

BOLETÍN | 8 de Marzo 2026

8M Día Internacional de la Mujer

Empoderamiento Económico de las Mujeres

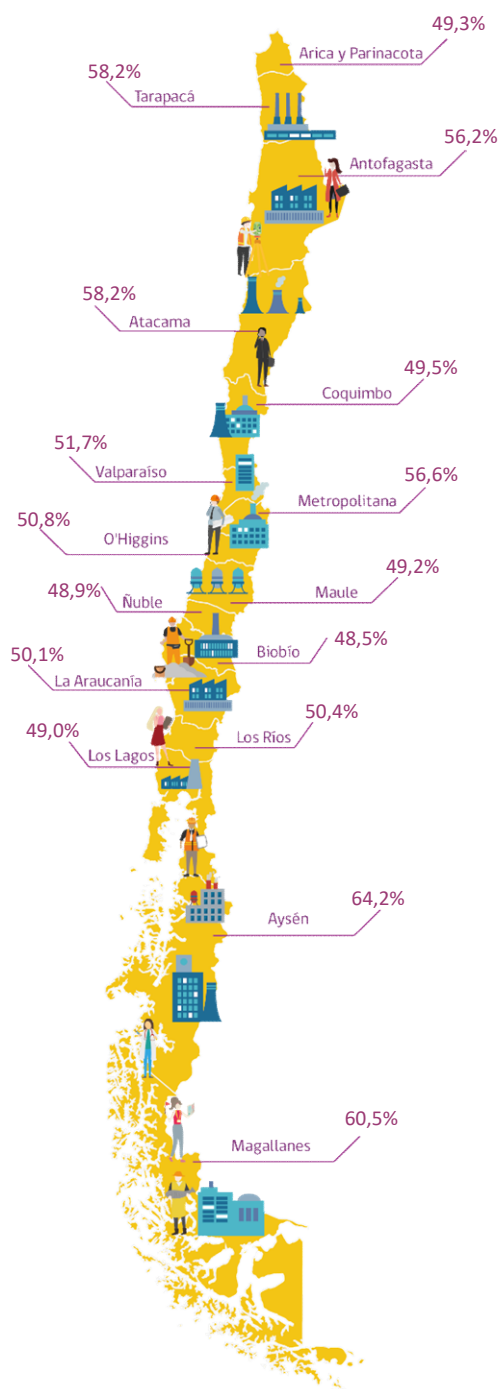
Participación laboral, calidad del empleo y
autonomía económica de las mujeres en
la Región de Arica y Parinacota



PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA: AVANCES Y DESAFÍOS

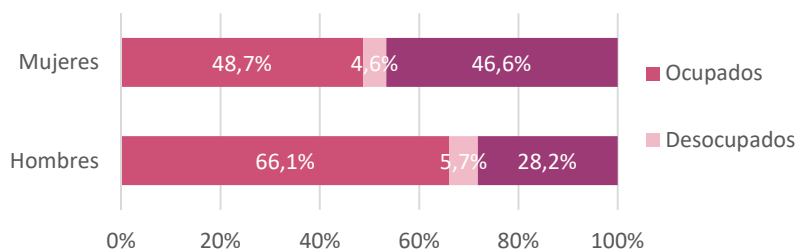
La participación laboral femenina presenta diferencias territoriales significativas, lo que incide en la capacidad del país para aprovechar plenamente su potencial productivo.

Estas brechas evidencian la necesidad de fortalecer políticas que promuevan una inserción laboral sostenida de las mujeres. Factores como la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado, las limitaciones en la oferta de cuidados infantiles y la persistencia de patrones culturales influyen directamente en la entrada, permanencia y continuidad laboral de las mujeres (Observatorio Laboral Metropolitano, 2021). Resguardar estas condiciones es clave para que las mujeres puedan mantener su empleo, consolidar ingresos autónomos y evitar salidas forzadas del mercado laboral asociadas a responsabilidades de cuidado.



53,4%

de las mujeres son parte de la fuerza laboral frente al 71,8% de los hombres en el país.

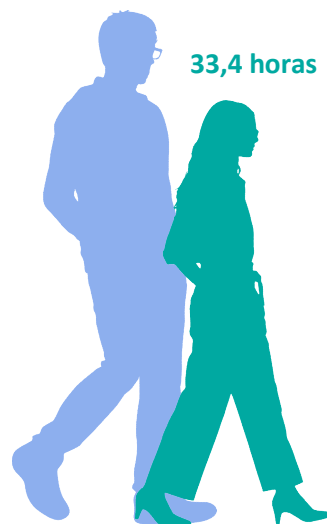


Fuerza laboral o de trabajo se refiere a las suma de personas ocupadas (o con trabajo) y a quienes buscan empleo o desocupados.

Promedio de horas trabajadas (efectivas) a la semana por personas ocupadas

39,2 horas

33,4 horas



País

INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES en Arica y Parinacota

La participación laboral femenina ha aumentado en el país durante las últimas décadas, aunque continúa siendo sensible los ciclos y coyuntura económica (OECD, 2025b).

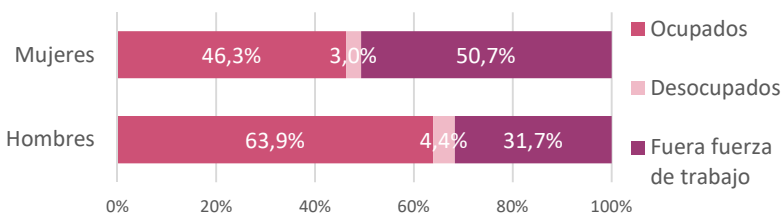
En la región de Arica y Parinacota se observa una recuperación de la participación de las mujeres en el mercado laboral tras la caída registrada durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, en el último año se amplió la brecha entre hombres y mujeres en materia de inserción laboral.

Esto se explica por un aumento del empleo masculino —que sumó 4.280 ocupados adicionales en doce meses (+6,6%)— junto con una disminución del empleo femenino de 2,8% (-1.423 mujeres ocupadas) en el mismo período.

Como resultado, 6,4 de cada 10 hombres en edad de trabajar (15 años o más) se encuentran ocupados, frente a 4,6 de cada 10 mujeres, lo que da cuenta del potencial de crecimiento del empleo de las mujeres en la región.

