



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Comisión de Mujeres y Equidad de Género

## Cámara de Diputadas y Diputados

Juan Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral

Patricia Roa, Oficial de Programación

3 de septiembre del 2025

**OIT Cono Sur**



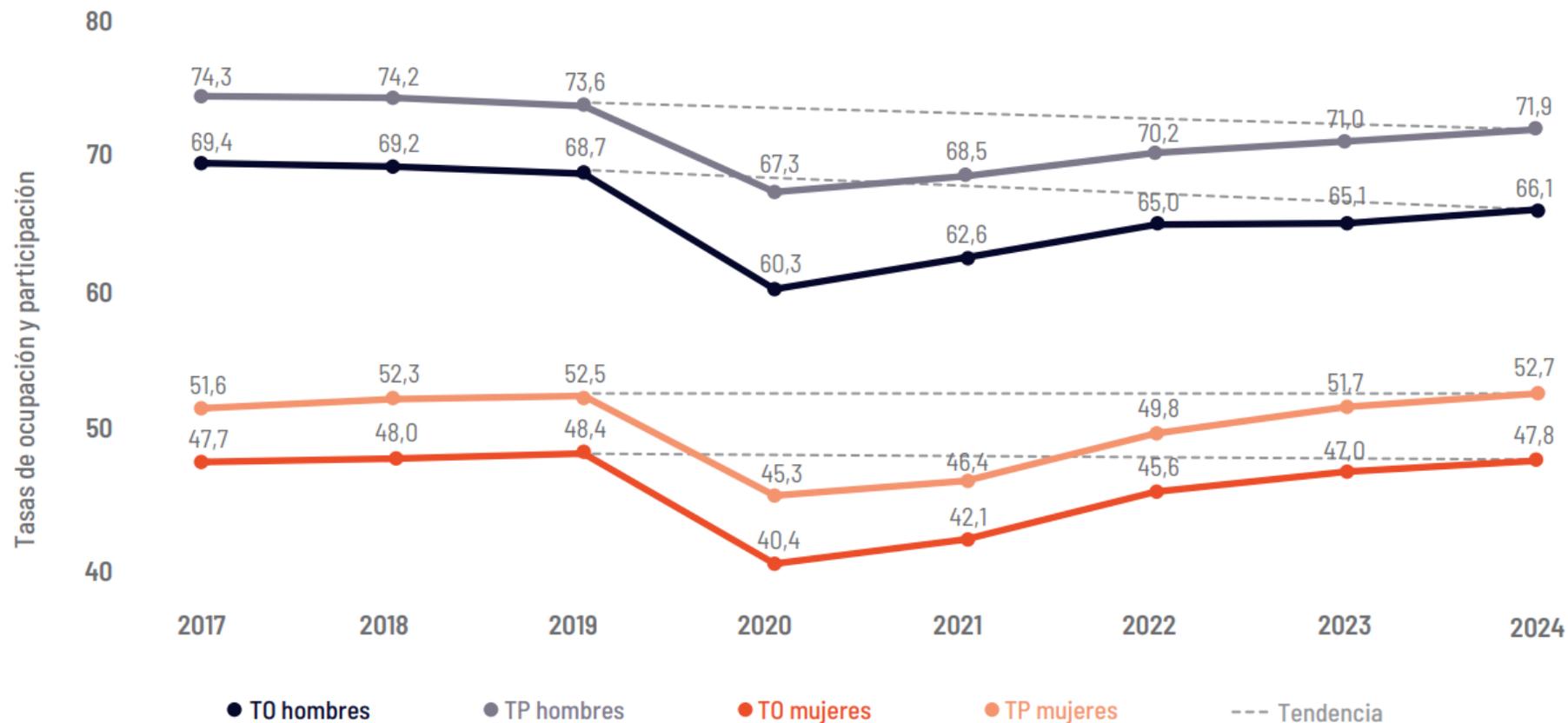
# **Reflexiones sobre la participación laboral de las mujeres en Chile**

