, lo que implica una brecha de cerca de 20 puntos porcentuales. Desde una perspectiva internacional, esta brecha sitúa a Chile entre los países con menor participación laboral femenina de la OCDE, cuyo promedio supera el 65% (OCDE, 2024). Cerrarla implicaría incorporar a cientos de miles de mujeres al mercado laboral, con efectos directos sobre el PIB potencial del país.

Las diferencias también se expresan en la forma de inserción y permanencia en el mercado laboral. Las mujeres no sólo presentan mayores tasas de inactividad por razones familiares permanentes, sino que, además, entre quienes han estado ocupadas, exhiben una mayor probabilidad de haber renunciado a su último empleo. En particular, el cuidado de niños, niñas o personas dependientes constituye el principal motivo de renuncia femenina, lo que evidencia cómo las responsabilidades de cuidado inciden directamente en sus trayectorias laborales (Bravo et al., 2023). Asimismo, de acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2024 del INE, la brecha de género en el ingreso medio nominal fue cerca de -24 % en desmedro de las mujeres.

Una parte sustantiva de esta brecha no responde a diferencias en preferencias, calificación o disponibilidad de empleos, sino a la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado. El trabajo de cuidados comprende todas aquellas actividades que aseguran la reproducción humana y el sostenimiento de la vida (CEPAL, 2022) e incluye dimensiones físicas, emocionales, domésticas, médicas y sociales (Gonzálvez, 2018). Pese a su magnitud, sigue siendo clasificado como “inactividad” en las estadísticas laborales, invisibilizando su aporte económico. Un primer estudio nacional de valoración estimó que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado equivalía al 22% del PIB Ampliado en 2015, superando la contribución de sectores como los servicios financieros y empresariales (ComunidadMujer, 2019).

El trabajo de cuidados no remunerado ha sido tradicionalmente asociado a la esfera privada y mayoritariamente asumido por mujeres (Fernández, 2013), y la evidencia para Chile refleja dinámicas similares. La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2023 mostró que las mujeres dedican en promedio dos horas más al día que los hombres al trabajo de cuidados, independientemente de su ocupación o nivel educativo (INE, 2023). Esto equivale aproximadamente a un 73% más de tiempo dedicado a estas labores. Una década

más tarde, la Política Nacional de Apoyos y Cuidados (2025) reportó que más de la mitad de las mujeres realiza este trabajo hacia otras personas, con una mayor brecha especialmente pronunciada entre los 25 y 45 años, etapa que coincide con el período de mayor productividad laboral potencial (Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2025).

Este vínculo se expresa con nitidez en las razones que las mujeres declaran para no participar o para abandonar un empleo. Alrededor de un tercio de las mujeres inactivas identifica las responsabilidades familiares permanentes como el principal motivo de su salida del mercado laboral, mientras que entre los hombres predominan razones asociadas a los estudios, y solo una proporción muy reducida menciona motivos vinculados al cuidado (Bravo, 2022; Bravo et al., 2023). Cerca del 95% de quienes se encuentran inactivos por razones familiares permanentes son mujeres, patrón que se mantiene de forma consistente entre distintos grupos etarios, niveles educativos y estados civiles (Bravo et al., 2023). Asimismo, entre quienes renunciaron a su última ocupación, alrededor de 44% a 46% de las mujeres lo hizo para dedicarse al cuidado de niños, niñas o personas adultas dependientes, frente a cifras entre 7% y 9% en el caso de los hombres (Bravo, 2022; Bravo et al., 2023).

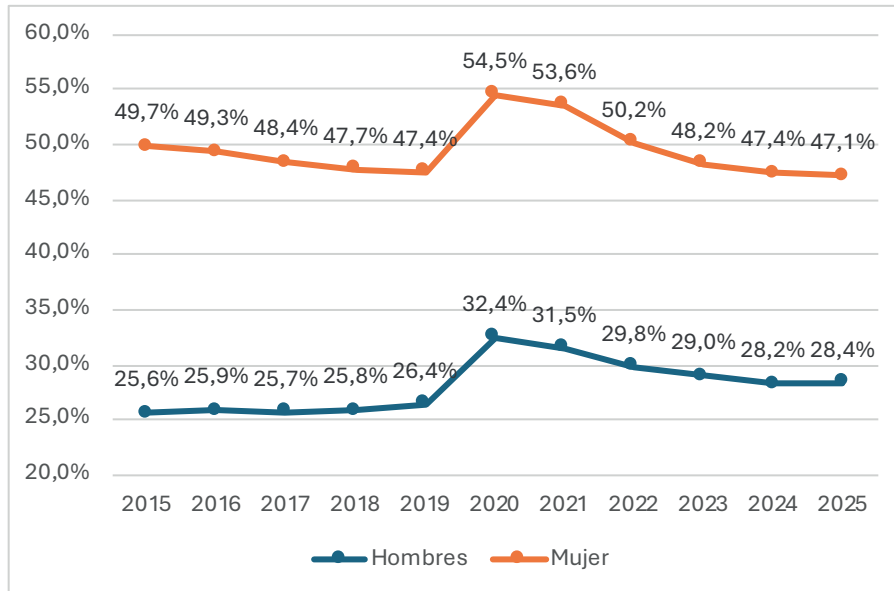
La llegada del primer hijo constituye un punto de inflexión especialmente crítico. Kleven, Landais y Søgaaard (2019) estiman que tener hijos genera una brecha de género a largo plazo en los ingresos de aproximadamente el 20%, explicada por reducciones en las horas trabajadas, en la tasa de participación y en los salarios. Para Chile, Berniell et al. (2021) encuentran una penalización significativa en los ingresos de las madres, explicada tanto por la reducción de la oferta de trabajo como por el traspaso desde empleos formales hacia empleos informales, que resultan más atractivos por su mayor flexibilidad horaria.

