Descifra
Datos · Contexto · Tendencias

RESULTADOS
Estudio de Inclusión y Equidad Laboral

26 de febrero 2026

Preparado para: chilemujeres fundación

Ficha Técnica

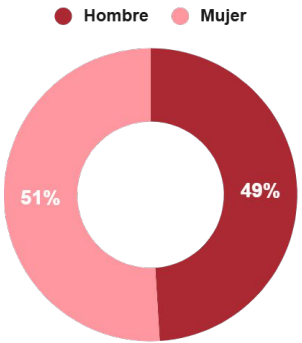
Grupo objetivo	Hombres y mujeres, mayores de edad, residentes en Chile y GSE ABC1C2C3. Con acceso a un dispositivo conectado a internet.
Instrumento	Cuestionario estructurado con 24 preguntas cerradas.
Técnica de recolección de datos	Encuestas online autoaplicadas.
Tiempo de aplicación	5 minutos promedio
Fecha de ejecución	24 al 26 de febrero de 2026
Diseño muestral	Muestreo aleatorio y estratificado por cuotas. Ponderado por variables sociodemográficas a nivel poblacional: género, edad, zona y GSE.
Muestra total	870 casos. En un ejercicio de simulación estadística, el margen de error a nivel total es de + / - 3,3% considerando varianza máxima y un 95% de nivel de confianza

Sección 1: **Perfil Encuestadas**

Caracterización de la muestra (Ponderada)

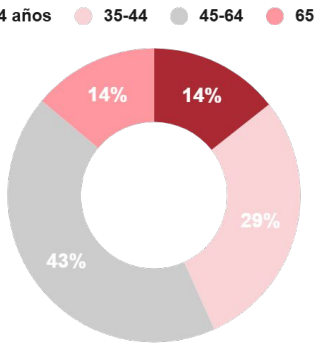
Género





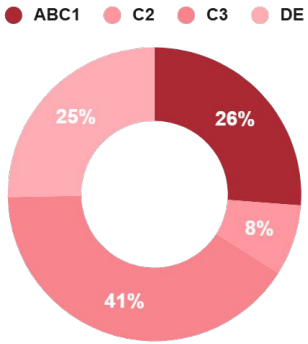
Edad





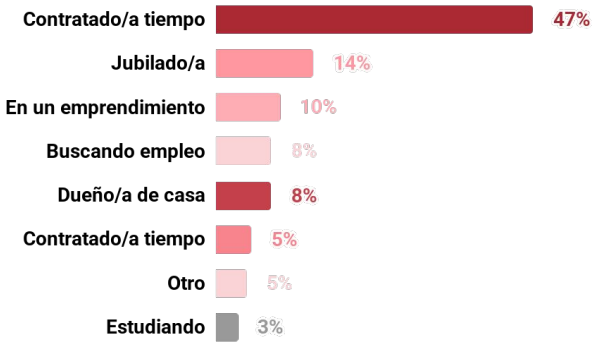
GSE





Ocupación



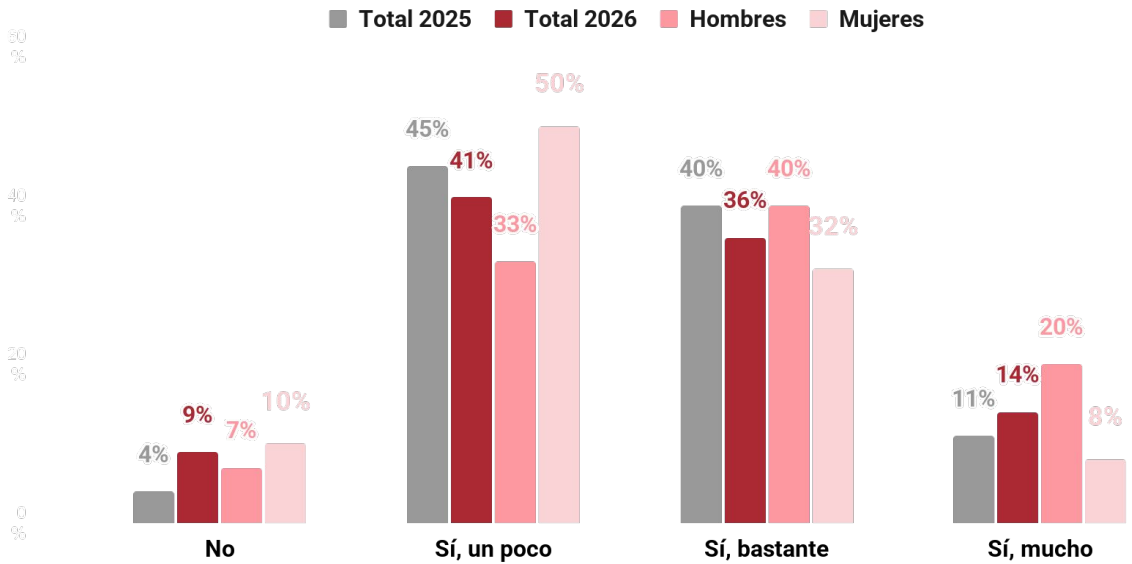


Base: Total entrevistas, 870 casos.

Sección 2: **Percepción de inclusión laboral**

Percepción de avance en inclusión laboral femenina

Pensando en la última década: ¿Considera que el país ha avanzado en inclusión laboral de las mujeres?

