

# INFORME DE GÉNERO SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTÍA

Diciembre 2025

## Contenidos

---

1.	Presentación.....	4
2.	Resumen y estructura del informe.....	5
3.	Sistema de Pensiones.....	8
3.1.	Personas afiliadas y cotizantes .....	8
3.1.1.	Personas afiliadas y cotizantes según sexo .....	8
3.1.2.	Personas afiliadas según densidad de cotizaciones .....	9
3.1.3.	Cotizantes y remuneración imponible según sexo.....	11
3.1.4.	Cotizantes y remuneración imponible según sexo y actividad económica.....	12
3.2.	Personas pensionadas por vejez en el sistema de capitalización individual .....	15
3.2.1.	Nuevas personas pensionadas de vejez .....	15
3.2.2.	Pensiones de vejez pagadas .....	20
3.3.	Personas pensionadas por vejez en el sistema antiguo .....	28
3.4.	Total de personas pensionadas por vejez.....	30
4.	Personas beneficiarias de Pensión Garantizada Universal, Aporte Previsional de Vejez y de Beneficios solidarios de invalidez .....	33
5.	Beneficios para mejorar la igualdad de género en el sistema previsional, Ley N° 20.255 de 2008 .....	36
5.1.	Bono por hijo para las mujeres.....	36
5.2.	Compensación económica en caso de divorcio o nulidad.....	37
5.3.	Pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre.....	38
5.4.	Tasa del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia diferenciada por sexo.....	39
6.	Nuevos beneficios de la Reforma Previsional, Ley N°21.735 de 2025.....	41
6.1.	Extensión de la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales.....	42
6.2.	Aumento de la Pensión Garantizada Universal y de los Beneficios solidarios de Invalidez .....	44
6.3.	Beneficio por Años Cotizados .....	47
6.4.	Compensación por diferencias Expectativa de Vida.....	49

---

7.	Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos .....	51
8.	Seguro de cesantía .....	53
8.1.	Personas afiliadas y cotizantes .....	53
8.1.1.	Personas afiliadas y cotizantes según sexo .....	53
8.1.2.	Cotizantes según sexo y tipo de contrato .....	54
8.1.3.	Remuneración imponible según sexo y tipo de contrato .....	55
8.2.	Solicitudes aprobadas .....	57
8.3.	Personas beneficiarias .....	60
9.	Síntesis.....	61
	Bibliografía.....	63

## 1. Presentación

Este informe, que realiza la Superintendencia de Pensiones desde el año 2018, presenta un análisis descriptivo y comparativo de la situación de hombres y mujeres en el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, y muestra las diferencias y desigualdades de género en ambos sistemas.

Para elaborar esta octava versión del informe se utilizaron como fuentes de información las bases de datos y las estadísticas proporcionadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y el Instituto de Previsión Social (IPS), con información a junio de 2025.

Los análisis de este informe hacen referencia a la personas afiliadas, cotizantes y beneficiarias del sistema de pensiones, tanto de capitalización individual como del sistema antiguo, del seguro de cesantía, y personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y de los beneficios solidarios de invalidez.

A través de este documento la Superintendencia de Pensiones busca aportar información relevante en concordancia con su objetivo institucional de generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, teniendo en cuenta el enfoque de género, para promover comprensión, desarrollo y mejora de políticas públicas en materia previsional. A su vez, este análisis con enfoque de género permite visibilizar brechas, orientar mejoras y promover condiciones más equitativas en el sistema de seguridad previsional, cumpliendo un rol clave en los avances en materia de igualdad de género.

Esta versión del informe incluye una sección con la descripción de los nuevos beneficios de la reforma previsional de la Ley N°21.735 aprobada en marzo del presente año.