A partir de estos antecedentes, la Figura 1 ilustra la persistencia de este fenómeno. Más allá de las fluctuaciones asociadas a la pandemia, la brecha de género en inactividad se ha mantenido notablemente estable durante el período 2015-2025<sup>2</sup>. Mientras la inactividad femenina oscila en torno al 47-50%, la masculina se mantiene de forma persistente entre el 26% y 32%. Esta estabilidad sugiere que los factores que diferencian la participación laboral de hombres y mujeres responden a determinantes estructurales que no han variado sustantivamente en la última década.

---

<sup>2</sup> Al momento de elaboración de este informe, los datos anualizados correspondientes a 2025 no se encontraban disponibles. Por ello, la cifra reportada corresponde al promedio de los 12 trimestres móviles publicados por el INE durante 2025.

**Figura 1. Promedio de inactividad anual, por género (2015-2025).**



Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta Nacional de Empleo (2015-2025).

Diversos diagnósticos recientes describen esta situación como una “crisis de los cuidados”, asociada a transformaciones sociodemográficas y a la insuficiente adaptación institucional frente al aumento de la dependencia y la persistente división sexual del trabajo (Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2025).

En esta línea, estudios recientes han documentado la sobrecarga femenina en el trabajo de cuidado no remunerado y sus efectos sobre la autonomía económica y la participación laboral de las mujeres (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y UNICEF, 2025). Lo que distingue esta crisis de otros déficits de política pública es su carácter estructural y su resistencia al cambio. Esto motiva examinar, en la siguiente sección, si dicha estabilidad se refleja de manera consistente en otras dimensiones de la relación entre género y empleo; las razones declaradas para no buscar trabajo, los motivos de renuncia al último empleo y las condiciones bajo las cuales las mujeres proyectan su reinserción laboral.

## 2. ANÁLISIS Y RESULTADOS

La estabilidad de la brecha de inactividad entre hombres y mujeres durante la última década sugiere que los factores que determinan la participación laboral femenina responden a elementos estructurales que no han variado significativamente en el tiempo. Para profundizar en estos mecanismos, resulta útil examinar otras dimensiones de la Encuesta Nacional de Empleo que, sin ofrecer explicaciones causales directas, permiten observar cómo los roles de género se expresan en distintos momentos del ciclo laboral.

En esta sección se analizan tres indicadores que involucran exclusivamente a personas sin empleo, ya sea porque están inactivas o desocupadas, que permiten reconstruir una trayectoria coherente. Estos indicadores consideran las razones para no buscar trabajo, los motivos de renuncia a la última ocupación y el tipo de jornada que se busca al intentar reinsertarse en el mercado laboral. Estos tres momentos reflejan etapas distintas en la relación de las personas con el empleo: primero, el acceso; luego, la permanencia; y finalmente, las condiciones bajo las cuales se proyecta el retorno al trabajo remunerado.

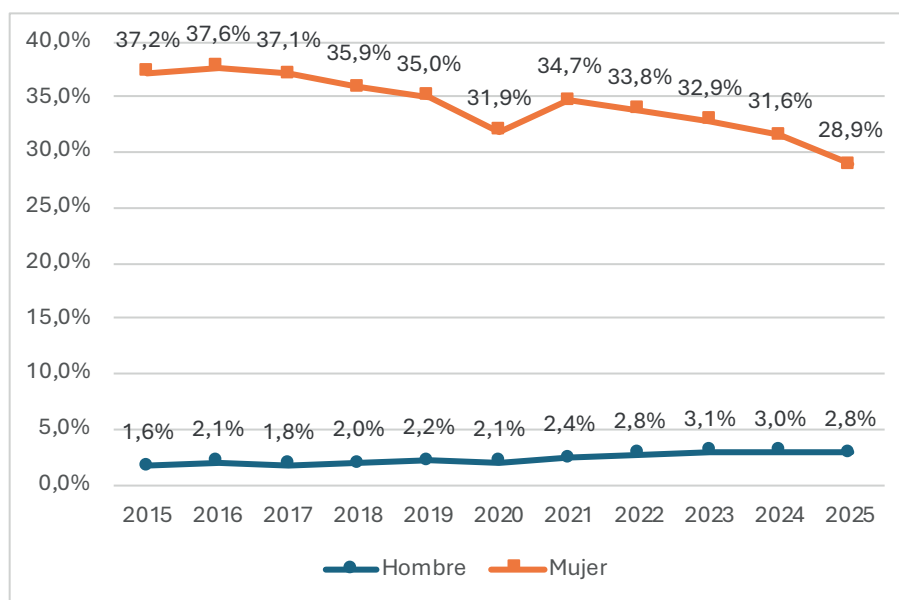
Observar estas tendencias de manera conjunta ayuda a contextualizar el diagnóstico general. Si las mujeres declaran con mayor frecuencia que no buscan empleo por responsabilidades familiares, es esperable que también presenten mayores tasas de renuncia por motivos de cuidado. A su vez, si las demandas de cuidado afectan tanto el ingreso como la permanencia en el empleo, es plausible que estas mismas restricciones se expresen en la búsqueda de trabajos de jornada parcial, una alternativa que puede satisfacer necesidades de conciliación, pero que también implica una inserción laboral menos estable y de menor calidad.