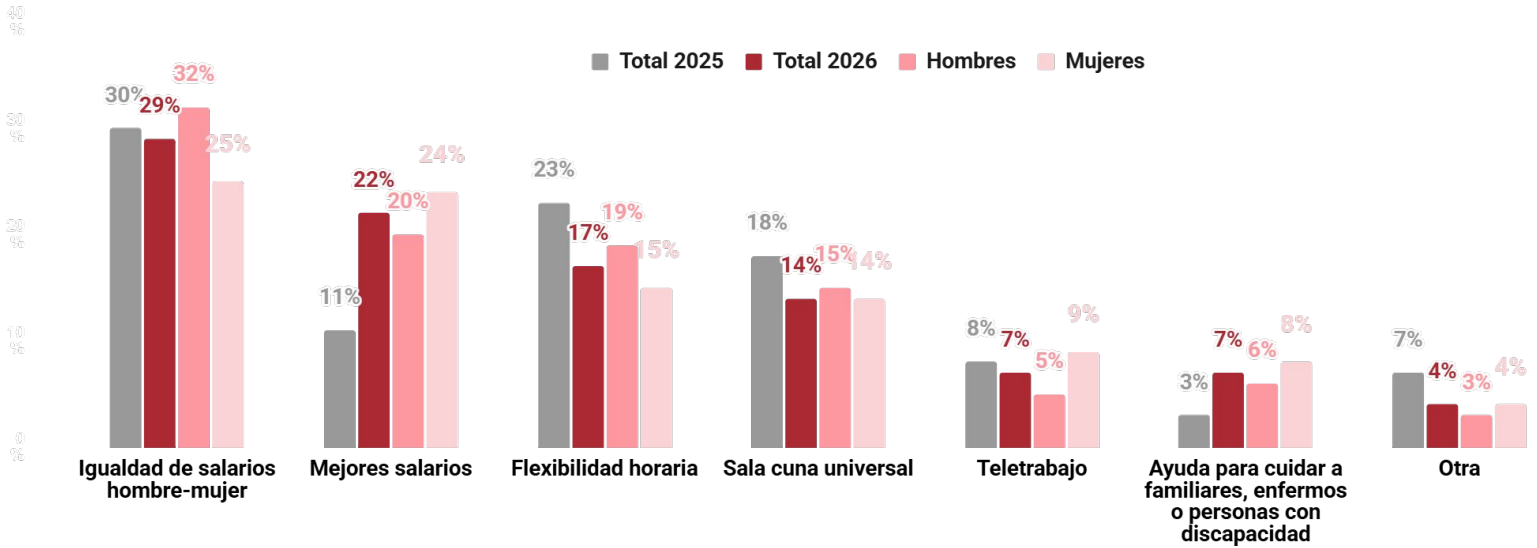


- En 2026 se mantiene una percepción ambivalente respecto del avance del país en inclusión laboral femenina durante la última década. Los mayores porcentajes se observan entre quienes observan poco avance y bastante avance.
- En cuanto al perfil, mujeres muestran una evaluación más crítica que los hombres, mientras los hombres tienden a reconocer mayores avances, las mujeres perciben que estos han sido pocos.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Medidas para promoción del empleo formal

¿Cuál es la medida laboral que considera más efectiva para promover el empleo formal?

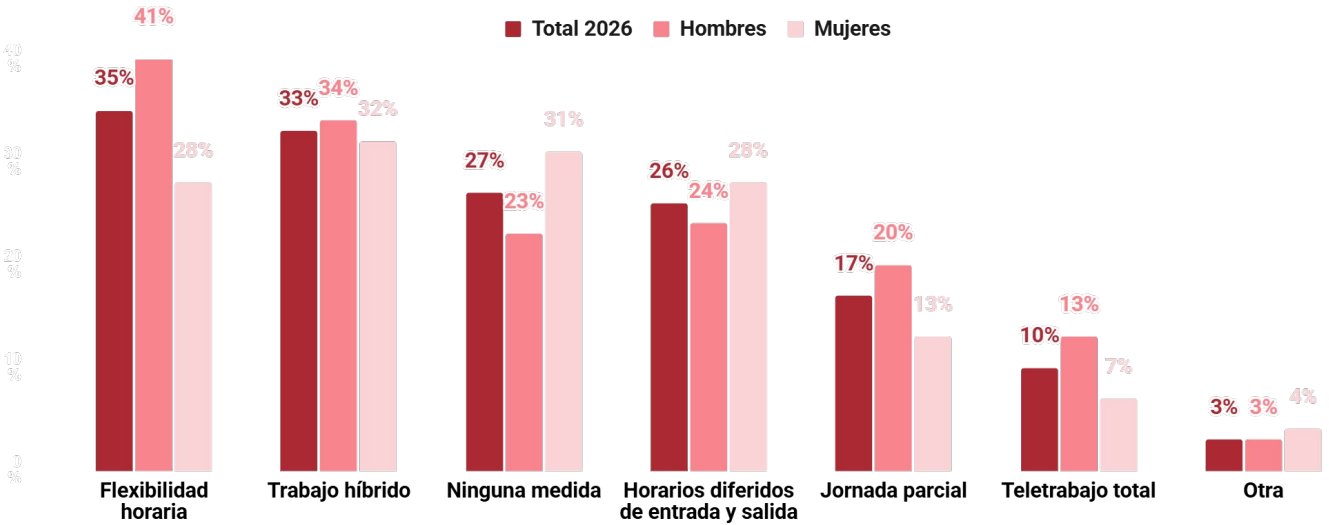


- En 2026, la medida considerada más efectiva sigue siendo la igualdad de salarios, mientras que el cambio más significativo del año es el **aumento en la mención de mejores salarios**, que pasa de 11% en 2025 a 22% en 2026. En este último, se observa una mayor priorización femenina frente a masculina.
- En contraste, la flexibilidad horaria (23% vs 17%) y la sala cuna universal (18% vs 14%) disminuyen con respecto a 2025.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Medidas de adaptabilidad en su trabajo

¿Cuáles de las siguientes medidas de adaptabilidad han sido implementadas en su lugar de trabajo?

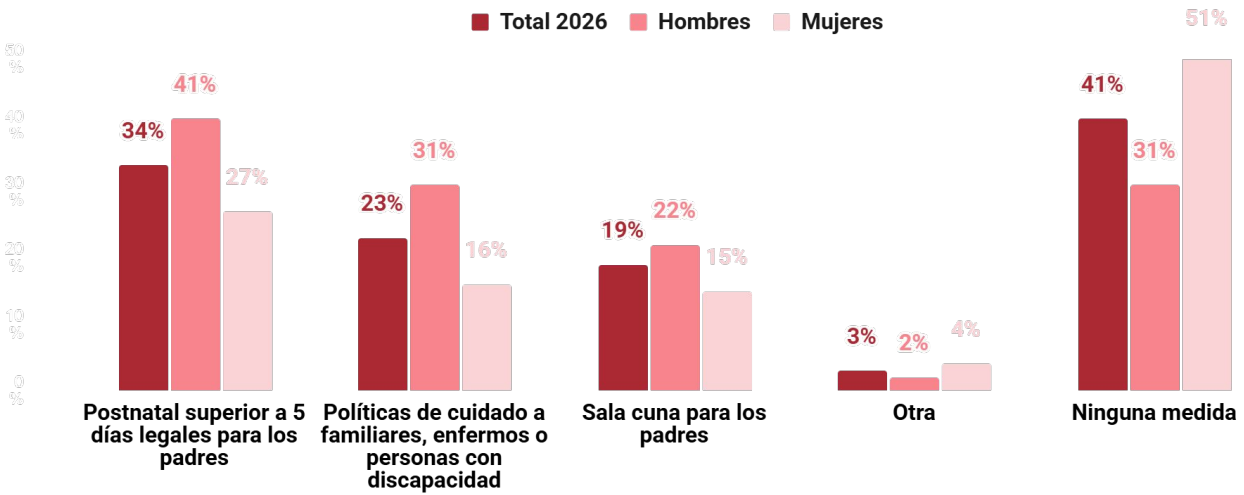


- En 2026, las principales medidas de adaptabilidad implementadas son **flexibilidad horaria (35%) y trabajo híbrido (33%).** Se observa una brecha en flexibilidad: es más mencionada por hombres (41%) que por mujeres (28%).
- En contraste, **más mujeres declaran que en su trabajo no existe ninguna medida** de adaptabilidad (31% vs 23% hombres).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Medidas de cuidado en su trabajo

¿Cuáles de las siguientes medidas de cuidado y corresponsabilidad han sido implementadas en su lugar de trabajo?