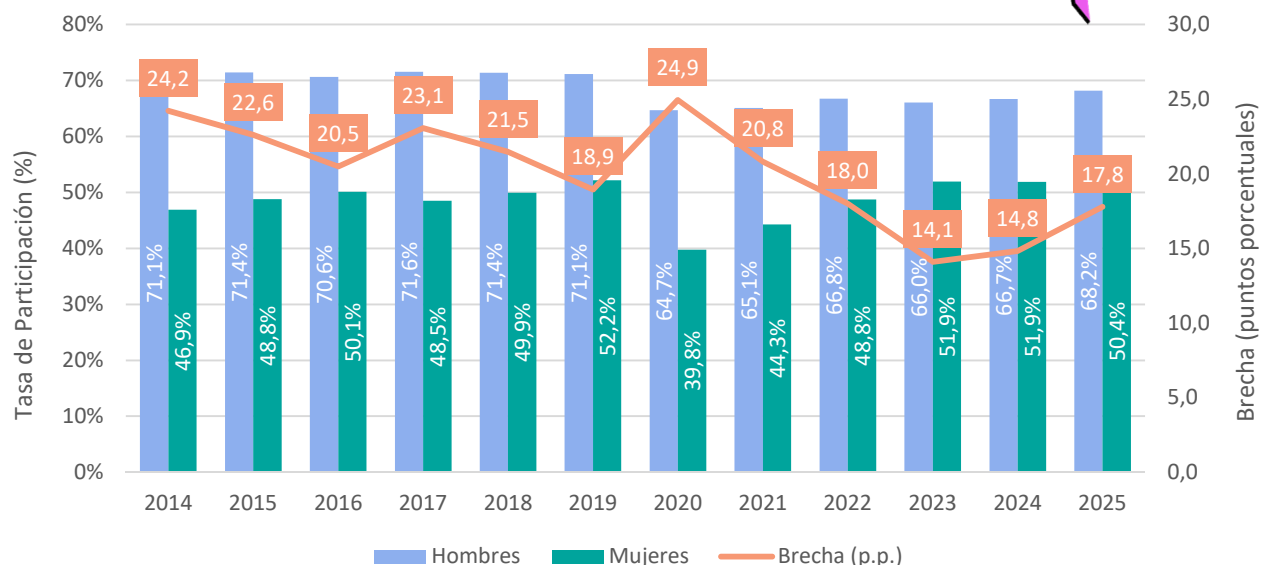
49,3%

de las **mujeres son parte de la fuerza laboral** frente al **68,3% de los hombres** en la región de Arica y Parinacota.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, trimestre NDE 2026, INE.

Tasa de participación y brecha de género



INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES en Arica y Parinacota

Potencial de crecimiento del empleo femenino

Sólo la mitad de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) participa en el mercado laboral. Entre las mujeres ocupadas, 31,5% trabaja menos de 30 horas semanales, es decir, en jornada parcial en la región.

Las mujeres ocupadas trabajan en promedio **32,9 horas** efectivas a la semana, frente a **40,8 horas** en los hombres. Esto equivale a una brecha de **7,9 horas (19% menos)**, lo que sugiere que la inserción laboral femenina no sólo es menor, sino también **menos intensiva en horas**, con efectos en ingresos y trayectoria laboral.

Brecha de horas trabajadas

-7,9 horas

(19% menos horas que los hombres)

Promedio de horas trabajadas (efectivas) a la semana por personas ocupadas

40,8 horas

32,9 horas

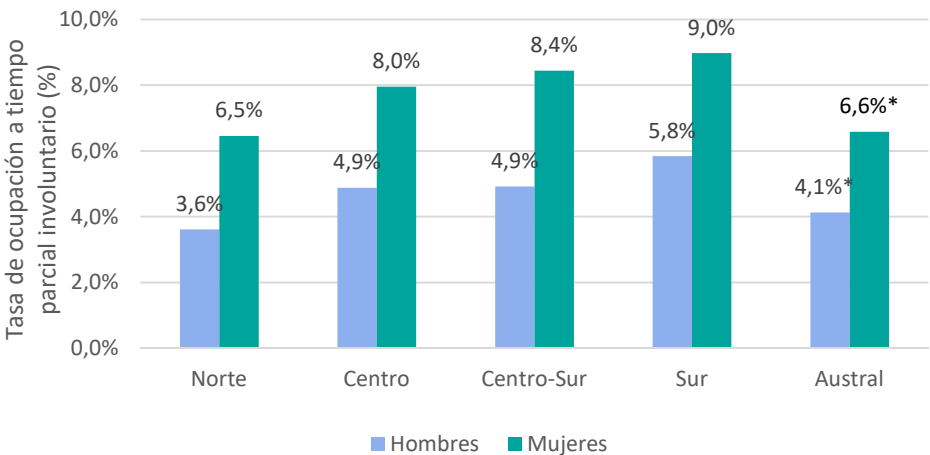


Arica y Parinacota

Personas ocupadas según tramo de horas habituales

Tramo horas habituales	Hombres	Mujeres	Distribución (%) Hombres	Distribución (%) Mujeres
1-30	9209	15419	13,3%	31,5%
31-45	49226	28852	71,4%	58,9%
46+	10549	4752**	15,3%	9,7%
Total	68984	49023		

Tasa de Ocupación a tiempo parcial involuntario según macrozona



Tasa tiempo parcial involuntario

El indicador mide el número de personas ocupadas a tiempo parcial involuntario –es decir que trabaja 30 horas o menos a la semana pero quiere y estaría disponible a trabajar más horas– como porcentaje de la población que se encuentra ocupada.

Subempleo por insuficiencia de horas

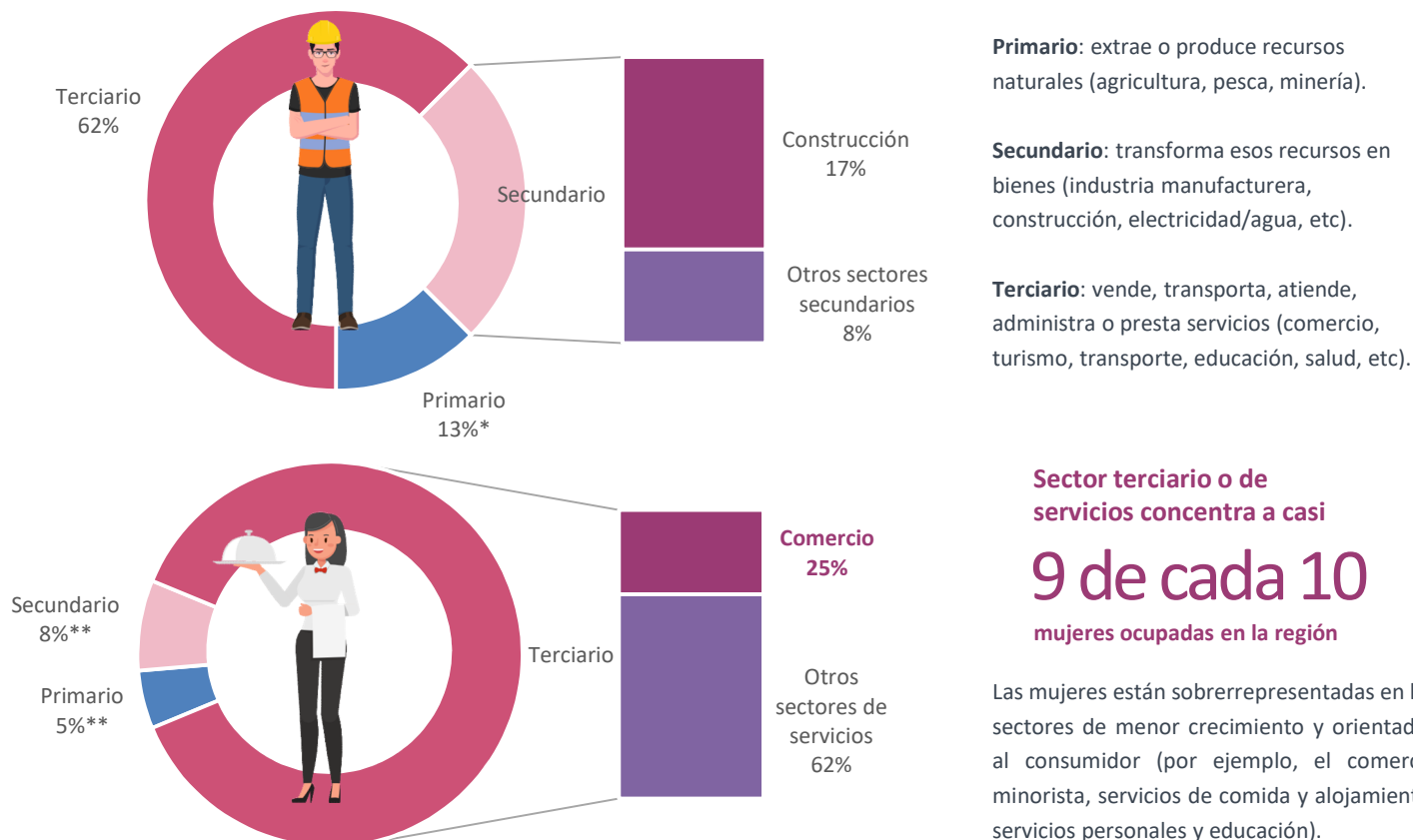
En la macrozona Norte (Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama), 6,5% de las mujeres ocupadas se encuentra trabajando a tiempo parcial involuntario: están disponibles para trabajar más horas, pero no lo hacen por limitaciones de la demanda y la organización del trabajo, tales como falta de horas ofrecidas por el empleador, ausencia de trabajo o estacionalidad (temporada baja).



CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL Y OPORTUNIDADES LABORALES

La segregación de género en el mercado laboral se manifiesta en dos dimensiones: **horizontal** y **vertical**. La segregación **horizontal** se refiere a la **concentración desigual de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones** (por ejemplo, cuando uno de los sexos está sobrerrepresentado en determinados sectores económicos), mientras que la segregación **vertical** alude a las **brechas de acceso a posiciones de mayor estatus, responsabilidad y remuneración** dentro de una ocupación o estructura jerárquica (por ejemplo, menor presencia de mujeres en cargos de supervisión, gerencia o directorios de empresas) (Carranza et al., 2023). Esta doble segregación es relevante para el empoderamiento económico porque condiciona tanto **dónde** trabajan las mujeres como **hasta dónde** pueden progresar en sus trayectorias laborales (OECD, 2021).

Personas ocupadas según sectores económicos



En la Región de Arica y Parinacota, **casi 9 de cada 10 mujeres ocupadas (87,5%)** se desempeña en el **sector terciario o de servicios**, frente a **6 de cada 10 hombres (62%)**, lo que refleja una marcada concentración femenina. En el trimestre **noviembre–diciembre–enero de 2026**, el **51% del empleo femenino** se concentró en **tres ramas: comercio** (25% del total de mujeres ocupadas), **enseñanza**, y **actividades de alojamiento y servicios de comidas**.

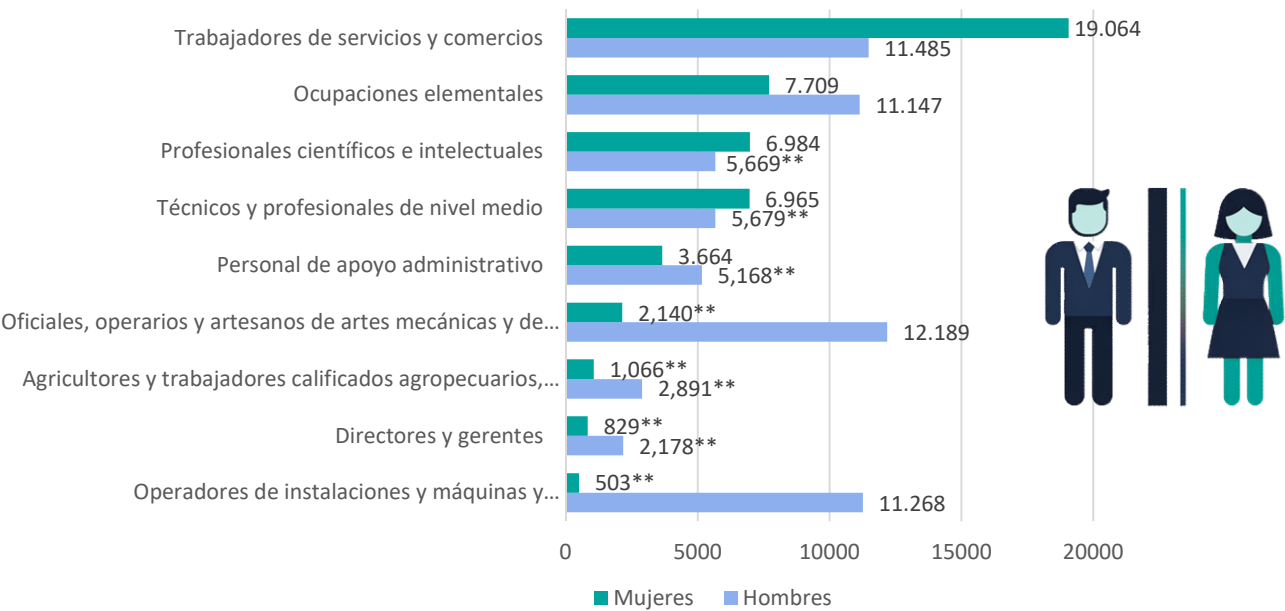
Este patrón se vincula a la realidad productiva regional. La economía local combina un fuerte peso de servicios urbanos y de frontera (comercio minorista y servicios al consumidor), junto con actividades logísticas y de soporte vinculadas a la conectividad y cadenas de suministro (transporte, almacenamiento, obras). En este contexto, la inserción femenina se canaliza con mayor frecuencia hacia ocupaciones compatibles con la demanda del sector servicios y con las restricciones de tiempo derivadas de las responsabilidades de cuidado que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Mientras que los sectores más masculinizados —frecuentemente con turnos, certificaciones específicas y redes de contratación— concentran el empleo masculino.

CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL Y OPORTUNIDADES LABORALES

Aunque la participación laboral femenina ha aumentado de manera sostenida en Chile, la evidencia muestra que los **niveles de segregación ocupacional por género** han tendido a **persistir**: mujeres y hombres siguen incorporándose mayoritariamente a ocupaciones donde predomina la “feminización” o “masculinización” (Colther, 2024; OECD, 2025b). A nivel regional, las cifras del INE muestran que, pese al aumento de la participación de las mujeres, los niveles de segregación no necesariamente disminuyen en el largo plazo, lo que restringe la movilidad hacia ocupaciones mejor remuneradas y de mayor proyección.