A continuación, se describen brevemente estas tres tendencias, comparando hombres y mujeres, con el objetivo de aportar una visión integrada sobre las distintas formas en que los roles de género continúan moldeando la relación de las personas con el empleo en Chile.

### **2.1. Razón principal para no buscar trabajo: responsabilidades familiares u obligaciones de cuidado**

El primer paso para comprender las diferencias de género en las trayectorias laborales es examinar por qué algunas personas no están buscando empleo. Esta dimensión captura a quienes hoy no participan de la fuerza laboral y permite observar las barreras que operan antes del ingreso al mercado del trabajo. La pregunta utilizada por la ENE ofrece diversas alternativas de respuesta -las que se presentan en detalle en el Anexo 1- que permiten distinguir motivos laborales, educacionales, de salud, jubilación, entre otros.

**Figura 2. Inactividad por responsabilidades familiares u obligaciones de cuidado.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo (2015-2025).

La Figura 2 muestra que, durante todo el período 2015-2025, las mujeres declaran en una proporción muy superior a los hombres, que no buscan trabajo debido a responsabilidades familiares u obligaciones de cuidado. Mientras los hombres se mantienen de manera consistente en torno al 2% a lo largo de toda la serie, las mujeres oscilan entre 32% y 38%. Si bien existe una disminución leve desde 2015 (37,2%) hacia 2025 (28,9%), la brecha de género se mantiene prácticamente inalterada.

La mayor presencia de esta categoría entre las mujeres sugiere que, para una parte importante de ellas, la decisión de no participar en el mercado laboral no se explica principalmente por factores como estudios, jubilación, problemas de salud o falta de oportunidades, sino que por responsabilidades de cuidado dentro del hogar. En contraste, entre los hombres las responsabilidades familiares continúan siendo un motivo marginal para no buscar empleo.

Este patrón es coherente con la estabilidad observada en las tasas de inactividad y anticipa una tendencia similar en etapas posteriores del ciclo laboral. Si los cuidados actúan como una barrera de entrada para las mujeres, es esperable que también condicionen su capacidad de permanecer en el empleo, aspecto que se examina en la siguiente subsección.

### Heterogeneidades por nivel educativo

Si bien las trayectorias laborales vinculadas al cuidado exhiben una brecha de género marcada, sus determinantes pueden ser diversos. La hipótesis central que guía este análisis es la persistencia de roles de género tradicionales. Sin embargo, también es posible que parte de estas diferencias respondan a factores económicos. En ese contexto, si uno

de los integrantes debe reducir o interrumpir su participación laboral para asumir tareas de cuidado, es más probable que sean ellas, no solo por normas culturales, sino también por consideraciones económicas.

Bajo esta interpretación alternativa, cabría esperar que, en estratos socioeconómicos más altos, donde las diferencias de ingreso potencial entre hombres y mujeres podrían ser menores o más variables, las brechas asociadas al cuidado tiendan a reducirse o, al menos, a mostrar mayor dispersión. Es decir, si la asignación de las tareas de cuidado respondiera principalmente a consideraciones económicas, las diferencias de género deberían atenuarse a medida que aumentan los niveles socioeconómicos.