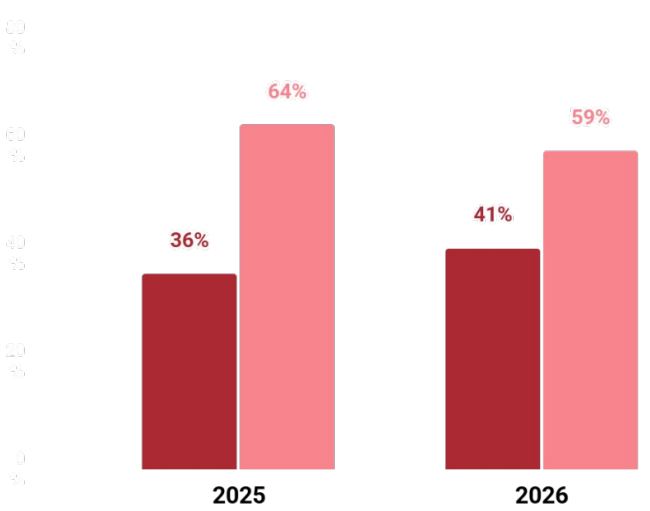


- En 2026, las medidas de cuidado y corresponsabilidad más implementadas son el postnatal superior al legal para padres (34%), seguido por políticas de cuidado a familiares (23%) y sala cuna para padres (19%). Cabe destacar que hay un **41% que declara que en su trabajo no existe ninguna de estas medidas**, cifra que asciende a 51% en mujeres, versus 31% en hombres.
- Además, en todas las medidas específicas los hombres reportan mayor implementación en sus lugares de trabajo que las mujeres.

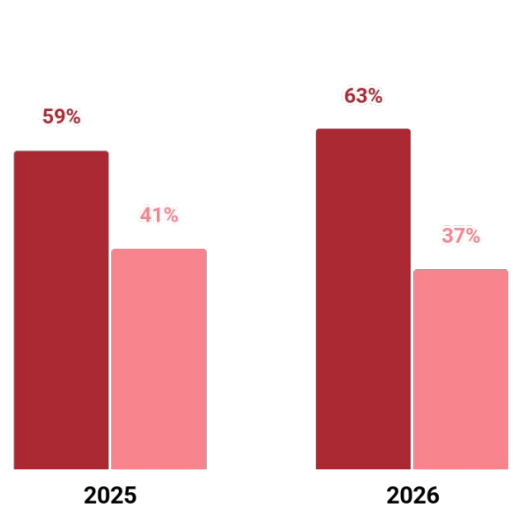
Base: Total entrevistas, 870 casos.

Promoción de inclusión laboral: país vs. empresa

¿Piensa que las empresas en Chile promueven activamente la inclusión laboral femenina?



¿Piensa que su empresa promueve activamente la inclusión laboral femenina?



- En 2026, un 41% considera que las empresas en Chile promueven activamente la inclusión laboral femenina, **aumentando** respecto al 36% en 2025, aunque todavía predomina la percepción negativa (59%).
- En contraste, la evaluación mejora cuando se trata de la empresa donde trabajan: 63% cree que sí promueve activamente la inclusión, también por sobre el 59% registrado en 2025.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Promoción de inclusión laboral: país vs. empresa

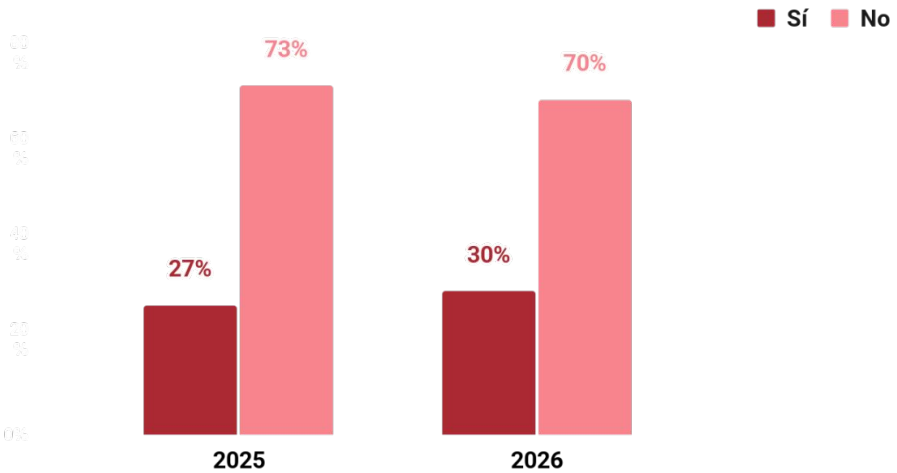
		Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Promoción de inclusión en las empresas del país	**Sí**	54%	28%	56%	35%	43%	29%
	No	46%	72%	44%	65%	57%	71%
Promoción de inclusión en su empresa	**Sí**	70%	55%	72%	62%	65%	49%
	No	30%	45%	28%	38%	35%	51%

- A nivel general, los hombres tienen una percepción positiva sobre la inclusión laboral femenina, mientras que las mujeres son más críticas al respecto.
- En cuanto a la edad, los jóvenes (18-34 años) muestran una visión más positiva tanto del país como de la empresa donde trabajan, mientras que los mayores de 65 años presentan las evaluaciones más críticas.

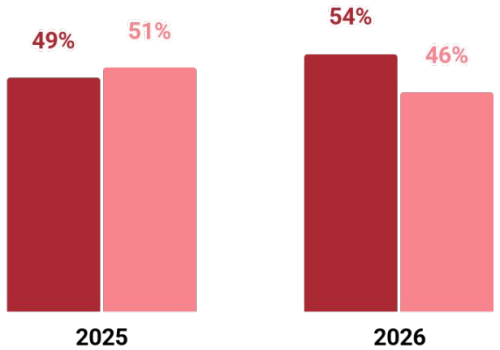
Base: Total entrevistas, 870 casos.

Percepción de igualdad salarial: país vs. empresa

En general: ¿Considera que las empresas en el país pagan igual a hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo?



¿Considera que en su empresa pagan igual a hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo?



- A nivel de país, el 2026, sólo el 30% considera que existe igualdad salarial, aunque mejoró 3 puntos porcentuales respecto del 2025.
- En la empresa donde trabajan, el 46% considera que no hay igualdad salarial, empeorando 5 puntos porcentuales respecto del 2025.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Percepción de igualdad salarial: país vs. empresa

		Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Igualdad salarial en las empresas del país	**Sí**	45%	16%	51%	23%	31%	20%
	No	55%	84%	49%	77%	69%	80%
Igualdad salarial en su empresa	**Sí**	63%	45%	67%	56%	52%	45%
	No	37%	55%	33%	44%	48%	55%