**2025**

# I. Evolución reciente de la participación laboral de las mujeres

**Persisten las brechas de participación y ocupación de las mujeres respecto de las tendencias observadas en la pre-pandemia.**

## Evolución de las tasas de ocupación y participación por sexo en Chile, 2017-2024

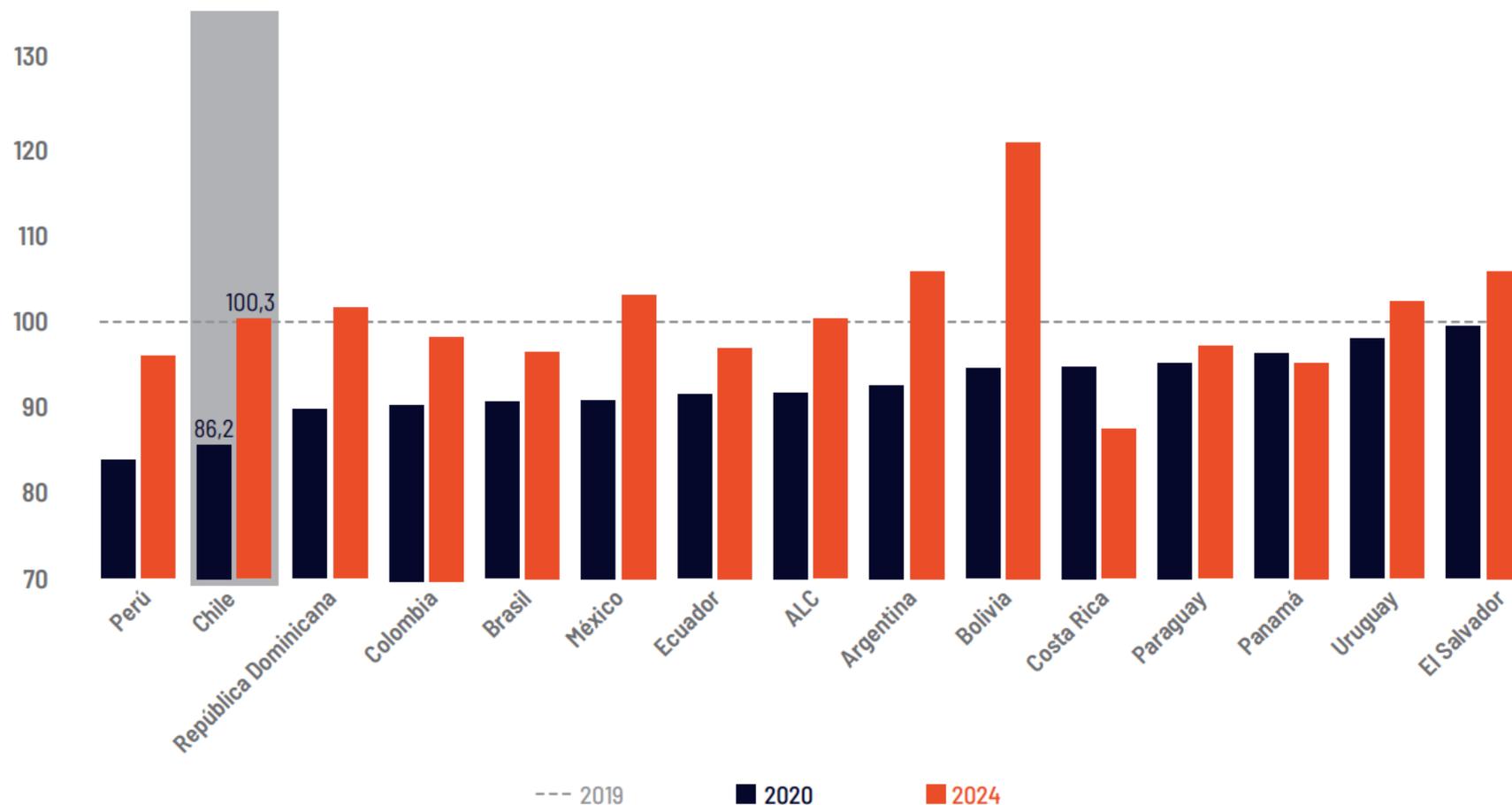


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco Central de Chile y del INE.