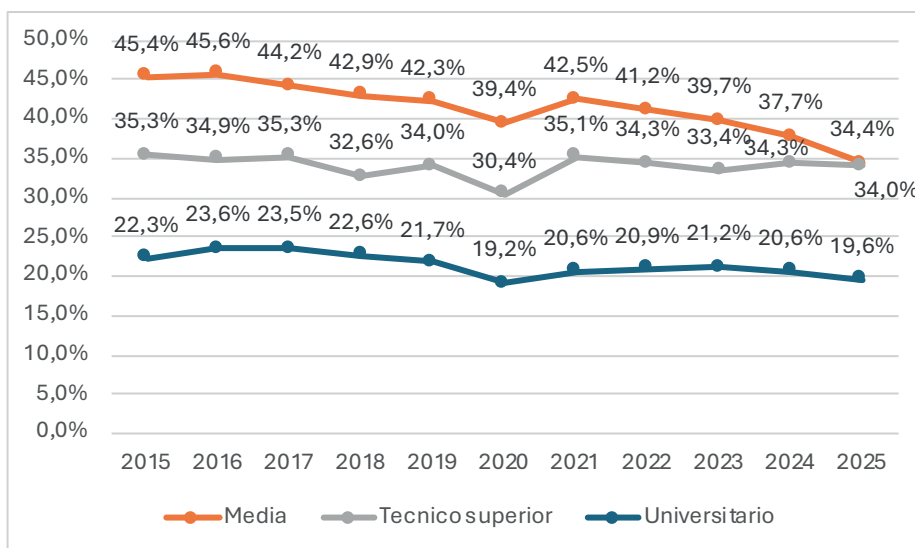
Dado que no es posible observar directamente los ingresos de las personas inactivas, el análisis se desagrega por nivel educativo, el cual constituye un proxy razonable del estatus socioeconómico en ausencia de información salarial. En esta sección, la desagregación por escolaridad se utiliza específicamente para examinar si las razones de inactividad presentan patrones diferenciados según nivel educacional. Esto permite evaluar en qué medida las brechas observadas responden a la persistencia de roles de género o a diferencias en el ingreso potencial.

Si bien este ejercicio no permite identificar con precisión la magnitud relativa de los factores culturales frente a los factores económicos, sí contribuye a aproximarnos a un panorama más completo sobre los determinantes de la inactividad laboral. En este sentido, el análisis aporta elementos para contextualizar mejor las brechas observadas y orientar de manera más informada la discusión sobre posibles medidas de política pública.

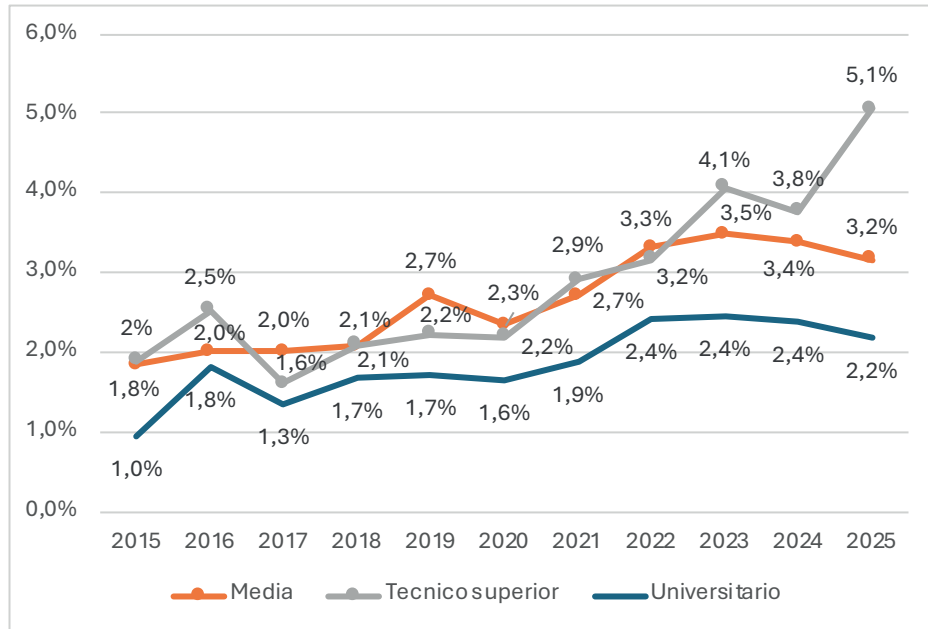
A continuación, la Figura 3 presenta dos paneles que muestran la evolución de la inactividad asociada a responsabilidades familiares o de cuidado, desagregada por sexo y nivel educativo. Al igual que en la Figura 2, las proporciones corresponden a la fracción de personas inactivas que declara las responsabilidades familiares o de cuidado como principal motivo de su inactividad.

### Figura 3. Inactividad por responsabilidades familiares o cuidados, según sexo y nivel educacional (2015-2025).

Panel A: Proporción de inactividad femenina por motivos de cuidados, según nivel educacional (2015-2025).



Panel B: Proporción de inactividad masculina por motivos de cuidados, según nivel educacional (2015-2025).



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo (2015-2025).

En ambos casos se observa una disminución de la inactividad por motivos de cuidados a medida que aumenta el nivel educacional, utilizado aquí como proxy del nivel socioeconómico entre personas inactivas, también emergen dos elementos adicionales relevantes:

Primero, en el caso de los hombres, al desagregar por nivel educativo, las heterogeneidades no parecen ser tan marcadas, lo que sugiere que el nivel educacional incide relativamente poco en la probabilidad de declarar responsabilidades de cuidado como motivo principal de inactividad masculina.