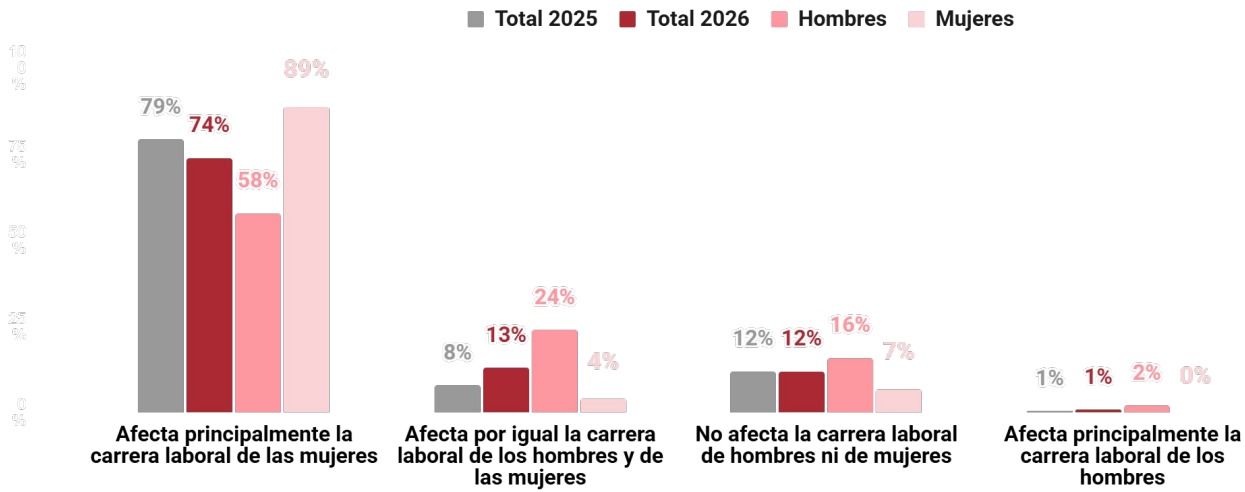
- A nivel país, 45% de los hombres considera que existe igualdad salarial, frente a sólo un 16% de las mujeres, confirmando una **diferencia estructural en la percepción sobre la equidad salarial**.
- En la empresa donde trabajan, el 55% de las mujeres considera que no se les paga lo mismo que a los hombres por el mismo trabajo, percepción que desciende al 37% en el caso de los hombres.
- Además, los jóvenes (18-34 años) muestran una visión más positiva tanto del país como de la empresa donde trabajan, mientras que los segmentos mayores, especialmente 65+, presentan percepciones más críticas.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Sección 3: **Desarrollo profesional y parentalidad**

Impacto laboral de tener hijos/as en Chile

Cree que en Chile tener hijos/as:



- En 2026, un 74% considera que tener hijos/as afecta principalmente la carrera laboral de las mujeres, aunque la cifra disminuye levemente respecto a 2025 (79%). La percepción es especialmente alta entre mujeres (89%), mientras que entre hombres baja a 58%, dando cuenta de una brecha en cómo se percibe el impacto de la parentalidad.
- Al mismo tiempo, aumenta la idea de que afecta por igual a hombres y mujeres (13% en 2026 vs 8% en 2025), impulsada principalmente por hombres (24%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Efectos de tener hijos/as en la carrera laboral

¿Cuál piensa que es el principal efecto en la carrera laboral por tener hijos/as?



- En 2026, el principal efecto atribuido a tener hijos/as en la carrera laboral sigue siendo la mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea (33%).
- A nivel de género, las mujeres mencionan en mayor medida que los hombres la dificultad para llegar a cargos altos, en segundo lugar un menor desarrollo y promoción, ambos suman un 57%.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Efectos de tener hijos en la carrera laboral

¿Cuál piensa que es el principal efecto en la carrera laboral por tener hijos/as?

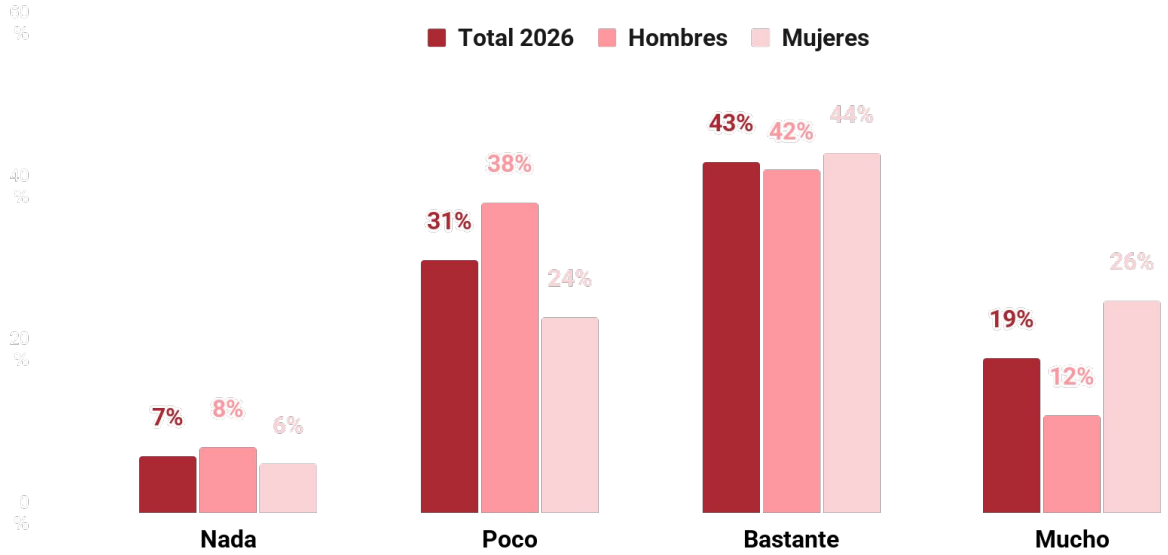
	Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +	ABC1	C2	C3	D
Una mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea	31%	36%	27%	27%	36%	44%	38%	38%	30%	32%
Un menor desarrollo y promoción al interior de la empresa u organización	24%	21%	26%	25%	20%	16%	33%	15%	17%	21%
La necesidad de renunciar al trabajo	17%	19%	29%	16%	18%	13%	12%	21%	21%	19%
Un menor desempeño profesional	12%	14%	13%	20%	11%	8%	11%	12%	17%	10%
Un salario más bajo	5%	6%	2%	6%	6%	5%	4%	6%	5%	8%
No sabe/No responde	11%	5%	3%	6%	9%	13%	3%	8%	10%	11%

- Por edad, los 18-34 años destacan más la necesidad de renunciar (29%), mientras que los 65+ concentran sus respuestas en la dificultad para acceder a cargos de mayor nivel (44%).
- En GSE, el ABC1 y C2 enfatizan en la mayor dificultad para llegar a cargos altos, mientras que ABC1 en el menor desarrollo y promoción interna (33%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Grado de afectación laboral por tener hijos/as

¿Considera que la carrera laboral se puede ver afectada por tener hijos/as?