En Arica y Parinacota, **el 67% de las mujeres ocupadas se concentra en ocupaciones feminizadas**, es decir, en grupos donde **más del 55% de las personas ocupadas son mujeres**. Estas ocupaciones están comprendidas por **trabajadores de servicios y comercio, técnicos y profesionales de nivel medio, y profesionales científicos e intelectuales**.

Personas ocupadas según grupo ocupacional



La división sexual del trabajo y la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados asignada a las mujeres condicionan su participación en el empleo remunerado y se vinculan con la **segregación ocupacional** del mercado laboral (INE, 2015). En la práctica, esto se expresa en patrones de inserción donde las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones “feminizadas”, reduciendo su abanico de opciones laborales (INE, 2015).

Desde un enfoque de **empoderamiento económico**, esta lectura es clave: la segregación ocupacional no sólo describe una brecha, sino que identifica una restricción estructural a la autonomía económica de las mujeres, al condicionar el acceso a empleos con **mejor remuneración, estabilidad, protección social y oportunidades de liderazgo** (OECD, 2025b). Para Arica y Parinacota, donde la estructura productiva regional se apoya fuertemente en servicios y actividades comerciales, el desafío y la oportunidad es doble: **eleva la progresión y productividad** dentro de las ocupaciones donde hoy se concentra el empleo femenino y, al mismo tiempo, **abrir rutas de acceso efectivas** hacia ocupaciones técnico-productivas y de liderazgo donde la presencia femenina sigue siendo menor (Guasch, 2019; OECD, 2025b).

INFORMALIDAD Y AUTONOMÍA ECONÓMICA

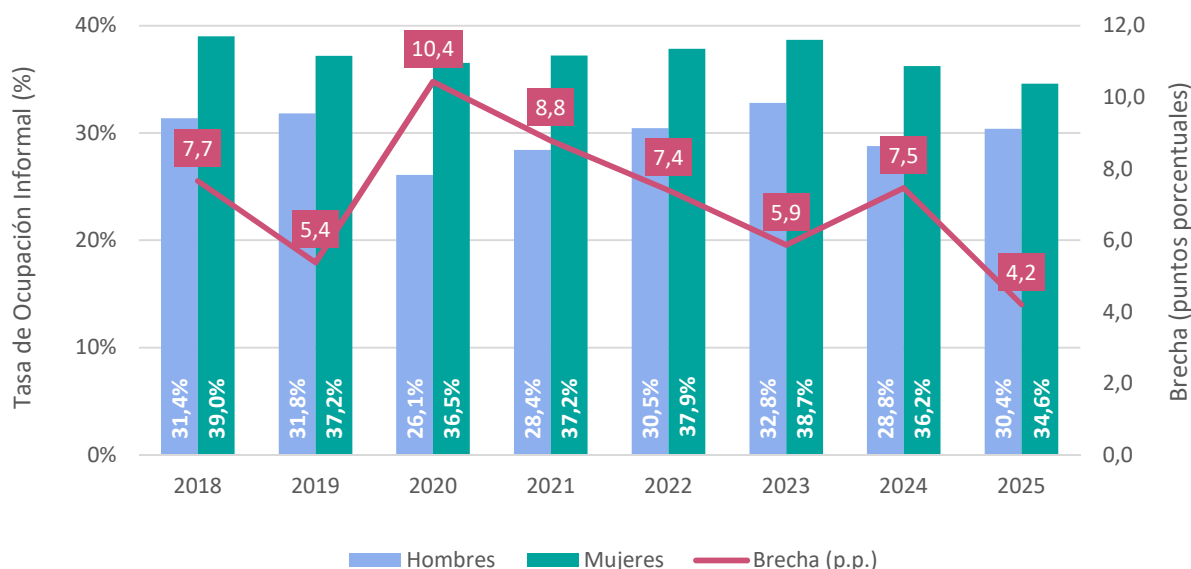
Las mujeres presentan una mayor inserción en empleos informales. De acuerdo con un estudio conjunto PNUD-OIT (2025), las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado llevan a muchas mujeres —en particular a quienes tienen hijos de menor edad— a optar por trabajos ocasionales, de tiempo parcial y por estrategias informales de generación de ingresos, entre ellas el trabajo por cuenta propia, debido a su mayor flexibilidad horaria.

1 de cada 3

mujeres ocupadas tiene un empleo informal en la región de Arica y Parinacota.



Tasa de ocupación informal en Arica y Parinacota



En Arica y Parinacota, la ocupación informal es mayor en mujeres que en hombres durante todo el período 2018–2025. En 2025, 34,6% de las mujeres ocupadas se desempeña en empleos informales, frente a 30,4% de los hombres (brecha: 4,2 p.p.). Al comparar con las otras regiones del país, Arica y Paricota tiene la segunda mayor tasa de informalidad femenina, después de la región de Tarapacá.

En una región donde predominan actividades del sector terciario, con marcada estacionalidad y alta presencia de microemprendimientos, la mayor informalidad femenina suele responder a una combinación de factores: **restricciones de demanda** (empleos de menor productividad y alta rotación), **restricciones de tiempo** asociadas a responsabilidades de cuidado y organización del hogar, y **barreras de formalización** vinculadas a costos, trámites y al tamaño de las unidades económicas. A ello se suma la **segmentación ocupacional**, con mayor concentración de mujeres en rubros como comercio, servicios personales y servicios de comida y alojamiento, que tienden a presentar mayor exposición a la informalidad.