Segundo, aunque la brecha de género se reduce en el nivel educativo más alto, la tasa femenina continúa siendo casi diez veces superior a la masculina del mismo nivel educativo. Este resultado es consistente con la hipótesis de que los roles de género podrían estar asociados a estas diferencias y la profundidad del problema, dado que la brecha persiste incluso en niveles educativos altos.

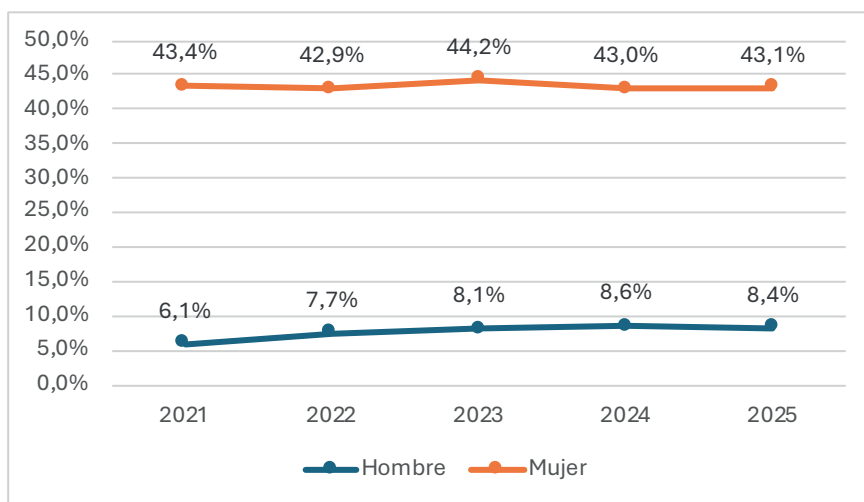
## 2.2. Motivo de renuncia a la última ocupación: cuidado de niños, niñas o personas adultas dependientes

Una segunda dimensión relevante para comprender las trayectorias laborales corresponde a quienes, habiendo estado ocupados previamente, dejaron su último empleo. A diferencia del indicador anterior, que captura barreras de entrada al mercado laboral, este refleja restricciones de permanencia. La ENE consulta por el motivo principal de término de la ocupación. En este análisis se consideran específicamente las razones declaradas por quienes señalan haber renunciado voluntariamente a su último empleo, dentro de las cuales se incluyen alternativas como cuidado de niños o personas dependientes, motivos de salud, estudios, embarazo, entre otras. El detalle completo de estas categorías se presenta en el Anexo A.

En este caso, la formulación actual de la pregunta y su nivel de desagregación comienzan a aplicarse de manera consistente a partir de 2021. Por ello, la serie disponible es más acotada en el tiempo y debe interpretarse como evidencia de alcance temporal limitado, aunque igualmente ilustrativa de la situación reciente.

La Figura 4 muestra que, durante todo el período 2021-2025, la proporción de mujeres que declara haber renunciado por motivos de cuidado se mantiene en torno al 43-44%. Se trata de una cifra elevada y notablemente estable en el periodo analizado, lo que sugiere que las responsabilidades de cuidado están asociadas a la salida femenina del empleo. En contraste, entre los hombres la proporción fluctúa entre 6% y 9%, con una leve tendencia a la baja hacia 2025.

**Figura 4: Proporción de personas que renunciaron por motivos de cuidados (2021-2025).**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo (2015-2025).

Aunque la serie temporal es corta, los datos muestran que, incluso entre quienes lograron insertarse en el mercado laboral, las mujeres enfrentan una probabilidad considerablemente mayor de interrumpir su trayectoria laboral debido a responsabilidades de cuidado. Este resultado es coherente con lo observado en la sección anterior respecto de las barreras de acceso y refuerza la idea de que los cuidados no solo condicionan la entrada al empleo, sino también su continuidad en el caso femenino.

En este contexto, es razonable anticipar que, al momento de buscar reinsertarse en el mercado laboral, las mujeres tiendan a preferir modalidades que ofrezcan mayor flexibilidad. Este punto se examina en la siguiente subsección.