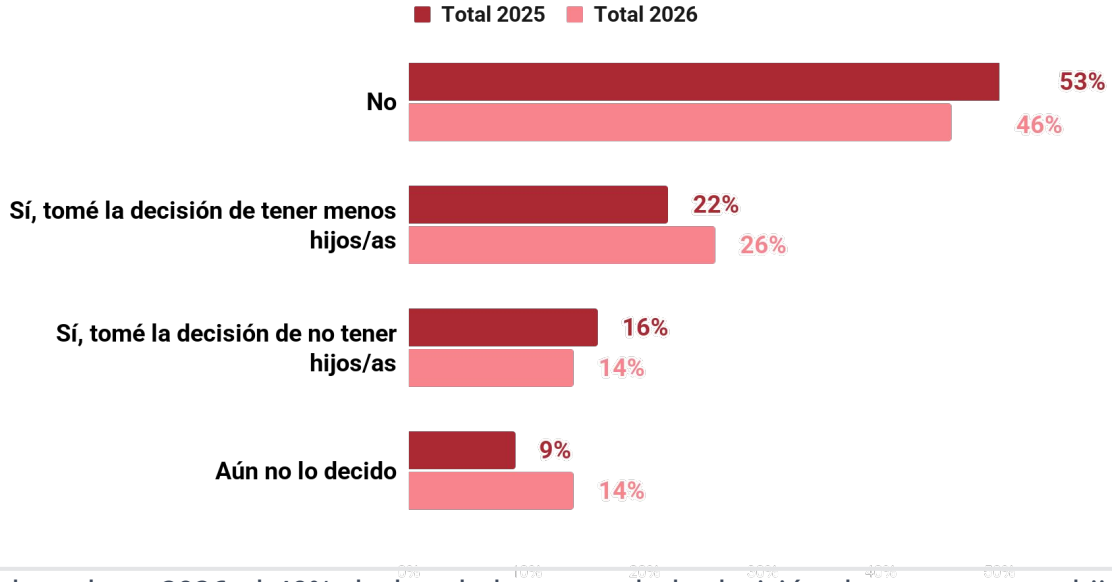


- A nivel total en 2026, la mayoría considera que tener hijos/as afecta significativamente la carrera laboral: 43% señala que afecta bastante y 19% mucho. Así, el 62% de las personas considera que la carrera laboral se puede ver afectada por tener hijos/as, alcanzando el 70% en el caso de las mujeres y el 54% en el caso de los hombres.
- Por género, las mujeres indican que la carrera se ve afectada en mayor medida que los hombres, quienes se concentran más en la categoría “poco” (38% vs 24%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Carrera profesional y decisión de parentalidad

¿Ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional?



- A nivel total, en 2026 el 40% declara haber tomado la decisión de tener menos hijos/as o no tenerlos por su desarrollo profesional, cifra mayor que en el 2025.
- Junto a ello, crece la opción de tener menos hijos/as, mientras que no tener hijos/as se mantiene similar.
- Por último, aumenta quienes aún no lo deciden (14% vs 9%), dando cuenta de una mayor tensión entre carrera y parentalidad.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Carrera profesional y decisión de parentalidad

¿Ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional?

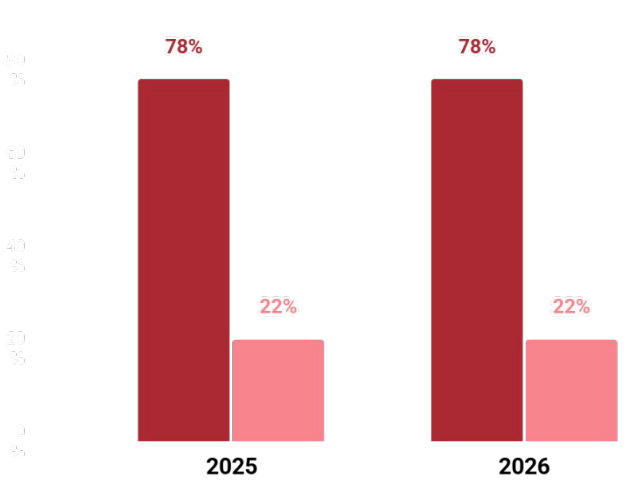
	Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +	ABC1	C2	C3	D
Sí, tomé la decisión de no tener hijos/as	13%	16%	25%	22%	8%	6%	16%	12%	14%	13%
Sí, tomé la decisión de tener menos hijos/as	22%	30%	23%	21%	30%	26%	25%	28%	31%	17%
No	48%	44%	17%	40%	54%	60%	52%	49%	43%	43%
Aún no lo decido	18%	10%	35%	17%	7%	8%	7%	12%	11%	27%

- Por género, las **mujeres declaran en mayor proporción que los hombres haber decidido tener menos hijos/as** por razones profesionales y también haber optado por no tener hijos.
- Uno de cada 4 jóvenes entre 18 a 34 años ha tomado la decisión de no tener hijos/as para promover su desarrollo profesional y otro 23% de tener menos por esta razón.
- Las personas ABC1 indican en mayor medida que no (52%), mientras que en C2 y C3 aumenta la decisión de tener menos hijos (28% y 31% respectivamente).

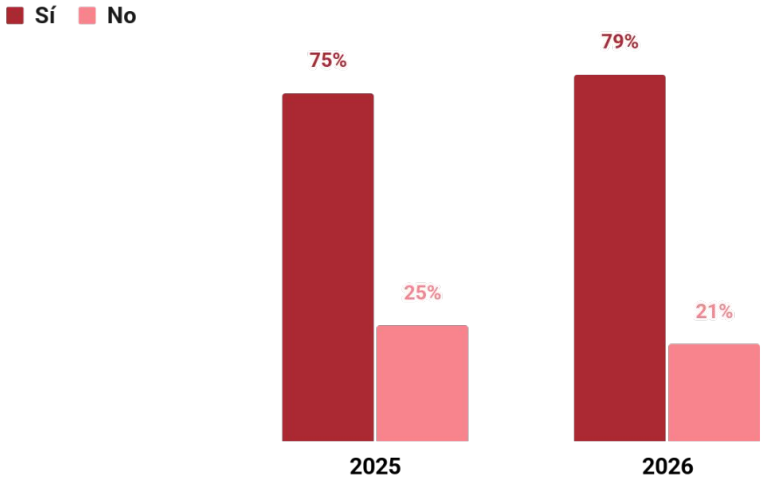
Base: Total entrevistas, 870 casos.

Balance de la decisión en el desarrollo profesional

¿Su decisión ha contribuido a promover su desarrollo profesional?



Si pudiera volver a tomar la decisión de no tener hijos/as o tener menos para privilegiar su carrera profesional: ¿Volvería a tomar la misma decisión?



- El 78% de quienes decidieron no tener hijos/as o tener menos por su desarrollo profesional, considera que la decisión contribuyó a este propósito y el 79% el 2026 que volvería a tomar la misma decisión, más que en el 2025 (75%).
- Asimismo, si pudieran volver a decidir, un 79% en 2026 tomaría la misma decisión.

Base: 353 casos, quienes han decidido no tener o tener menos hijos.

Balance de la decisión en el desarrollo profesional

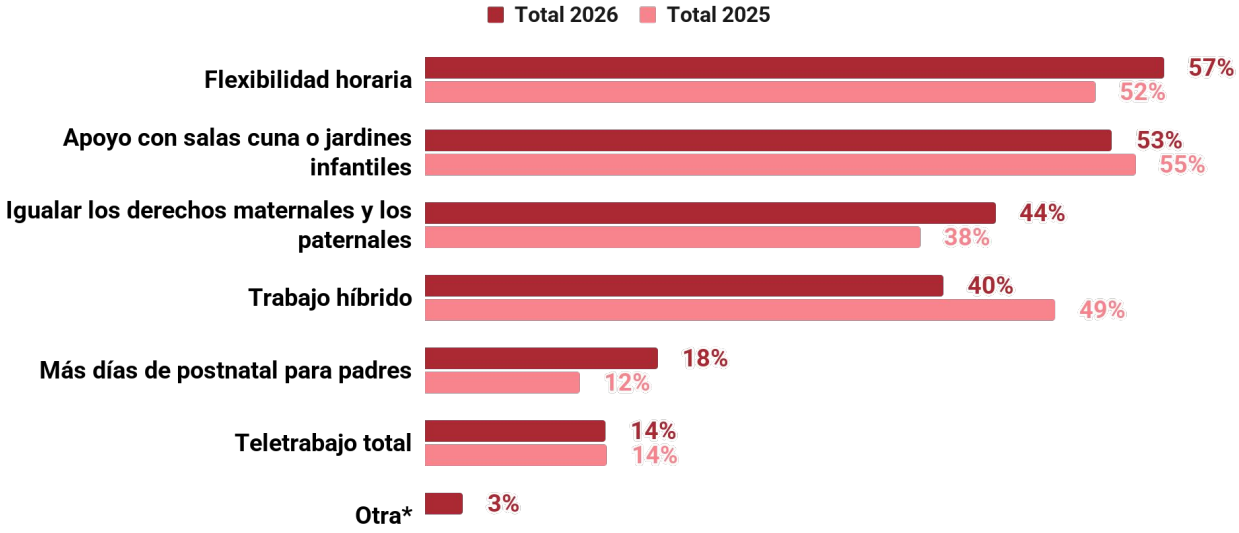
		Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años ++
¿Su decisión ha contribuido a promover su desarrollo profesional?	**Sí**	76%	79%	92%	77%	73%	77%
	No	24%	21%	8%	23%	27%	23%
Si pudiera volver a tomar la decisión de no tener hijos/as o tener menos para privilegiar su carrera profesional: ¿Volvería a tomar la misma decisión?	**Sí**	79%	80%	94%	83%	71%	76%
	No	21%	20%	6%	17%	29%	24%