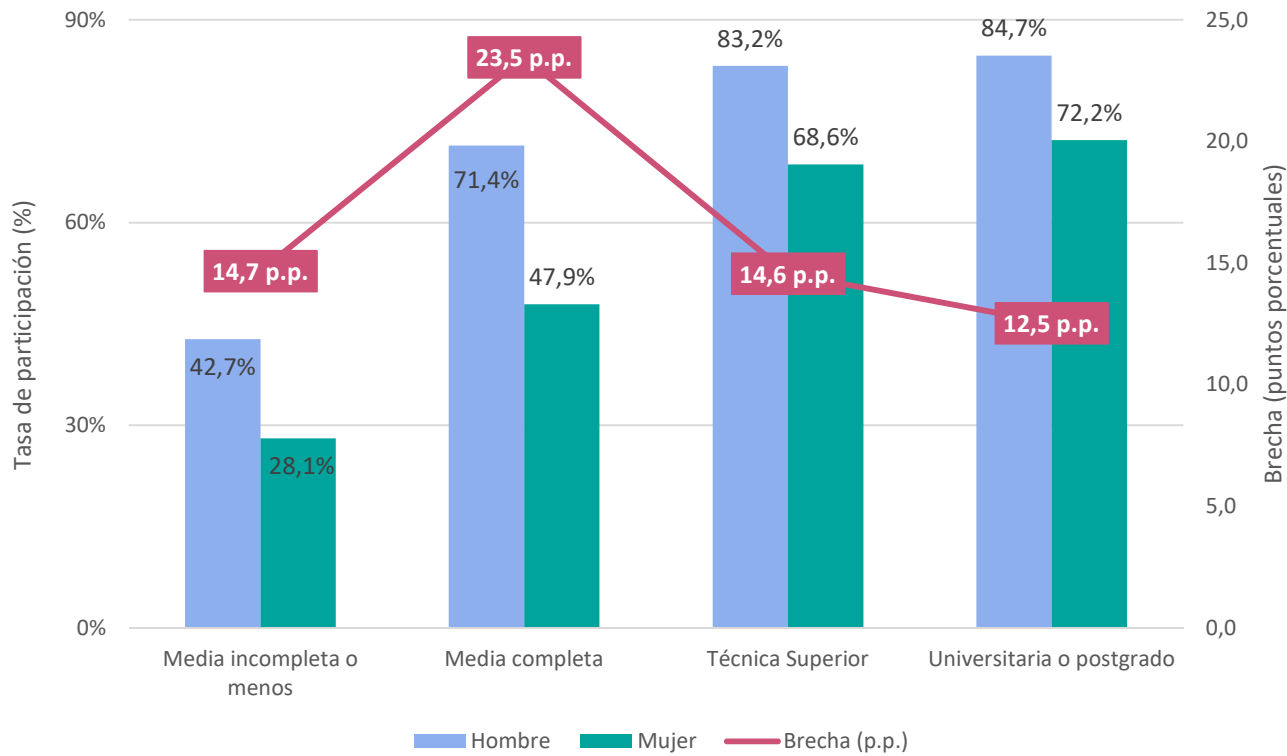
Si bien un empleo informal puede ser preferible a la inactividad o el desempleo por el acceso a ingresos autónomos, la evidencia internacional muestra que la informalidad suele asociarse a **menores ingresos, mayor vulnerabilidad y menor acceso a protección social**, lo que **debilita las trayectorias laborales y reduce la autonomía económica y el bienestar de largo plazo** (OECD, 2025a).



EDUCACIÓN Y MERCADO LABORAL

En promedio, las mujeres presentan **mayores logros educativos** que los hombres y se encuentran **sobrerrepresentadas en educación superior**, tanto por su mayor presencia entre quienes ingresan como por mayores tasas de finalización de estudios (OECD, 2025c; SIES, 2024). Sin embargo, este capital humano **no siempre se traduce** en mejores condiciones laborales, mayor participación o mayores ingresos. El gráfico muestra que, a medida que aumenta el nivel educativo, sube la participación laboral de mujeres y hombres, pero la **brecha de género persiste en todos los niveles**: se amplía especialmente en **educación media completa** (23,5 p.p.) y, aunque se reduce en niveles superiores, se mantiene incluso en el segmento de educación **universitaria y de posgrado** (12,5 p.p.).

Participación laboral de las mujeres según nivel educativo



Lo anterior sugiere que existen **barreras estructurales** que limitan el retorno económico de la educación femenina: segregación ocupacional (horizontal y vertical), sesgos en contratación y promoción, y restricciones de conciliación vinculadas a la carga de cuidados, que afectan continuidad y disponibilidad horaria—mecanismos documentados de forma consistente por la evidencia internacional (OECD, 2025c; Carranza et al., 2023).

En Arica y Parinacota, donde la estructura productiva regional se apoya fuertemente en **servicios y comercio** y convive con estacionalidad en algunas actividades, estas barreras pueden traducirse en una menor “conversión” de educación en empleo de calidad para mujeres: aun con credenciales educativas altas, la inserción puede concentrarse en ocupaciones con menor progresión salarial o menor acceso a cargos de decisión, mientras persisten restricciones de conciliación con tareas de cuidado (OECD, 2025c; UN Women, 2025).

Desde una perspectiva del empoderamiento económico de la mujer, existe la oportunidad de **aumentar el retorno económico de la educación femenina** mediante: (i) el fortalecimiento de rutas de transición desde educación técnica o superior hacia puestos con demanda regional (gestión, servicios a empresas, logística/operaciones, digitalización del comercio); (ii) crear puentes efectivos de inserción en áreas técnico-productivas donde las mujeres están subrepresentadas (certificación, prácticas y estándares de contratación); y (iii) acompañar estos cambios con condiciones habilitantes (servicios de cuidado infantil, turnos compatibles y progresión a puestos de supervisión y jefaturas), para sostener trayectorias laborales y movilidad social (OECD, 2025c; Carranza et al., 2023).

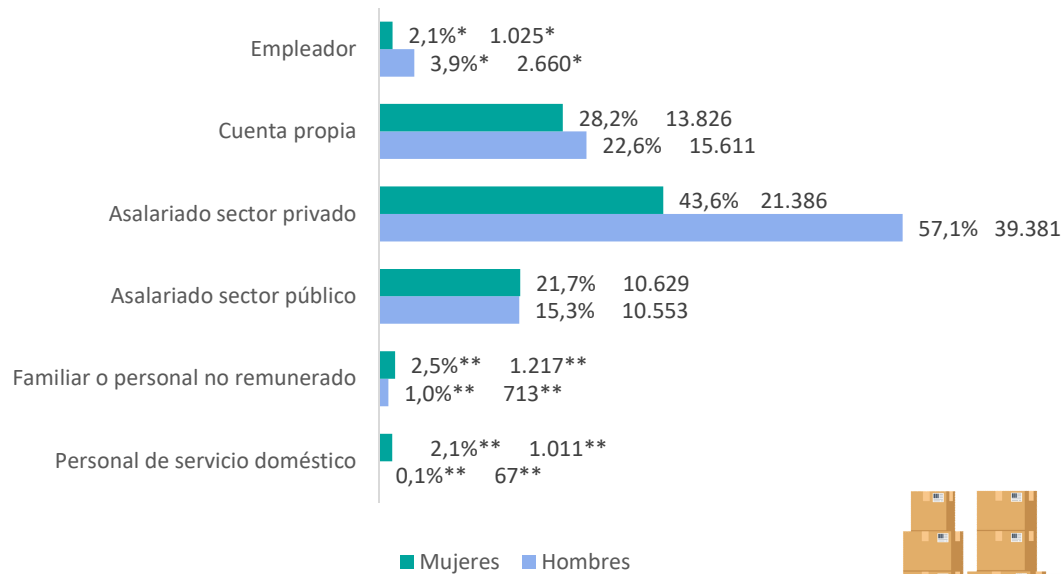


MUJERES, LIDERAZGO Y CONTROL DE ACTIVOS PRODUCTIVOS

En la Región de Arica y Parinacota, **el empleo femenino se concentra principalmente en asalariados del sector privado**: 43,5% de las mujeres ocupadas trabaja en esta categoría (más de 21 mil). Sin embargo, estas trabajadoras representan sólo el 35,2% del empleo asalariado privado total, mientras los hombres concentran el 64,8% restante (más de 39 mil asalariados). Por su parte, 21,7% de las mujeres ocupadas se desempeña como asalariada del sector público. En conjunto, 65,2% de las mujeres tiene un empleo asalariado, frente a 72,4% de los hombres.