Nota: 2024 corresponde al promedio de los tres primeros trimestres del año.

## Evolución de la participación de las mujeres en América Latina y el Caribe por país, 2020 y 2024 (2019 = 100 como punto de referencia)

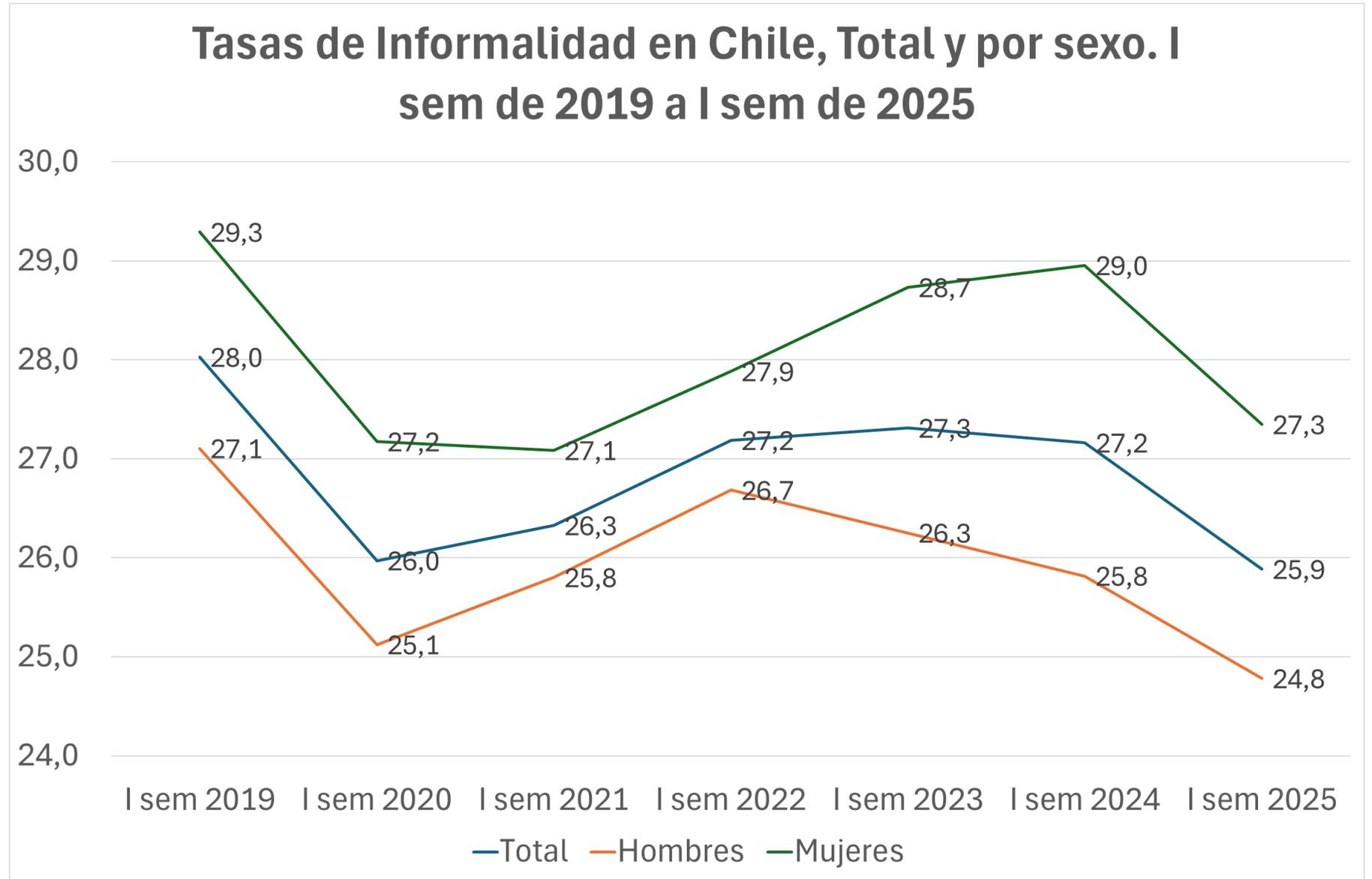
La participación y ocupación de las mujeres durante la postpandemia sigue en línea con las tendencias regionales.



Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales de los países.

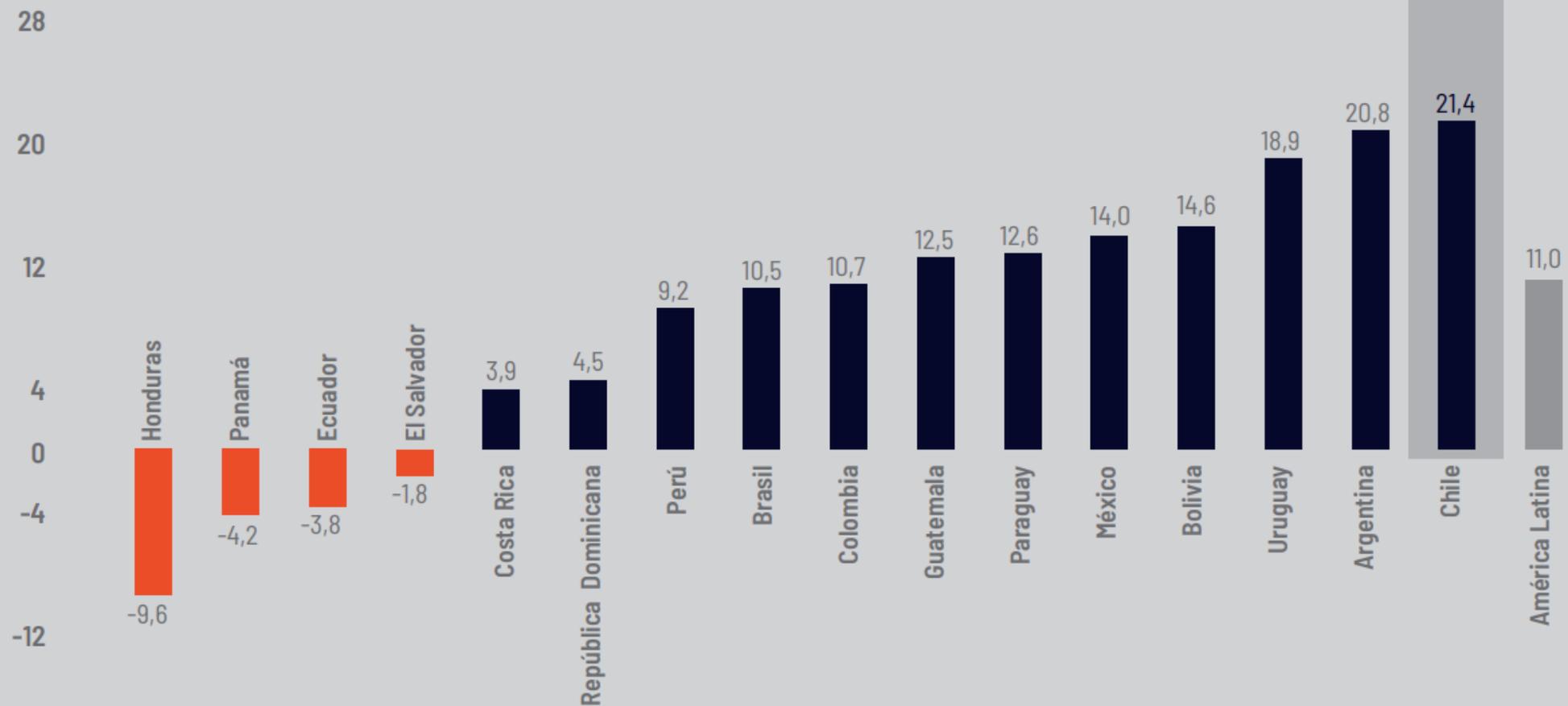
Nota: 2024 corresponde al promedio de los tres primeros trimestres del año.