- Entre quienes decidieron no tener o tener menos hijos/as, no se observan diferencias relevantes entre hombres y mujeres.
- Por edad, el grupo 18-34 años presenta 9 de cada que 10 consideran que la decisión favoreció su carrera y una proporción aún mayor volvería a tomarla.

Base: 353 casos, quienes han decidido no tener o tener menos hijos.

Trabajo y parentalidad: medidas de conciliación

¿Cuáles de las siguientes condiciones laborales serían más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal? Seleccione un máximo de 3



- En 2026, las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar trabajo y parentalidad son la flexibilidad horaria (57%) y el apoyo con salas cuna o jardines infantiles (53%), ambas en niveles similares a 2025.
- Aumenta la importancia de igualar derechos maternales y paternales y de más días de postnatal para padres, mostrando un mayor énfasis en corresponsabilidad. En contraste, el trabajo híbrido disminuye (40% vs 49%).

Base: Total entrevistas, 870 casos. *Esta alternativa de respuesta no se presentó en 2025.

Trabajo y parentalidad: medidas de conciliación

¿Cuáles de las siguientes condiciones laborales serían más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal?

	Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Flexibilidad horaria	53%	61%	63%	60%	54%	52%
Apoyo con salas cuna o jardines infantiles	50%	55%	63%	55%	46%	57%
Igualar los derechos maternales y los paternales	49%	38%	44%	41%	46%	43%
Trabajo híbrido	34%	46%	31%	43%	43%	33%
Más días de postnatal para padres	22%	14%	41%	24%	11%	6%
Teletrabajo total	16%	11%	32%	11%	10%	14%
Otra*	2%	3%	2%	1%	3%	7%

- Tanto hombres como en mujeres consideran que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal son la flexibilidad horaria y la sala cuna.
- A nivel general, las mujeres priorizan más medidas de flexibilidad horaria (61% vs 53%) y modalidades híbridas (46% vs 34%). En los hombres, igualar los derechos maternales y paternales como medida efectiva en la decisión de tener hijos/as y un trabajo formal alcanza el 49% de adhesión, incluso más que en las mujeres (38%).
- A menor edad, mayor preferencia por la flexibilidad horaria, mientras que en los tramos mayores disminuye la prioridad del teletrabajo y del postnatal extendido.

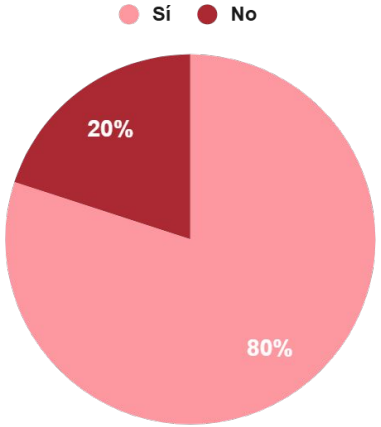
Base: Total entrevistas, 870 casos. *Esta alternativa de respuesta no se presentó en 2025.

Sección 4: **Agenda laboral de género**

Balance y expectativas

Sala cuna universal: respaldo y efectos percibidos

¿Considera que el Gobierno del Presidente José Antonio Kast debe priorizar en sus primeros 90 días la aprobación del proyecto de ley de sala cuna para las madres y padres con hijos/as menores de dos años para apoyar el trabajo formal femenino y la natalidad?



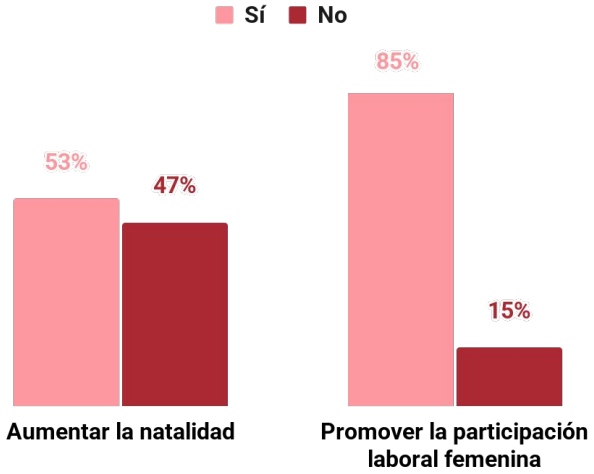
	Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Sí	78%	82%	74%	82%	80%	82%
No	22%	18%	26%	18%	20%	18%

- A nivel total existe un amplio respaldo al proyecto de ley de sala cuna, con un 80% que considera que el gobierno de José Antonio Kast debe priorizar la aprobación del proyecto de ley en sus primeros 90 días.
- Por género, el apoyo es mayor entre mujeres (82%) que entre hombres (78%), aunque en ambos casos supera la mayoría.
- En cuanto a la edad, el respaldo se mantiene en todos los tramos, con menor apoyo en 18-34 años (74%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Sala cuna universal: respaldo y efectos percibidos

¿De aprobarse el proyecto de ley de sala cuna considera que contribuiría a..?



	Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +	ABC1	C2	C3	D
Aumentar la natalidad	58%	47%	50%	56%	50%	56%	53%	50%	51%	56%
Promover la participación laboral femenina	84%	86%	84%	90%	80%	92%	89%	93%	80%	87%

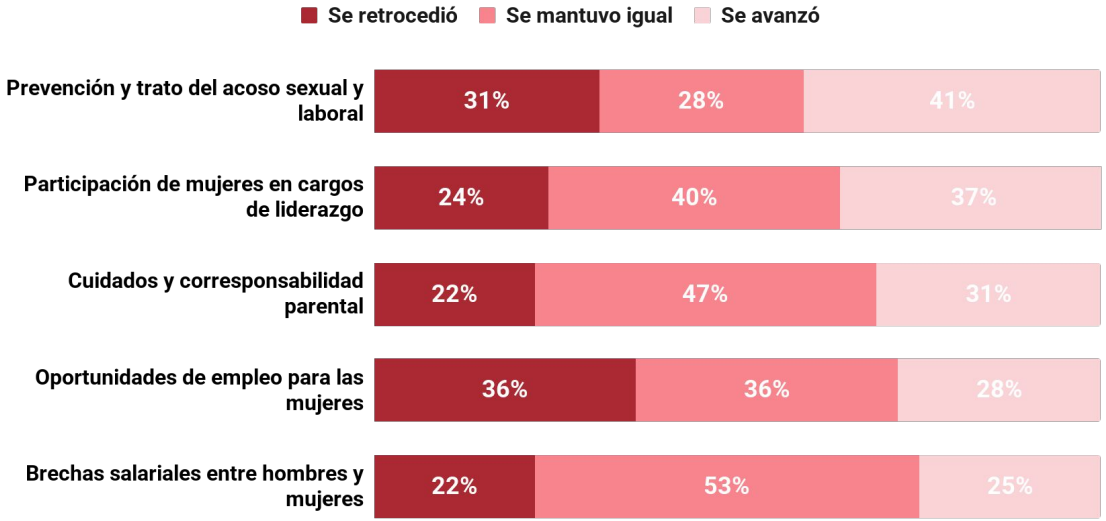
Porcentaje de quienes responden "Sí".