La segunda categoría que concentra mayor empleo femenino corresponde al trabajo por cuenta propia. Al comparar el trimestre noviembre–diciembre–enero de 2025 con el mismo período de 2018, se observa el crecimiento del número de trabajadoras por cuenta propia, interrumpido temporalmente durante la pandemia. No obstante, esta forma de inserción suele estar asociada a mayores niveles de informalidad, y la región no es una excepción: la informalidad entre quienes trabajan por cuenta propia alcanza 71,5%, es decir, 38,7 puntos porcentuales por sobre la tasa regional de ocupación informal (32,8%).

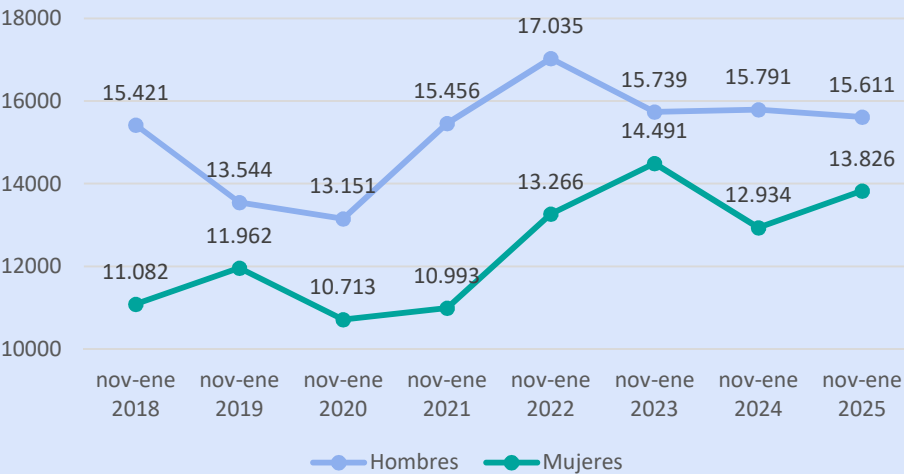
Personas ocupadas según categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, trimestre NDE 2026, INE.
Nota (*): Estimación estadísticamente poco fiable. (**): Estimación estadísticamente no fiable.



Personas ocupadas por cuenta propia

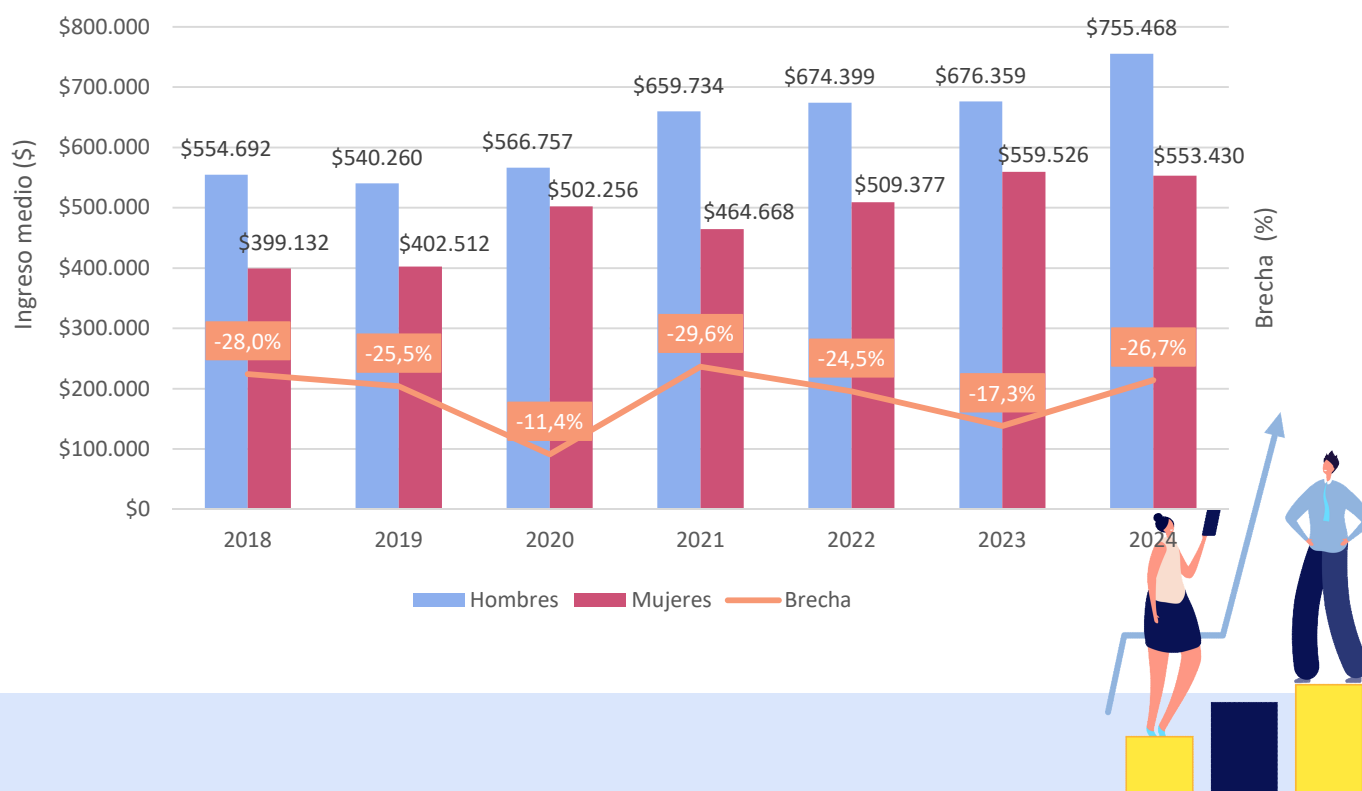


BRECHA DE INGRESOS Y AUTONOMÍA

Las brechas salariales de género se observan a lo largo del mercado laboral y no se explican por una sola causa. Responden a factores estructurales como la **segregación ocupacional** (concentración de mujeres y hombres en distintos tipos de empleo), diferencias en la **intensidad de la jornada** y un acceso desigual a **cargos de mayor responsabilidad y remuneración**, lo que tiende a reproducir desigualdades a lo largo del ciclo de vida laboral.

En este contexto, el gráfico presenta la evolución del ingreso laboral promedio de mujeres y hombres en la región, permitiendo visualizar la persistencia de la brecha y sus variaciones en el tiempo. A partir de estos resultados, se profundiza en los elementos que pueden estar detrás de los cambios recientes, distinguiendo entre factores asociados a la estructura del empleo y aquellos vinculados a jornada, distribución de ingresos y trayectoria laboral.