### **2.3. Tipo de jornada que se busca al reingresar al mercado laboral: predominio femenino de la jornada parcial**

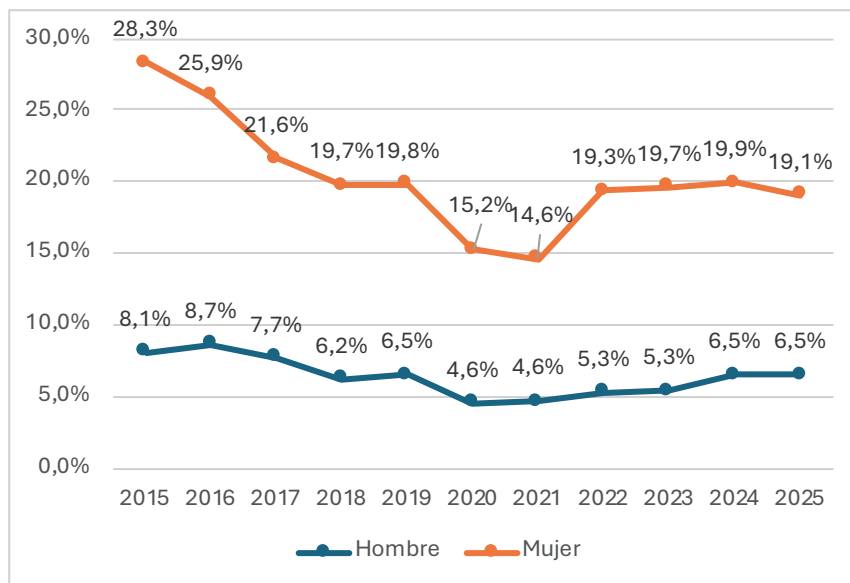
El tercer elemento analizado corresponde al tipo de jornada que las personas desempleadas declaran estar buscando al momento de intentar insertarse o reinsertarse en

el mercado laboral. A diferencia de las secciones anteriores, centradas en barreras de entrada o permanencia, este indicador captura las condiciones bajo las cuales se proyecta el retorno al trabajo. La ENE distingue entre búsqueda de jornada completa, jornada parcial, jornada completa o parcial indistintamente.

Esta variable resulta relevante porque la preferencia por una jornada exclusivamente parcial puede reflejar restricciones en el poder de negociación o limitaciones externas que condicionan la disponibilidad para trabajar a tiempo completo, entre ellas las responsabilidades de cuidado.

La Figura 5 presenta la proporción de personas desempleadas que buscan exclusivamente jornada parcial. En este caso, quienes declaran estar dispuestos a trabajar jornada completa o parcial indistintamente no se consideran dentro de esta categoría, con el objetivo de aislar a quienes efectivamente limitan su búsqueda a una jornada parcial.

**Figura 5. Proporción de personas desempleadas que buscan jornada parcial.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo (2015-2025).

Los resultados evidencian una brecha persistente entre hombres y mujeres en la preferencia por empleos de jornada parcial durante el período 2015-2025. En el caso de los hombres, la proporción se mantiene en niveles relativamente estables, entre 6% y 9% en la mayor parte de la serie, con un mínimo de 4,6% en 2020 y 2021. En contraste, las mujeres registran porcentajes significativamente más elevados. Aunque la preferencia femenina por jornadas parciales ha disminuido respecto de los niveles en 2015 y 2016, cuando alcanzaba un 26%, en los últimos años se estabiliza en torno al 19-20% consolidando una diferencia estructural respecto de los hombres.

Esta brecha sugiere que, entre las personas actualmente sin empleo, las mujeres muestran una mayor disposición a reinsertarse en trabajos con menos horas semanales. Una interpretación coherente con las tendencias observadas en secciones anteriores es que la necesidad de compatibilizar empleo y cuidados continúa influyendo en las decisiones y expectativas laborales femeninas. Sin embargo, también podrían intervenir otros factores no relacionados directamente con los cuidados, como menor poder de negociación, discriminación en los procesos de contratación, menor disponibilidad de empleos de jornada completa en sectores altamente feminizados o percepciones de riesgo asociadas al retorno al empleo tras interrupciones laborales.

Si bien la evidencia descriptiva no permite discriminar entre estas explicaciones, sí confirma que la preferencia por jornadas parciales es consistentemente mayor entre las mujeres, incluso en un contexto de cambios relevantes en el mercado laboral durante la pandemia y la posterior recuperación. Estas diferencias en las condiciones buscadas para la reinserción laboral complementan el diagnóstico previo: las brechas de género no solo se manifiestan en el acceso y la permanencia en el empleo, sino también en las condiciones bajo las cuales las mujeres proyectan su retorno al mercado laboral.

Esta observación abre espacio para análisis futuros más específicos, como el estudio de la jornada parcial involuntaria por género o la relación entre historial laboral previo y tipo de jornada buscada.

### 3. POLÍTICAS PÚBLICAS

El diagnóstico presentado muestra que las brechas de género en el mercado laboral operan en tres momentos distintos: el acceso al empleo, la permanencia en él y las condiciones bajo las cuales se proyecta la reinserción. Esta secuencia tiene implicancias directas para el diseño de política pública. Si las brechas operan simultáneamente como barreras de entrada, como factores de salida y como restricciones sobre la calidad de la reinserción, las respuestas institucionales que actúan solo sobre uno de estos momentos, como las políticas de cuidado infantil.

En Chile, la política se ha ampliado en los últimos años a través de distintas iniciativas, como la expansión de la cobertura de jardines infantiles de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la obligación de sala cuna para empresas con más de 20 trabajadoras, la extensión del postnatal y la Ley N.º 21.391<sup>3</sup>, que permite el teletrabajo en casos de cuidado de niños, niñas o personas con discapacidad. Frente a este escenario, han surgido propuestas orientadas a fortalecer el sistema de cuidados. Entre ellas destaca Chile Cuida, que busca avanzar hacia un mayor reconocimiento institucional del trabajo de cuidados y una mejor articulación de apoyos para hogares con personas en situación de dependencia.

