



8M Mujeres y trabajo en Chile: avances frágiles ante un nuevo ciclo político. Por Aldo Siri Frites

Posted on Marzo 5, 2026

En este Día Internacional de la Mujer —con indiscutible origen histórico en el trabajo de las mujeres—, el cambio de gobierno abre interrogantes sobre la continuidad de las políticas de equidad laboral, en un país donde su participación sigue rezagada y la precariedad tiene rostro de mujer.

Cada 8 de marzo no sólo se conmemora una fecha simbólica: es también una oportunidad para revisar el estado real del trabajo de las mujeres. Y en Chile, ese balance muestra avances, pero también brechas persistentes. A días del cambio de gobierno —el próximo 11 de marzo— la pregunta no es sólo qué se ha logrado, sino qué se consolidará y qué podría retroceder.

En Chile, la participación laboral femenina bordea el 52-53%, lejos aún del promedio OCDE, que supera el 60%. La brecha salarial sigue fluctuando en torno al 20% en ingresos promedio, y la informalidad afecta proporcionalmente más a mujeres que a hombres en sectores como comercio, servicios personales y trabajo doméstico. Además, las mujeres concentran una carga desproporcionada de trabajo no remunerado: según encuestas de uso del tiempo, destinan casi el doble de horas al cuidado y labores

domésticas.

En los últimos años se han aprobado normas relevantes. La Ley de 40 Horas busca mejorar la conciliación y equilibrio entre trabajo, descanso y recreación; la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral reconoce el derecho a solicitar teletrabajo o ajustes de jornada para personas cuidadoras (mayoritariamente mujeres); la Ley Karin fortalece la prevención del acoso laboral y sexual; y la legislación sobre inclusión y no discriminación ha reforzado estándares de igualdad. Estas reformas configuran un marco que reconoce que la equidad no es sólo acceso al empleo, sino también calidad del trabajo.

Sin embargo, el contexto económico es exigente. El crecimiento ha sido moderado y el empleo se ha recuperado lentamente tras los shocks de los últimos años. En este escenario, existe el riesgo de que la agenda de género sea vista como secundaria frente a la urgencia por dinamizar inversión y productividad. La historia muestra que, en tiempos de ajuste, las mujeres suelen ser las primeras en salir del mercado laboral y las últimas en reingresar (basta recordar lo ocurrido con la pandemia).

El nuevo gobierno enfrentará un dilema: impulsar mayor flexibilidad para incentivar la contratación o profundizar políticas de corresponsabilidad, sala cuna universal y sistemas de cuidado que permitan una inserción femenina sostenida. No son caminos excluyentes, pero sí requieren convicción política y recursos fiscales.

Los desafíos pendientes son claros. Primero, avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados robusto que libere tiempo y reduzca la penalización laboral asociada a la maternidad. Segundo, fortalecer la fiscalización de la igualdad salarial y la transparencia remuneracional. Tercero, promover mayor presencia de las mujeres en sectores estratégicos —como minería, tecnología y energía— donde los salarios son más altos y la brecha más visible. Cuarto, enfrentar la violencia y el acoso en espacios laborales con implementación efectiva, no sólo normativa.

También existe una oportunidad. En un mercado laboral tensionado por la automatización y la transformación digital, incorporar más mujeres al empleo formal no es sólo una cuestión de justicia, sino de crecimiento. Diversos estudios muestran que reducir la brecha de participación podría aumentar significativamente el PIB potencial del país. En efecto, la OCDE, que sirve frecuentemente de referencia para la estimación de la productividad nacional (Comisión Nacional de Productividad incluida), estima que el cierre completo de las brechas de participación laboral y horas trabajadas entre mujeres y hombres podría elevar el PIB per cápita de Chile en más de 0,25 puntos porcentuales anuales a largo plazo, una mejora mayor a la media de los países de la OCDE, gracias a una fuerza laboral más grande y mejor aprovechada. Es decir, en el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo, todavía hay un enorme potencial de riqueza económica y social pendiente.

En definitiva, el 8 de marzo recuerda que los derechos laborales de la mujer no fueron concesiones, sino

conquistas. El cambio de gobierno no debería ponerlos en suspenso. La verdadera modernización del trabajo en Chile no se medirá sólo por cifras de empleo, sino por la capacidad de garantizar que las mujeres trabajen con igualdad, seguridad y autonomía económica.

Porque el desarrollo no es neutro: o incorpora plenamente el talento de la mujer, o seguirá siendo incompleto.

Para El Maipo, Aldo Siri Frites, Psicólogo, Lic. En Psicología, Mg. en Innovación, Gerente de Personas/RRHH, profesor MBA Industria Minera UCH, Mg. Personas y Organización UAH, Consultor de Empresas, especializado en Industria Minera, Habilidades Directivas, Desarrollo Humano y Negociación.

Nota: El contenido vertido en esta columna de opinión es de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no refleja necesariamente la línea editorial El Maipo.