## 2. Resumen y estructura del informe

Los principales indicadores de proporciones de personas afiliadas y cotizantes del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, así como las brechas entre hombres y mujeres de remuneración imponible, densidades de cotización, años cotizados, saldos acumulados y expectativa de vida, dan cuenta de las desigualdades provenientes del mercado del trabajo y los distintos factores que explican las brechas de género en los montos de pensión de vejez pagados. A su vez, los indicadores de cobertura y pagos de los beneficios de Pensión Garantizada Universal (PGU) muestran su contribución a la disminución de estas brechas.

Entre julio de 2024 y junio de 2025, 159.907 personas afiliadas se pensionaron por vejez. De ese total, las mujeres representaron el 52,8%, mientras que el 47,2% restante correspondió a hombres.

La densidad de cotizaciones, entendida como el porcentaje de meses cotizados respecto de los meses transcurridos desde que una persona se afilió, fue mayor en hombres que en mujeres. En general, los hombres presentan un promedio y una mediana de densidad de cotizaciones<sup>1</sup> mayores a las de las mujeres. Esto refleja que la brecha –entendida como la diferencia entre el valor en mujeres respecto del de hombres– fue negativa para las mujeres en este indicador.

En junio de 2025, la densidad promedio de cotizaciones de las nuevas personas pensionadas fue de 64,6% en hombres y de 50,9% en mujeres, con una brecha de -13,7 puntos porcentuales (p.p.) A su vez, el promedio de años cotizados fue de 25,7 y 16,9, respectivamente.

Con relación a los saldos acumulados, se registró una brecha de -57,6% desfavorable para las mujeres, quienes acumularon en promedio 596 UF frente a 1.403 UF en hombres. Inciden en esta brecha, además de las menores densidades de cotización, el menor período de acumulación o ahorro en mujeres, el cual está determinado a su vez por la diferencia en la edad legal de jubilación (60 años en mujeres y 65 años en hombres). Con todo, la brecha por sexo del monto de la primera pensión definitiva autofinanciada de las nuevas personas pensionadas se ubicó en -61,4% para el promedio y -70,4% para la mediana.

Por su parte, en junio de 2025 las pensiones pagadas a la población de 65 años y más, en junio de 2025 fueron 1.141.457, de las cuales el 37,9% correspondió a mujeres y el 62,1% a hombres. De este total, quienes reciben el beneficio de PGU contributiva, representan el 83,2%,

---

<sup>1</sup> El promedio corresponde a la suma de las densidades dividida por el número de personas. La mediana corresponde al valor que queda al centro al ordenar los datos de menor a mayor.

equivalente a 949.999 personas, siendo esta proporción mayor en mujeres (84,6%) que en hombres (82,4%). En cuanto a los montos de pensión de quienes reciben el beneficio de PGU contributiva, el promedio del componente autofinanciado fue de \$169.936 en mujeres y \$262.702 en hombres, reflejando una brecha de -35,3%. Al incorporar el beneficio de la PGU, esta brecha se reduce a -18,7%.

A su vez, en junio de 2025 las personas beneficiarias de PGU fueron 2.167.546, siendo mayormente mujeres (58,1%). De ese total, 1.565.993 recibieron el beneficio de PGU Contributiva (72,2%) y 601.553 PGU no Contributiva (27,8%). En el caso de PGU Contributiva, las mujeres representaron el 52,8%, mientras que, en PGU no contributiva, el 71,7%.

Considerando a todas las personas pensionadas por vejez, tanto del sistema de capitalización individual (AFP y compañías de seguros de vida) y del sistema antiguo (IPS), como a las beneficiarias de PGU, el monto promedio de la pensión total de hombres fue de \$ 491.668 mientras que en mujeres fue de \$ 311.327, lo que significó una brecha de -36,7%, es decir, el monto promedio de la pensión de las mujeres fue un 36,7% menor que el de los hombres.

Por otro lado, la Reforma Previsional de 2008 introdujo por primera vez medidas tendientes a mejorar la igualdad de género en el sistema previsional, como el bono por hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a, la compensación económica en caso de divorcio o nulidad, la pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre y el abono de la diferencia en la prima SIS por menor siniestralidad de las mujeres en sus cuentas individuales de capitalización individual.