---

<sup>3</sup> Ley 21.391. Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.

Asimismo, la discusión sobre una sala cuna universal apunta a corregir algunas de las principales limitaciones del diseño vigente, particularmente su falta de universalidad, que podría estar asociada a las brechas de género descritas en este documento. Este enfoque permitiría abordar el problema más allá del sobre costo asociado a la contratación de la vigésima trabajadora, considerando que las brechas observadas son transversales a distintos niveles educativos.

Más allá del cuidado infantil, el diagnóstico presentado sugiere que el problema es de mayor alcance. Los datos de la encuesta CASEN 2024 muestran un fuerte predominio femenino entre las personas cuidadoras, patrón que se confirma en la Encuesta Nacional de Dependencia (ENDIDE 2022 en Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2025). Entre quienes cuidan a personas con dependencia, las mujeres representan entre el 68% y el 76% según el perfil de cuidado, y la mayoría lleva en promedio más de diez años realizando estas labores.

Dado que las personas dependientes son mayoritariamente mayores de 60 años, la carga de cuidado que recae sobre las mujeres no se limita a la infancia, sino que se extiende a lo largo de sus trayectorias de vida. En un contexto de sostenida caída de la natalidad y envejecimiento de la población, esto implica que las políticas centradas exclusivamente en el cuidado de niños y niñas dejan sin respuesta una parte importante de las razones por las cuales las mujeres se mantienen fuera del mercado laboral o lo abandonan.

La experiencia comparada ofrece lecciones relevantes sobre cómo otros países han enfrentado este desafío. Japón, que enfrenta uno de los procesos de envejecimiento poblacional más acelerados del mundo, introdujo en el 2000 un seguro obligatorio de cuidado de largo plazo (Long-Term Care Insurance, LTCI) orientado a transferir la responsabilidad del cuidado desde las familias hacia el Estado (Yamada & Arai, 2020). El sistema financia servicios formales de atención domiciliaria e institucional para personas mayores con dependencia certificada, y fue diseñado en un contexto en que las mujeres constituían la principal fuente de cuidado informal.

En Alemania, la *Pflegezeit* (2008) y la *Familienpflegezeit* (2012) establecen permisos laborales protegidos para trabajadores que deben cuidar a familiares adultos dependientes, con reducción de jornada de hasta 24 meses y protección del empleo. Sin embargo, pese a este marco legal, el 59% de los cuidadores informales en Alemania continúa siendo mujeres (Comisión Europea, 2020), evidencia de que el diseño institucional no transforma por sí solo la distribución de género del cuidado cuando los factores culturales permanecen inalterados.

Ambas experiencias resultan pertinentes para el debate chileno, ya que muestran que ampliar la cobertura institucional del cuidado es una condición necesaria, pero no suficiente. Lo fundamental radica en el diseño de los instrumentos, en particular quiénes pueden utilizarlos, en qué condiciones y con qué incentivos, pues de ello depende en parte que la política logre transformar los roles de género subyacentes.

Si parte de estas diferencias está asociada a factores culturales, los cambios requeridos podrían involucrar transformaciones tanto institucionales como sociales, desde aspectos cotidianos como la disponibilidad de infraestructura de cuidado en espacios públicos, hasta elementos estructurales, como el diseño de la sala cuna históricamente vinculada a la contratación de mujeres. Estos cambios no solo responden a una perspectiva de equidad de género, sino que también tienen implicancias económicas, en la medida en que la persistencia de estos arreglos institucionales se traduzca en una subutilización del capital humano, afectando el empleo y el crecimiento del país.

## 4. CONCLUSIÓN

La evidencia presentada a lo largo de este documento sugiere que la baja participación laboral femenina en Chile no puede comprenderse únicamente como el resultado de factores coyunturales ni de diferencias individuales en preferencias o calificaciones. Más bien, los patrones observados son consistentes con una organización social del trabajo que distribuye de manera desigual las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

Esta distribución se expresa de forma persistente en tres momentos distintos del ciclo laboral: en el acceso al empleo, donde las mujeres declaran en proporción muy superior a los hombres que no buscan trabajo por responsabilidades familiares; en la permanencia, donde cerca del 43-44% de las mujeres que renuncia lo hace por motivos de cuidado, frente al 6-9% de los hombres; y en la reinserción, donde las mujeres muestran de manera sostenida una mayor preferencia por jornadas parciales, modalidad que puede asociarse a necesidades de conciliación, pero que también suele implicar condiciones de menor estabilidad y proyección laboral.