- A nivel total, la sala cuna universal es percibida principalmente como una medida para promover la participación laboral femenina (85%). Su efecto en aumentar la tasa de natalidad tiene una convicción del 53%, alcanzando en los hombres un 58%, mayor incluso que en las mujeres.
- Por género, los hombres son más optimistas respecto al efecto en natalidad que las mujeres.
- En cuanto a la edad y GSE, el efecto en participación laboral supera el 80% en todos los segmentos, destacando 35-44 años (90%), 65+ (92%) y C2 (93%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Evaluación gobierno del Presidente Boric

Indique si durante el Gobierno del Presidente Boric considera que se avanzó, se mantuvo igual o se retrocedió en las siguientes políticas laborales de género:



- En promedio, un 41% evalúa que las políticas laborales de género se mantuvieron igual durante el gobierno del Presidente Boric, mientras un 32% percibe avances y un 27% retrocesos.
- La percepción más positiva de avance se observa en prevención del acoso sexual y laboral (41%) y participación de mujeres en cargos de liderazgo (37%). La percepción más negativa es en las oportunidades laborales de las mujeres, con un 36% que considera que se retrocedió.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Evaluación gobierno del Presidente Boric

Indique si durante el Gobierno del Presidente Boric considera que se avanzó, se mantuvo igual o se retrocedió en las siguientes políticas laborales de género:

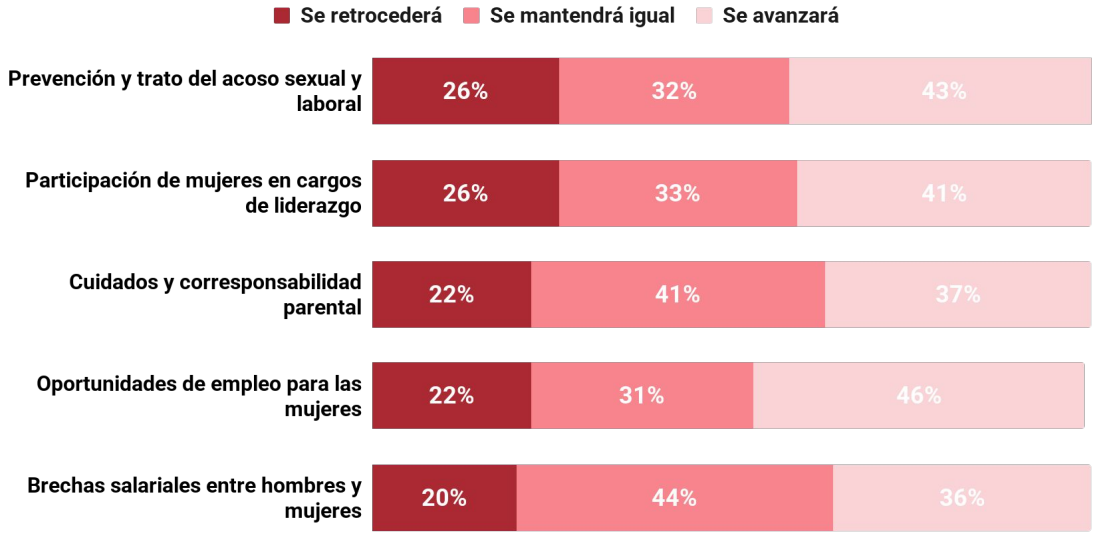
		Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Oportunidades de empleo para las mujeres	Se avanzó	27%	28%	38%	34%	22%	20%
Cuidados y corresponsabilidad parental	Se avanzó	29%	33%	32%	30%	30%	35%
Brechas salariales entre hombres y mujeres	Se avanzó	26%	25%	20%	34%	22%	23%
Participación de mujeres en cargos de liderazgo	Se avanzó	33%	40%	34%	46%	32%	34%
Prevención y trato del acoso sexual y laboral	Se avanzó	41%	41%	45%	46%	38%	38%

- Comparativamente, las mujeres tienden a evaluar de forma levemente más positiva los avances que los hombres, especialmente en liderazgo femenino y corresponsabilidad.
- Por su parte, los jóvenes (18-34) presentan mayor percepción de avance en empleo y acoso, mientras que los mayores de 65 años tienden a señalar con más fuerza que “se mantuvo igual”, especialmente en empleo y brechas salariales.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Expectativas sobre el gobierno de José Antonio Kast

Ahora pensando en sus expectativas sobre el Gobierno de José Antonio Kast: ¿Usted considera que se avanzará, se mantendrá igual o se retrocederá en las siguientes políticas laborales de género:



- Las expectativas hacia el gobierno de José Antonio Kast muestran una mayor expectativa en todas las áreas evaluadas, destacando principalmente el avance en oportunidades de empleo para mujeres (46%), prevención del acoso (43%) y liderazgo femenino (41%).
- En brechas salariales y corresponsabilidad predomina la idea de que “se mantendrá igual” (44% y 41%).

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Expectativas sobre el gobierno de José Antonio Kast