La Reforma Previsional de la Ley N° 21.735, que entró en vigor en marzo de 2025, tiene como propósito principal mejorar las pensiones de las actuales y futuras personas pensionadas, incorporando principios de solidaridad intergeneracional y perspectiva de género a través de la creación del Seguro Social Previsional (SSP) y mejorando la Pensión Garantizada Universal (PGU).

El objetivo del Seguro Social Previsional (SSP), que será administrado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), es financiar las nuevas prestaciones contributivas del Beneficio por Años Cotizados (BAC) y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida (CEV), dos de los principales beneficios introducidos por la Reforma, y cuyo fin es mejorar las pensiones de hombres y mujeres a través de mecanismos compensatorios que reconocen las diferencias por sexo de las trayectorias laborales y de cotizaciones en el sistema previsional y el efecto de la mayor expectativa de vida de las mujeres en las brechas de los montos de pensión.

El presente informe está estructurado de la siguiente manera:

Luego de las secciones de Presentación y Resumen, la tercera sección describe la situación de hombres y mujeres en el sistema de pensiones, incluyendo información sobre personas afiliadas, cotizantes y pensionadas por vejez.

La cuarta sección detalla la situación de las personas beneficiarias de Pensión Garantizada Universal (PGU) y beneficios solidarios de invalidez.

La quinta sección, en tanto, contiene una descripción de los avances en materia de igualdad de género en el sistema previsional, gracias a las medidas introducidas con la Reforma Previsional de 2008.

La sexta sección, por su parte, describe los principales beneficios introducidos por la Reforma Previsional de 2025, los cuales comparten el objetivo de compensar el efecto de diversos factores en los niveles de los montos de pensión, así como de fortalecer beneficios ya existentes por su rol en contribuir a aliviar pobreza y reducir las brechas de género en el sistema previsional.

La séptima sección presenta información de la ley sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos en relación con los montos pagados con cargo a los fondos previsionales de personas deudoras.

La octava sección comprende el análisis de los indicadores del seguro de cesantía, incluyendo información sobre personas afiliadas, cotizantes, solicitudes y beneficiarios del sistema.

La novena y última sección presenta una síntesis del informe.

### 3. Sistema de Pensiones

#### 3.1. Personas afiliadas y cotizantes<sup>2</sup>

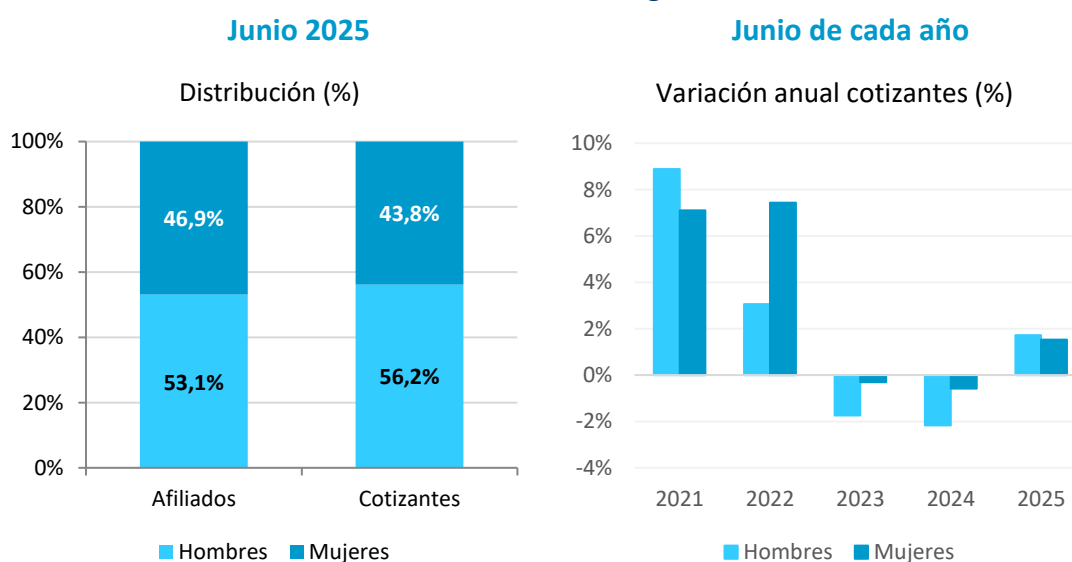
##### 3.1.1. Personas afiliadas y cotizantes según sexo