Ingreso medio nominal mensual de la población ocupada en Arica y Parinacota



Entre 2023 y 2024 la brecha de ingresos en Arica y Parinacota se amplió principalmente por un fuerte aumento del ingreso medio masculino, mientras el ingreso medio femenino se mantuvo prácticamente estable. En 2024, el ingreso medio nominal mensual de los hombres alcanzó **\$755.468** y el de las mujeres **\$553.430**, lo que equivale a una brecha de **-26,7%**. Este cambio contrasta con 2023, cuando la brecha era menor (**-17,3%**), lo que sugiere un reajuste en la distribución de ingresos que favoreció más a los hombres que a las mujeres.

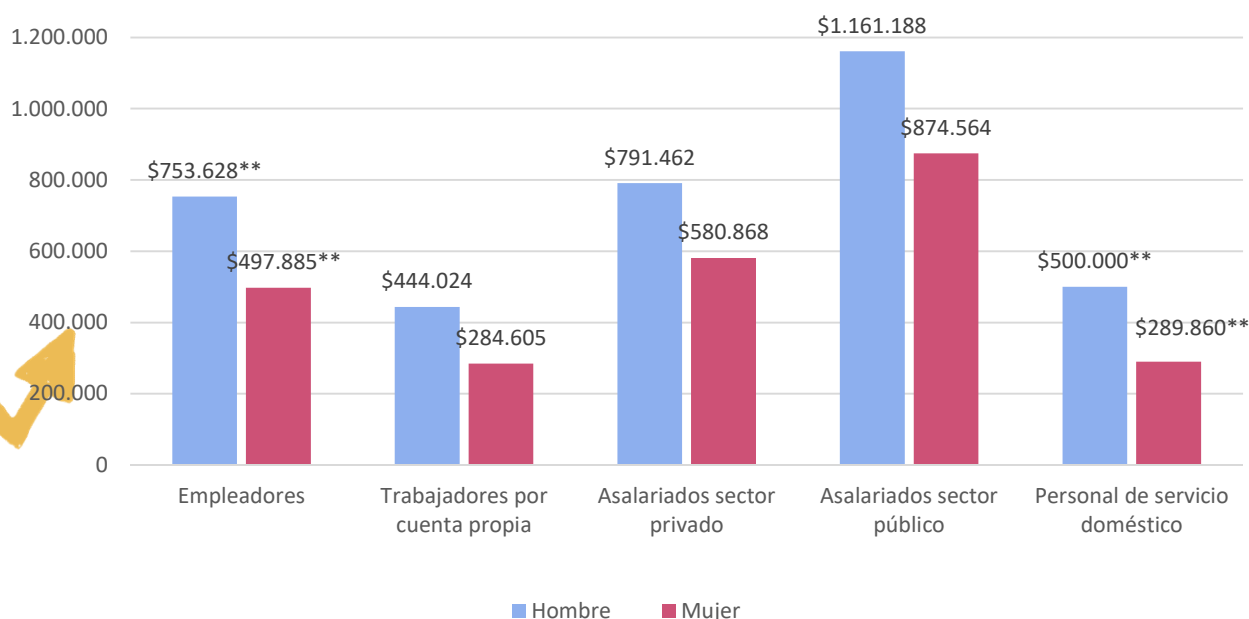
Un elemento clave es que la brecha es mayor cuando se mide con **promedios** que cuando se observa la **mediana**. En 2024, la mediana regional fue **\$600.000** para hombres y **\$499.423** para mujeres (brecha mediana **-16,8%**). Esta diferencia entre brecha promedio y brecha mediana indica que en 2024 hubo un mayor peso de ingresos altos en hombres —por ejemplo, asociado a bonos, horas extraordinarias o mayor presencia en ocupaciones y posiciones de mayor remuneración—, lo que eleva el promedio más que la mediana (INE, 2025).

Además, la Encuesta Suplementaria de Ingresos muestra que parte de la brecha se relaciona con diferencias en **jornada e intensidad horaria**, y no sólo con remuneraciones por hora: en 2024, entre las personas asalariadas, la brecha del ingreso mensual fue de **-22,6%**, mientras que la brecha del ingreso por hora fue menor (**-15,1%**) (INE, 2025). Esto sugiere que, junto con diferencias estructurales (segregación ocupacional, acceso a cargos de mayor responsabilidad), también inciden factores como horas trabajadas, turnos y continuidad laboral, que tienden a impactar de manera distinta a mujeres y hombres.

BRECHA DE INGRESOS Y AUTONOMÍA

La brecha de ingresos en Arica y Parinacota también se expresa al desagregar por **categoría ocupacional**, lo que permite identificar cómo la autonomía económica se distribuye de manera desigual según el tipo de inserción laboral. En general, los mayores ingresos se concentran en el empleo **asalariado del sector público**, tanto en hombres (**\$1.161.188**) como en mujeres (**\$874.564**), lo que es coherente con puestos más estables, con mayores exigencias de calificación, escalas salariales formales y mayor acceso a beneficios. Sin embargo, incluso en este segmento de mayor calidad del empleo, la brecha se mantiene, lo que puede reflejar diferencias en grado, jerarquía, antigüedad, tipo de función y distribución en cargos directivos o de responsabilidad dentro del sector.

Ingreso medio nominal de la población ocupada en Arica y Parinacota según categoría ocupacional



En el **sector privado**, donde se concentra una parte importante del empleo regional, el ingreso femenino promedio (**\$580.868**) se ubica por debajo del masculino (**\$791.462**). Esta diferencia es consistente con mecanismos estructurales ampliamente documentados: **segregación ocupacional** (mujeres y hombres tienden a concentrarse en ocupaciones distintas dentro del mismo sector), desigual acceso a **cargos de supervisión**, diferencias en **jornada e intensidad horaria** (horas extra y turnos), y heterogeneidad en condiciones contractuales (bonos, comisiones, subcontratación). En otras palabras, la brecha no se explica sólo por “sector público vs privado”, sino por cómo se distribuyen mujeres y hombres en posiciones y trayectorias laborales dentro de cada segmento.

Las categorías con menores ingresos —**cuenta propia** (**\$284.605**) y **servicio doméstico** (**\$289.860**)— ilustran un punto clave para el empoderamiento económico: la autonomía no depende únicamente de “tener ingresos”, sino de la **calidad y sostenibilidad** de esos ingresos. El trabajo por cuenta propia suele estar asociado a mayor heterogeneidad y, en muchos casos, a **informalidad**, menor acceso a protección social y mayores restricciones de capital y redes productivas, lo que limita la capacidad de inversión, escalamiento y estabilidad del negocio. En el caso del servicio doméstico, además de la baja remuneración, suelen incidir condiciones de precariedad y menor poder de negociación. En conjunto, esta estructura refuerza una segmentación donde los ingresos más altos se asocian a empleo asalariado formal con mayor estabilidad, mientras que los ingresos más bajos se concentran en formas de inserción con mayor vulnerabilidad.