Tres elementos adicionales refuerzan el carácter estructural del problema. Primero, la estabilidad de la brecha a lo largo de una década completa, incluyendo períodos de crecimiento, recesión y pandemia, indica que estos patrones no se disuelven con el ciclo económico. Segundo, la desagregación por nivel educativo muestra que, aunque la brecha se reduce en los estratos más altos, la tasa femenina de inactividad por cuidados continúa siendo casi diez veces superior a la masculina del mismo nivel educativo, lo que sugiere que los roles de género operan con independencia relativa del ingreso potencial. Tercero, las consecuencias de esta distribución se acumulan en el tiempo, afectando los ingresos, la cotización previsional y las trayectorias de largo plazo de las mujeres.

Frente a este diagnóstico, las políticas públicas orientadas exclusivamente al cuidado infantil, como la sala cuna o el postnatal, constituyen avances relevantes, pero todavía limitados. El desafío es más amplio, ya que también involucra el cuidado de personas dependientes, atraviesa distintos niveles educativos y socioeconómicos, y tiene una dimensión cultural que no se resuelve únicamente con mayor oferta de infraestructura.

Avanzar hacia una redistribución más equitativa del trabajo de cuidados requiere políticas que actúen de manera coordinada sobre el acceso al empleo, la permanencia en él y las condiciones de reinserción, incorporando instrumentos que promuevan la corresponsabilidad entre géneros y reconozcan el cuidado como una responsabilidad social compartida. De no abordarse de manera integral, Chile podría seguir desaprovechando parte de su capital humano, con implicancias tanto en el bienestar individual como para el desempeño económico agregado.

## REFERENCIAS

Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599.

Bravo, J. (2022). Enfoque Laboral N°15: Población no ocupada y razones de término de su última ocupación: análisis con perspectiva de género. OCEC UDP.

Bravo, J., Gaba, M., Molinare, C. (2023). Día Internacional del Trabajo Doméstico: asignación cultural de roles y el mercado laboral. OCEC UDP.

Comunidad Mujer (2019). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer estudio nacional de valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>

European Commission. (2020). Peer review on “Work-life balance: promoting gender equality in informal long-term care provision”. Synthesis Report. Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1024&furtherNews=yes&newsId=9841>

Fernández, R. (2013). Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. *The American Economic Review*, 103(1), 472–500. <http://www.jstor.org/stable/23469650>

Gonzalez, H. (2018). Género, cuidados y vejez: Mujeres «en el medio» del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile. *Revista Prisma Social*. <https://revis-taprismasocial.es/article/view/2445>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2023). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2023. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.gob.cl/enut>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2025). Encuesta nacional de empleo. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2025). Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2024. Subdirección Técnica. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2025). Perfiles de personas cuidadoras de población adulta con dependencia: Resultados Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022 (ENDIDE 2022). División Observatorio Social, Subsecretaría de Evaluación Social. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/Informe\\_ENDIDE\\_PersonasCuidadoras.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/Informe_ENDIDE_PersonasCuidadoras.pdf)

OECD (2024). Labour Market Situation. OECD Employment Outlook. Disponible en: <https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2024/04/labour-market-situation-updated-april-2024.html>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2025). Política Nacional de Apoyos y Cuidados. [https://chilecuida.cl/docs/Politica\\_Nacional\\_de\\_Apoyos\\_y\\_Cuidados.pdf](https://chilecuida.cl/docs/Politica_Nacional_de_Apoyos_y_Cuidados.pdf)

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2025). Canasta de crianza: su costo económico en Chile: Informe final.

## ANEXO A.

### Preguntas y opciones de respuesta utilizadas en el análisis de inactividad laboral y motivos de renuncia.

#### ¿Por qué razón no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar su búsqueda laboral?

Código	Opción de respuesta
1	Iniciará pronto una actividad por cuenta propia
2	Encontró un empleo que empezará pronto
3	Por responsabilidades familiares permanentes
4	Estaba estudiando o preparando estudios
5	Es jubilado/a
6	Es rentista
7	Es pensionado/a o montepiada
8	Por motivos de salud permanentes
9	Espera la estación de mayor actividad
10	Por motivos de salud temporales
11	Por responsabilidades familiares de carácter temporal
12	Estaba embarazada
13	Esperaba los resultados de un proceso de selección
14	Algún miembro del hogar no se lo permitió
15	Cree que por su edad no le darán empleo
16	Cree que no lo encontrará
17	Se cansó de buscar
18	Cree que ningún empleo o actividad se adapta a su calificación
19	Le piden demasiados trámites para iniciar una actividad por cuenta propia
20	No sabe dónde dirigirse ni a quién acudir

#### ¿Cuál fue el motivo de su renuncia en su último empleo?

Código	Opción de respuesta
1	Realizar estudios o recibir formación
2	Cuidado de niños o de adultos enfermos
3	Motivos de salud
4	Deseaba un trabajo con mayores ingresos
5	Para mejorar su calidad de vida
6	Acoso o falta de respeto a su persona
7	Embarazo
8	Se cansó de ese trabajo
9	Pandemia del COVID-19
10	Otra razón
11	No sabe
12	No responde



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>