A junio de 2025, las mujeres afiliadas al sistema de capitalización individual representaban el 46,9% del total de personas afiliadas activas, mientras que respecto de las cotizantes alcanzaron el 43,8% del total, equivalente a 2.542.539 personas. En comparación con junio de 2024, las mujeres presentaron un aumento anual de cotizantes de 1,5% (correspondiente a 38.205 personas). En el mismo período, los cotizantes hombres aumentaron 1,7% (55.254 personas).

Estas variaciones se enmarcan en una tendencia de aumentos anuales observada desde fines de 2024 y comienzos de 2025, que contrasta con las disminuciones anuales de cotizantes registradas durante 2023 y la mayor parte de 2024.

Gráfico N°1

#### Distribución (%) de personas afiliadas y cotizantes del sistema de pensiones, y variación anual de cotizantes, según sexo



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP.

<sup>2</sup> Esta sección se refiere a las personas afiliadas activas y cotizantes del sistema de capitalización individual. Las personas cotizantes del sistema antiguo fueron 8.722 en junio 2025, con una tendencia a decrecer, por lo que no se incluye un análisis sobre esta población en este informe.

### 3.1.2. *Personas afiliadas según densidad de cotizaciones*

La densidad de cotizaciones, entendida como el porcentaje de meses cotizados respecto de los meses transcurridos desde que una persona se afilió, es mayor en hombres que en mujeres y refleja una brecha estructural persistente por sexo.

En junio de 2025, el promedio de densidad de los hombres fue 57,2%, mientras que en mujeres fue de 49,0%, lo que significó una brecha de -8,2 p.p. Por su parte, la mediana fue 62,0% en el caso de los hombres y 48,1% en el de las mujeres, con una brecha de -13,9 p.p. Estos resultados muestran que, dado que las mujeres cotizan con menor regularidad que los hombres, acumulan menos saldo, lo que repercutirá en montos de pensiones más bajos al momento de jubilar.

Al analizar la densidad de cotización según tramos, se observa que las mujeres se concentran en los tramos de menor densidad, mientras que los hombres en los tramos más altos (Gráfico N°2). Por ejemplo, las mujeres en los cinco primeros tramos de menor densidad (hasta 50%), son el 51,4% del total, mientras que en hombres ese porcentaje es el 39,2%. A su vez, en los tramos superiores al 70%, se concentra el 42,1% de los hombres frente al 32,0% del total de afiliadas mujeres, consignándose una brecha por sexo de -9,9 puntos porcentuales. Adicionalmente, los hombres presentan promedios y medianas de densidad mayores a los de mujeres en cualquier tramo etario (Gráfico N°3), lo que refleja una diferencia durante toda la vida laboral entre hombres y mujeres.

Estas diferencias en las densidades de cotización dan cuenta de diferencias de género en los patrones de inserción laboral y estabilidad en el empleo formal de las mujeres y a la discontinuidad de sus trayectorias laborales, lo que ha sido ampliamente estudiado<sup>3</sup> a nivel nacional e internacional.