Desde la perspectiva del empoderamiento económico, el desafío no es sólo elevar el ingreso promedio femenino, sino **aumentar el acceso a categorías y posiciones de mayor productividad y progresión** (especialmente en el sector privado), y fortalecer rutas de movilidad hacia empleos formales y protegidos. Esto incluye mejorar la transición desde inserciones de baja remuneración (o cuenta propia de subsistencia) hacia trayectorias con mayor estabilidad, capacitación certificada, acceso a redes productivas y oportunidades de liderazgo.

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO FEMENINO: BENEFICIOS PARA LA REGIÓN

Para Arica y Parinacota, empoderar económicamente a las mujeres significa **activar capacidad productiva hoy subutilizada**: incorporar más mujeres al empleo, aumentar su intensidad horaria cuando es involuntariamente baja, y mejorar su acceso a empleos de mayor productividad y progresión. La evidencia OCDE (2025d) estima que cerrar brechas de participación y horas puede sumar **+0,23 p.p.** de crecimiento anual; a escala regional, el retorno se expresa en **más dinamismo económico, mayor resiliencia de los hogares y mejores oportunidades de movilidad social**.

Efecto macroeconómico

+0,23 p.p

de crecimiento económico anual en el país si se cierran brechas de participación y horas de trabajo femenino

¿Qué implica?

- Mayor base productiva y fuerza laboral
- Más ingresos autónomos en los hogares
- Mejor sostenibilidad fiscal y bienestar



CONCLUSIONES

1) Persisten brechas en participación y ocupación: alto potencial de crecimiento del empleo femenino

En Arica y Parinacota, la participación y la ocupación femenina han mostrado recuperación tras la pandemia, pero las brechas respecto de los hombres siguen siendo relevantes, lo que indica que existe **margen para expandir el empleo femenino** sin “inventar” demanda: parte del potencial está en incorporar mujeres que hoy están fuera de la fuerza de trabajo o que participan de manera intermitente. En un territorio con fuerte peso de servicios, comercio y empleo asociado a demanda local, acelerar la inserción femenina requiere remover cuellos de botella típicos: compatibilización con cuidados, acceso a redes de contratación, y articulación formación–empleo (especialmente técnico-profesional). La oportunidad regional es doble: aumentar la base laboral y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de los empleos a los que ingresan las mujeres.

2) Menor intensidad en horas: la brecha de horas reduce ingresos y trayectoria

La inserción laboral femenina en la región no sólo es menor en niveles, sino también **menos intensiva en horas**, lo que afecta directamente los ingresos mensuales y la acumulación de experiencia laboral. Esto se traduce en trayectorias más fragmentadas: menos horas suelen significar menor acceso a bonos/horas extra, menor probabilidad de promoción y menor estabilidad, especialmente en segmentos del sector servicios donde predominan turnos parciales o jornadas variables. En términos de empoderamiento económico, cerrar la brecha de horas no implica únicamente “trabajar más”, sino ampliar la disponibilidad de empleos con **jornadas compatibles** y condiciones que permitan sostener continuidad (cuidado, transporte, turnos), para que el capital humano femenino se traduzca en progresión.

3) Informalidad y tiempo parcial involuntario: restricciones de demanda y conciliación

La informalidad femenina se mantiene elevada en la región y el **tiempo parcial involuntario** es una señal clara de subutilización del trabajo: mujeres ocupadas que querrían trabajar más horas, pero no encuentran oferta suficiente o enfrentan limitaciones de demanda (temporada baja, falta de clientes, pocas horas ofrecidas). En Arica y Parinacota este fenómeno dialoga con la estructura productiva local —microemprendimientos y servicios— donde la estabilidad puede depender del ciclo estacional y del consumo. La agenda regional aquí es muy concreta: formalización inteligente (con incentivos y simplificación), apoyo a productividad y escalamiento en servicios/comercio, y medidas de conciliación que reduzcan la necesidad de aceptar empleos precarios como “única opción”.

4) Segregación ocupacional: limitarla abre diversificación, productividad y movilidad

La segregación ocupacional reduce el “menú real” de oportunidades: mujeres concentradas en servicios y comercio, y menor presencia en oficios, operación, logística, mantención y ciertos espacios de decisión. En Arica y Parinacota esto significa que parte del empleo con mejores trayectorias —por ejemplo, asociado a logística, transporte, obras y operación— sigue siendo de difícil acceso para mujeres por barreras de entrada (certificaciones, redes, turnos, sesgos). La oportunidad radica en **abrir rutas de progresión y diversificación**: certificación de competencias, formación dual con empresas, prácticas laborales, y estándares de contratación que faciliten la entrada y permanencia de mujeres en ocupaciones técnico-productivas con mayor productividad y remuneración.

REFERENCIAS

Carranza, E., Das, S., & Kotikula, A. (2023). *Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions* (Jobs Working Paper No. 26). [World Bank Group](#).

Colther, C., Solar Badilla, S., & Montecinos Astorga, A. (2024). La segregación de las mujeres en el mercado laboral chileno. *CUHSO (Temuco)*, 34(2), 942-965. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso-v34n2-art762>

Guasch, A., y Navarrete, K., Mondaca, C. (2019). Los desafíos del mercado del trabajo en cuanto al género a nivel regional. En C. Mondaca y A. Delgado (Ed.), *LA MUJER Y EL MERCADO DEL TRABAJO EN LAS REGIONES DE CHILE: Una mirada desde la Región de Los Ríos*. Universidad Austral de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*.

Instituto Nacional de Estadísticas (Agosto, 2025). Síntesis de resultados – Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2024 Arica y Parinacota.

Observatorio Laboral Metropolitano (2021). *¿Cómo aumentamos la participación laboral de las mujeres en Chile? Evidencia, experiencia internacional y políticas públicas* [Informe]. Centro UC Políticas Públicas.

OECD/ILO (2019). *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*. Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.

OECD (2021). *Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en>.

OECD (2025a). *Expanding Social Protection and Addressing Informality in Latin America*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/86c1fd38-en>.

OECD (2025b). *Women, work and the population puzzle: Gender-sensitive responses to demographic change*. OECD Public Governance Policy Papers. No. 80, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5e2e6aae-en>.

OECD (2025c). *Education at a Glance 2025: Country notes - Chile*. [OECD Publishing](#).

OECD (2025d). *Women, work and the population puzzle: Gender-sensitive responses to demographic change*. OECD Public Governance Policy Papers, No. 80, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5e2e6aae-en>.

PNUD-OIT (2025). *Barreras persistentes para la participación laboral de las mujeres en Chile*. Santiago de Chile.

Rubiano Matulevich, Eliana Carolina; Galeano Servian, Diana Maria (2021). *Chile - Country Gender Scorecard (English)*. LAC Country Gender Scorecards FY22 Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/140561645766744649>

Servicio de Información de Educación Superior (SIES) (2025). *Informe de Brechas de Género en Educación Superior 2024*. Subsecretaría de Educación Superior.



8M Día Internacional de la Mujer



**OBSERVATORIO
LABORAL** 
Arica y Parinacota



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

WWW.SUBTRAB.GOB.CL

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
División de Políticas de Empleo
Dpto. Intermediación y Prospección Laboral