

**PUNTO DE VISTA**

# Lo que el 10% no dice, la columna de Valentina Paredes



—por Valentina Paredes—

**E**l trimestre enero-marzo de 2026 dejó un dato que no debería sorprender, pero que igual incomoda: la tasa de desempleo femenino llegó a 10%, subiendo medio punto porcentual en doce meses. La masculina se mantuvo en 8,1%, sin variación. La brecha se amplía. Pero quedarse en ese número sería un error de diagnóstico.

Para entender qué está pasando, hay que mirar primero un dato más estructural: la tasa de participación laboral femenina en Chile se ubica en 53,4%, frente al 71,5% de los hombres. Esa diferencia de 18 puntos se explica, en gran medida, por lo que la literatura económica llama el *child penalty*: la penalización laboral que enfrentan las mujeres al momento de tener hijos. Mientras que en los hombres la llegada de un hijo no altera su trayectoria laboral, en las mujeres genera una caída inmediata y persistente en su probabilidad de estar empleadas. Según el *Child Penalty Atlas* (Kleven, Landais y Leite-Mariante, 2024), en Chile el primer hijo reduce la tasa de empleo femenina en un 37% relativo a los hombres — y esa caída no se recupera en los diez años siguientes. La brecha de participación es, en buena parte, el resultado acumulado de ese efecto.

Y sin embargo, a pesar de esas barreras, los datos de este trimestre muestran que más mujeres están decidiendo participar: la fuerza de trabajo femenina creció 1,8% en doce meses, mientras que la masculina cayó 0,1%. Pero cuando intentan entrar, el mercado no las absorbe con calidad. Las ocupadas crecieron solo 1,2% y la tasa de informalidad femenina subió a 27,9%, por encima del 25,4% registrado en hombres. El resultado es doble: más desempleo y más informalidad simultáneamente. El problema es que cuando las mujeres deciden trabajar, el Estado no ha resuelto las condiciones para que esa decisión se traduzca en empleo digno.

Aquí entra la Sala Cuna Universal, y su historia es ilustrativa. El proyecto lleva años en tramitación y hoy sigue sin ser

ley. En enero de 2026, cerró el ciclo legislativo sin ser despachado por ausencias en la Comisión de Educación del Senado. Este mes, se amplió el plazo para presentar indicaciones hasta el 15 de junio. El Ministro del Trabajo reconoce que “persisten complejidades”. El proyecto sigue en trámite.

Lo que se pierde en esa demora es más relevante de lo que parece, porque la sala cuna actúa en dos márgenes del problema al mismo tiempo. Por el lado de la oferta laboral, facilita que las mujeres no salgan del mercado tras tener hijos, reduciendo directamente el *child penalty*. Por el lado de la demanda, elimina el actual Artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a costear la sala cuna. Esa norma funciona como un impuesto a la contratación femenina: las empresas evitan llegar al umbral para eludir el costo, y cuando lo asumen, suelen internalizarlo en menores remuneraciones. Al reemplazarlo por un fondo solidario de financiamiento compartido, se nivelaría el costo de contratar mujeres versus hombres.

El número que mejor resume el problema no es el 10% de desempleo femenino. Es el 20,8%: la tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial que publica el INE, que suma a las mujeres desocupadas y a las que están fuera del mercado pero disponibles y querrían trabajar. Una de cada cinco mujeres en edad activa. La masculina equivalente es 14,6%.

Mientras el proyecto de sala cuna siga en trámite y mientras el cuidado de los hijos siga siendo un problema de las mujeres y no de la sociedad, los datos del INE seguirán contando la misma historia. Solo cambiarán los decimales. La pregunta que deja este trimestre no es solo cuándo se aprueba una ley — es cuándo decidimos que una de cada cinco mujeres en edad activa fuera del mercado es un costo inaceptable.

*Profesora Asociada FEN, U. de Chile.*