

La brecha de género en informalidad laboral triplica la cifra nacional

Académicos aseguran que esto responde a factores históricos del mercado laboral y a limitaciones en formación e inserción en rubros.

José Portales Durán
 cronica@estrellaiquique.cl

Un reciente estudio del laboratorio de políticas e incidencia pública Pivotes reveló que la Región de Tarapacá registra la mayor desigualdad de género en informalidad laboral del país. Basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, el informe establece que la brecha regional de informalidad entre hombres y mujeres alcanza los 8,1 puntos porcentuales.

Este indicador se explica porque el 35% de las mujeres ocupadas en Tarapacá trabaja en condiciones de informalidad, frente al 26,9% estimado en los hombres. Dicha realidad local triplica la brecha nacional, donde la diferencia entre la informalidad femenina (27,9%) y la masculina (25,0%) llega a 2,9 puntos porcentuales.

Según concluye el documento, la carencia de contratos, cotizaciones de salud y ahorro previsional es calificada como una "hipoteca sobre el futuro" de las mujeres de la región, al agravar

una brecha de pensiones que ya es significativa en el país.

La directora de Pivotes, Soledad Hormazábal, sostuvo que "una mujer que trabaja informalmente en Tarapacá no solo enfrenta condiciones laborales más precarias en el presente, sino que además está construyendo una jubilación más vulnerable. La informalidad femenina es una deuda previsional que el país está acumulando sin registro".

A ello se suma que la desocupación femenina en la región alcanza el 9,5%, por sobre el 8,5% registrado en los hombres.

Desde la academia, Silvia Echeverría, directora de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Santo Tomás sede Iquique, advirtió que la informalidad laboral femenina en Tarapacá no solo constituye un problema social, sino también un obstáculo para el desarrollo económico regional.

"Desde una perspectiva económica, esto afecta los niveles de productividad, genera inestabilidad en los



EXPERTA RECONOCE QUE LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS DEBIDO A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

ingresos familiares y reduce la capacidad de consumo y ahorro de los hogares. Asimismo, impacta directamente la recaudación fiscal y previsional, disminuyendo recursos que podrían destinarse a inversión social, capacitación y fortalecimiento del empleo formal", afirmó.

La académica añadió que, en una región con alta dependencia de sectores como comercio y servicios — donde persisten altos nive-

les de informalidad —, las mujeres enfrentan mayores barreras de acceso al empleo formal. Entre ellas, mencionó dificultades para conciliar trabajo y familia, falta de redes de apoyo y brechas en el acceso a capacitación y empleos de mayor calidad. "Es necesario avanzar en políticas públicas con enfoque territorial y de género", subrayó.

Por su parte, Sergio González, académico de la Facultad de Ciencias Empre-

sariales de la Universidad Arturo Prat, explicó que la brecha responde, en parte, a factores estructurales, como la configuración histórica del mercado laboral regional.

"Existe una estructura productiva que ha estado tradicionalmente asociada a sectores masculinizados, como la minería. Si bien las mujeres se han ido incorporando, aún persisten brechas. En un contexto de bajo crecimiento económico,

la capacidad de absorber el aumento de la fuerza laboral es limitada, por lo que se requiere fortalecer la formación y generar condiciones para una inserción en igualdad de condiciones, especialmente en sectores históricamente dominados por hombres. También es necesario revisar el rol de las instituciones de educación superior en este proceso", señaló.

En tanto, el seremi del Trabajo y Previsión Social, Cristian Cabezas, manifestó que "vemos con preocupación la situación de muchas mujeres de la región que aún se desempeñan en condiciones de informalidad. Por ello, estamos impulsando un trabajo articulado para la construcción del Plan Regional de Empleo 'Tarapacá Crece 2026-2029', iniciativa que será presentada en las próximas semanas y cuyo primer eje está enfocado en mujer y empleo formal".

La autoridad agregó que el plan contempla, además, avances en Sala Cuna Universal y el fortalecimiento de programas como "4 a 7", con el objetivo de eliminar barreras históricas de contratación y facilitar la conciliación entre trabajo y responsabilidades de cuidado. 