Desde 2020, aumenta la tasa de informalidad de las mujeres con una ampliación en la brecha respecto de los hombres hasta 2024. En el primer semestre de 2025, esto cambia.





## Brecha salarial de género según ingresos mensuales (media), 2023



Fuente: Gontero y Ravest (2025).

## II. La persistencia de la baja participación laboral de las mujeres

Análisis cualitativo de trayectorias y  
barreras en el mercado laboral





**En la práctica,  
las mujeres en  
Chile enfrentan  
una serie de  
obstáculos que  
forman parte de  
una barrera que  
condiciona su  
participación  
laboral.**



1

La carga de las labores de cuidado y de trabajo doméstico constituye la principal barrera para la participación y el desarrollo laboral de las mujeres.

2

Las normas sociales de género atribuyen desproporcionadamente la responsabilidad de los cuidados a las mujeres.

Las desigualdades en el uso del tiempo afectan directamente la participación laboral de las mujeres: limitan su disponibilidad para el empleo formal y el desarrollo laboral.

Uso del tiempo en Chile por sexo, 2015 y 2023, en número de horas



Fuente: Elaboración propia con base en la ENUT (2015 y 2023).



3

Las dificultades de conciliación impulsan a las mujeres a tomar trabajos ocasionales, a tiempo parcial y a estrategias informales.

4

Los bajos salarios desincentivan el retorno de las mujeres al mercado laboral.

5

Las mujeres presentan experiencias extendidas de discriminación laboral en una serie de dimensiones.

6

La asociación entre dependencia laboral, relaciones autoritarias e injusticias desincentiva la participación laboral de las mujeres.

7

El tiempo fuera del mercado laboral y el cambio tecnológico han afectado la confianza de las mujeres en sus propias capacidades.

## III. Evolución del empleo de las trabajadoras domésticas remuneradas (TDRs)

► **Caída muy profunda del empleo de las trabajadoras domésticas remuneradas, sobre todo a nivel de las TDRs formales. Ello provocó un aumento de la tasa de informalidad de las TDRs desde el año de la pandemia hasta 2025.**

Ocupadas por categoría respecto al I semestre de 2019 (periodo base = 100)

	Empleo Total			Trabajadoras domésticas remuneradas		
	Formales	Informales	Total	Formales	Informales	Total
I sem 2019	100	100	100	100	100	100
I sem 2020	91,2	82,1	88,5	<b>73,1</b>	<b>69,5</b>	<b>71,4</b>
I sem 2025	110,0	99,9	107,1	<b>53,5</b>	<b>82,6</b>	<b>67,1</b>

Tasa de Informalidad mujeres

	Empleo Total	TDRs
I sem 2019	29,3	46,9
I sem 2020	27,2	45,6
I sem 2025	27,3	57,7

# Conclusiones

1. La baja participación laboral femenina en Chile es un fenómeno multicausal que requiere una acción integral.
2. Sin abordar de manera conjunta las barreras actuales, las tendencias de participación no cambiarán.
3. La informalidad laboral femenina es heterogénea y amerita políticas específicas, sobre todo para grupos más vulnerables, como las TDRs.
4. Fortalecer la intersectorialidad para abordar las barreras estructurales y promover la participación laboral femenina.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Comisión de Mujeres y Equidad de Género

## Cámara de Diputadas y Diputados

Juan Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral

Patricia Roa, Oficial de Programación

3 de septiembre del 2025

**OIT Cono Sur**