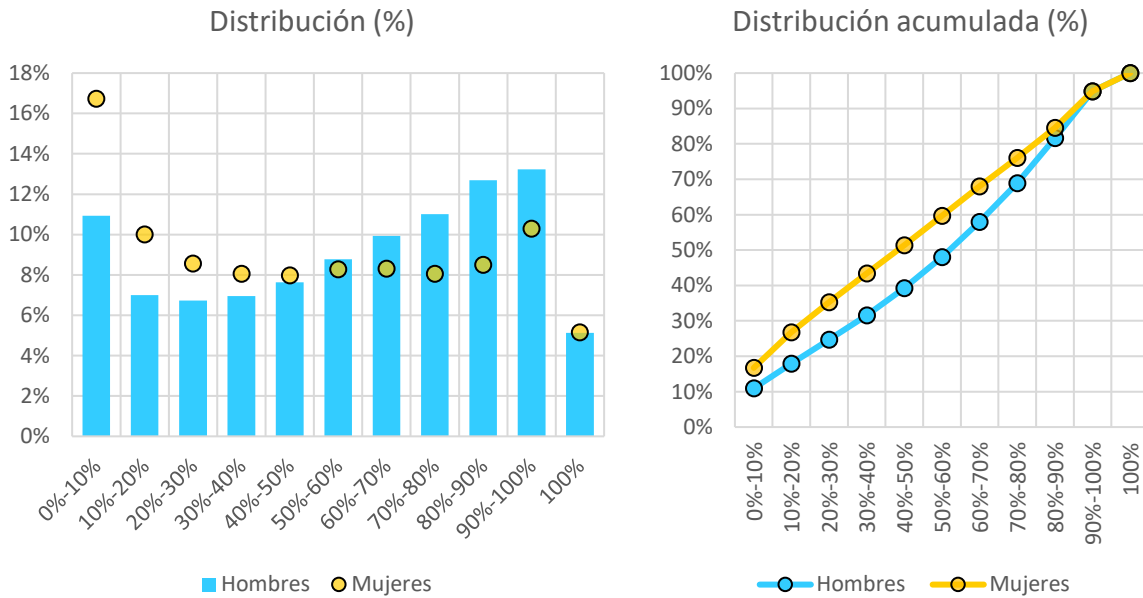
---

<sup>3</sup> Para más información ver OIT (2025), Grupo Banco Mundial (2024), World Economic Forum (2025) y CEPAL (2025).

Gráfico N°2

Sistema de Capitalización Individual

Distribución (%) de afiliados hombres y mujeres, según tramo de densidad de cotizaciones  
Junio de 2025

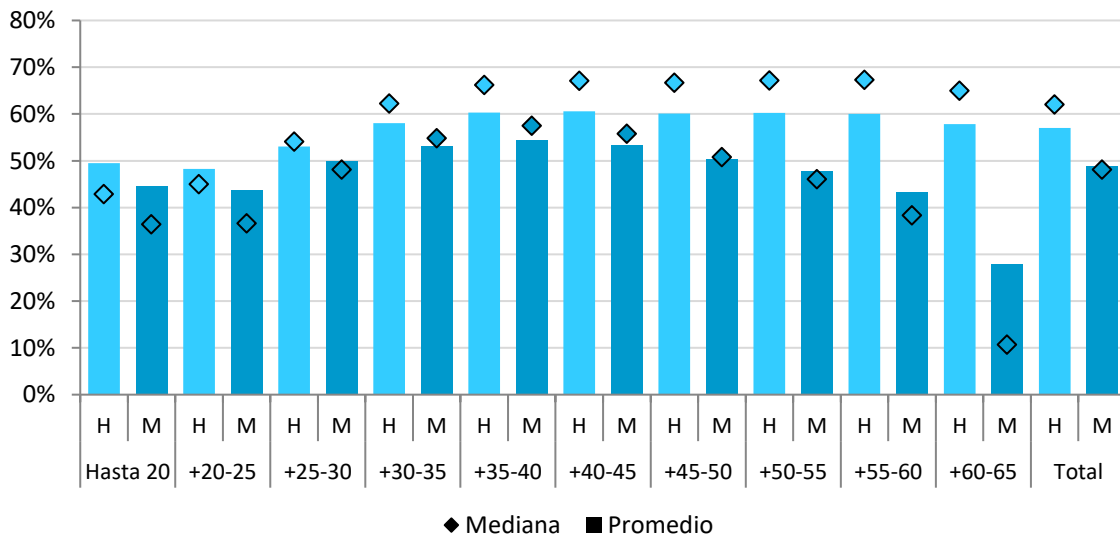


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

Gráfico N°3

Sistema de Capitalización Individual

Promedio y mediana de densidad de cotizaciones, según sexo y tramo de edad  
Junio 2025