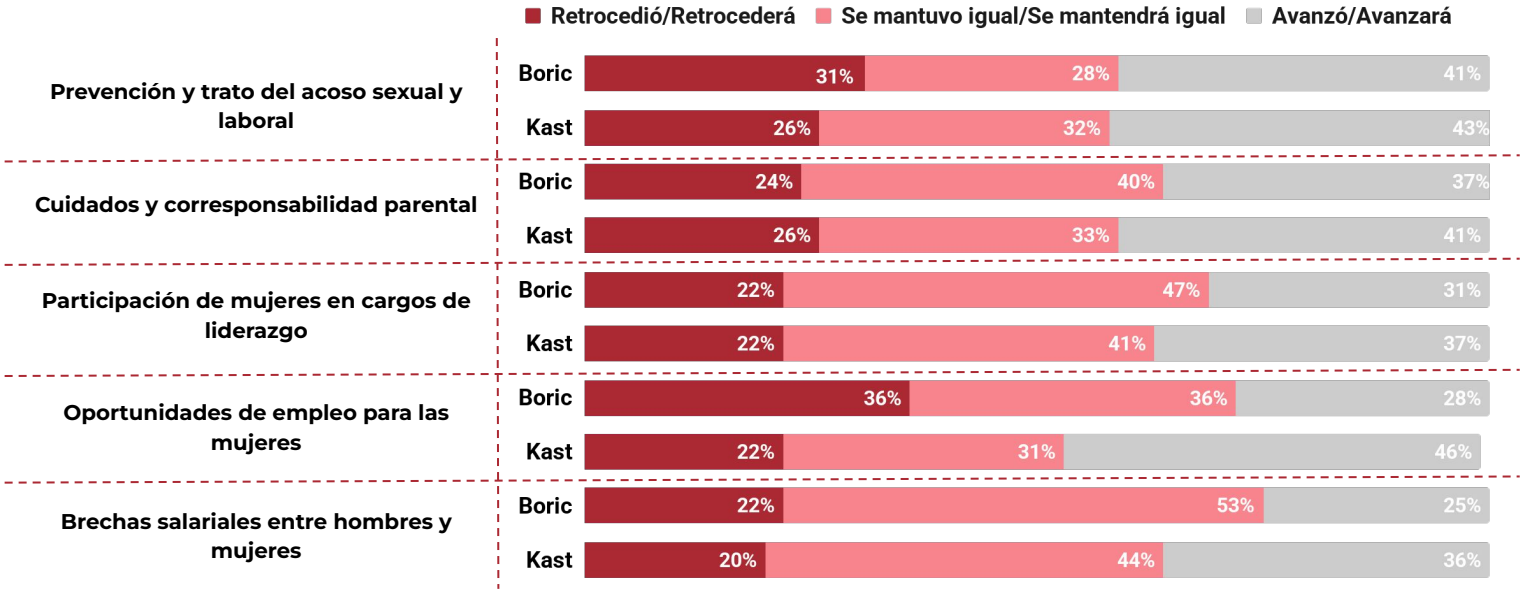
Ahora pensando en sus expectativas sobre el Gobierno de José Antonio Kast: ¿Usted considera que se avanzará, se mantendrá igual o se retrocederá en las siguientes políticas laborales de género:

		Hombres	Mujeres	18-34 años	35-44 años	45-64 años	65 años +
Oportunidades de empleo para las mujeres	Se avanzará	51%	42%	45%	47%	48%	41%
Cuidados y corresponsabilidad parental	Se avanzará	43%	30%	32%	39%	39%	28%
Brechas salariales entre hombres y mujeres	Se avanzará	41%	31%	28%	38%	39%	29%
Participación de mujeres en cargos de liderazgo	Se avanzará	44%	38%	37%	43%	43%	34%
Prevención y trato del acoso sexual y laboral	Se avanzará	47%	39%	40%	44%	44%	39%

- Comparativamente, **los hombres muestran mayores expectativas de avance** que las mujeres en todas las áreas, especialmente en empleo femenino y prevención del acoso.
- Por edad, las personas entre 35 y 44 años aparecen más optimistas en liderazgo y oportunidades de empleo.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Balance y Expectativas - Políticas laborales de género



- Comparativamente, el gobierno de Boric es evaluado con mayor percepción de estancamiento o retroceso, especialmente en oportunidades de empleo femenino y brechas salariales. Mientras que el área mejor evaluada en su gestión es la prevención del acoso.
- Por su parte, las expectativas hacia el gobierno de Kast son más favorables en todas las dimensiones. Aumenta la proporción que espera avances en empleo femenino y reducción de brechas salariales, y disminuye la percepción de retroceso respecto a la evaluación del gobierno anterior.

Base: Total entrevistas, 870 casos.

Conclusiones

Conclusiones

Percepción de inclusión laboral femenina

- En 2026 persiste una **percepción ambivalente** sobre el avance del país en inclusión laboral femenina, ya que aunque mejora la evaluación respecto a la empresa donde trabajan, a nivel país sigue predominando la idea de que la inclusión es insuficiente.
- Se mantiene una **brecha estructural de percepción por género**: los hombres tienden a evaluar más positivamente tanto la igualdad salarial como la promoción de inclusión, mientras que las mujeres muestran una mirada más crítica del sistema.
- Las medidas más valoradas continúan siendo la **igualdad de salarios y mejores remuneraciones**, creciendo con fuerza esta última respecto a 2025. En contraste, flexibilidad horaria y sala cuna universal pierden cierta prioridad.
- En implementación interna, destaca la presencia de flexibilidad horaria y trabajo híbrido, pero persiste una brecha en cuanto a que **más mujeres que hombres declaran que en su trabajo no existe ninguna medida de adaptabilidad o cuidado**.

Desarrollo profesional y parentalidad

- Se observa un amplio consenso en que **tener hijos/as sigue afectando principalmente la carrera de las mujeres**, aunque esta percepción disminuye levemente respecto a 2025, y las mujeres perciben este impacto con mayor intensidad que los hombres.
- Disminuye la idea de que no existe impacto y se **consolida la percepción de que la parentalidad afecta "bastante" o "mucho" en la trayectoria laboral**, en este sentido, el principal efecto identificado continúa siendo la dificultad para acceder a cargos de primera línea, aunque con menor intensidad que el año anterior.
- Así mismo, aumenta la tensión entre carrera y parentalidad: crece la proporción que declara haber decidido tener menos hijos por razones profesionales y también quienes aún no lo han decidido. Se ve una valorización de igualar los derechos maternales y paternales como medida efectiva en la decisión de tener hijos y un trabajo formal, especialmente en los hombres
- Entre quienes optaron por no tener o tener menos hijos/as, **cerca de 8 de cada 10 consideran que la decisión favoreció su desarrollo profesional y volverían a tomarla.**
- **Trabajo y natalidad:** Tanto hombres como mujeres consideran que que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal son la flexibilidad horaria y la sala cuna.

Conclusiones

Agenda laboral de género: balance y expectativas

- El proyecto de ley de sala cuna cuenta con un elevado respaldo transversal y es percibido principalmente como una herramienta para promover la participación laboral femenina (85%) más que para aumentar la natalidad, aunque la percepción de su impacto en la natalidad es significativo: 53%.
- Respecto al Gobierno del Presidente Boric, predomina la percepción de **estancamiento**, especialmente en brechas salariales y corresponsabilidad, mientras que los avances más reconocidos se concentran en prevención del acoso y liderazgo femenino. Junto a ello, la evaluación más negativa de sus políticas laborales se concentró en las oportunidades de empleo para las mujeres, donde 36% cree que se retrocedió.
- En contraste, las expectativas hacia un eventual gobierno de José Antonio Kast son **más optimistas que el balance del gobierno anterior**, especialmente en empleo femenino, liderazgo y prevención del acoso. Sin embargo, en brechas salariales y cuidados predomina la expectativa de continuidad más que de transformación. En este caso, las expectativas más negativas de las políticas laborales del preseidente José Antonio Kast se encuentran en prevención del acoso sexual y laboral y la participación de mujeres en cargos de liderazgo, donde el 26% en ambos casos cree que se retrocederá.

- En síntesis, el debate se mueve entre tres tensiones centrales:

  → Persistente brecha de percepción entre hombres y mujeres.
  → Alta conciencia del impacto de la parentalidad en la carrera femenina.
  → Expectativa de cambios, pero con cautela estructural en igualdad salarial y corresponsabilidad.

Descifra
Datos · Contexto · Tendencias

RESULTADOS
Estudio de Inclusión y Equidad Laboral

26 de febrero 2026

Preparado para: chilemujeres fundación