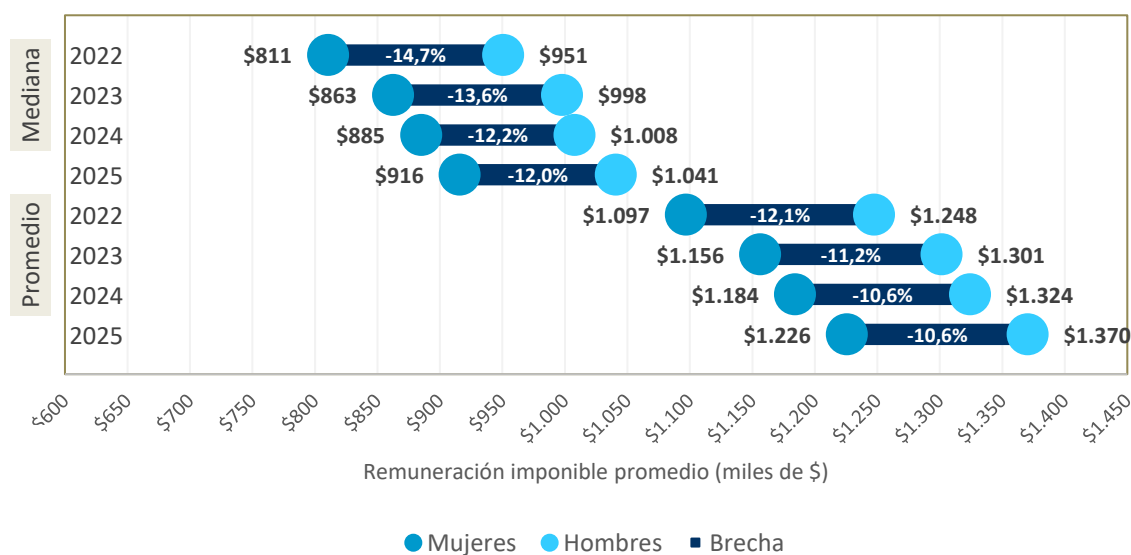
Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

### 3.1.3. Cotizantes y remuneración imponible según sexo

A junio de 2025, la remuneración imponible promedio fue de \$1.370.381 para los hombres y de \$1.225.623 para las mujeres, lo que representa una brecha<sup>4</sup> de -10,6%. Esta brecha fue de igual magnitud a la registrada en 2024, asociada al incremento real anual de la remuneración promedio en 3,5%, en ambos sexos. En cuanto a la mediana, los valores fueron \$1.040.760 en hombres y \$915.904 en mujeres, con una brecha de -12,0%, inferior en 0,2 p.p. a la observada el año anterior. En este último resultado influyó el mayor crecimiento, en términos reales, de la mediana en mujeres (3,5%) respecto de los hombres (3,3%).

Estas diferencias en remuneración imponible constituyen también un factor que incide en el saldo que hombres y mujeres acumularán en sus cuentas individuales de capitalización individual, lo que influirá a su vez en las brechas de los montos de pensión<sup>5</sup>.

**Gráfico N°4**  
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo**  
**Junio de cada año (en pesos de junio 2025)**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas y bases de datos proporcionadas por las AFP.

<sup>4</sup> La brecha en este caso se calcula como la diferencia porcentual entre la remuneración imponible de las mujeres respecto de la de los hombres:  $Brecha = (rem. mujeres - rem. hombres) / rem. hombres * 100$ .

<sup>5</sup> Según el Informe Mundial sobre Salarios 2024–2025 de la OIT, la brecha salarial de género persiste en todas las regiones del mundo y se debe principalmente a la segregación laboral, menor participación femenina y la penalización por maternidad. Estas desigualdades salariales se traducen directamente en menores cotizaciones y menores pensiones para las mujeres.

### 3.1.4. Cotizantes y remuneración imponible según sexo y actividad económica

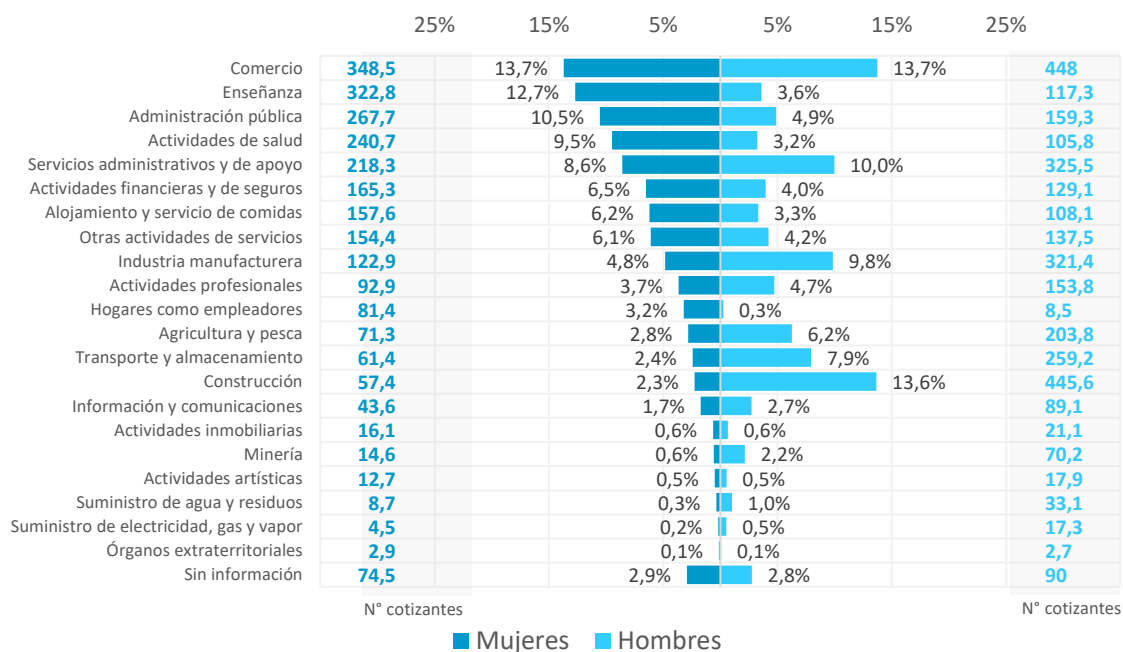
La distribución de las y los cotizantes por actividad económica refleja la persistencia de la segregación ocupacional por sexo. Según un informe del BID (2023) sobre el mercado laboral femenino en América Latina y el Caribe, las mujeres al ingresar al mercado laboral tienden a ocupar empleos de menor calidad y salario, lo que estaría asociado, en parte, a una segregación ocupacional, debido a que trabajan principalmente en sectores de cuidado, como salud, educación y servicio doméstico.

Según cifras de mayo de 2025, las mujeres cotizantes del sistema de pensiones se concentran en los sectores de Comercio, Enseñanza, Administración Pública y Actividades de la Salud, seguidas por Servicios Administrativos y Actividades Financieras. En conjunto, estos rubros, asociados principalmente a actividades de servicios, representan el 61,8% del total de cotizantes mujeres.

Por su parte, los hombres cotizantes trabajan, mayoritariamente, en sectores como Comercio, Construcción, Industria Manufacturera, Servicios Administrativos, Transporte y Agricultura y Pesca, y en conjunto representan el 61,6% del total de cotizantes hombres.

Gráfico N°5

#### Número\* y distribución (%) de cotizantes hombres y mujeres, según rama de actividad económica Mayo 2025



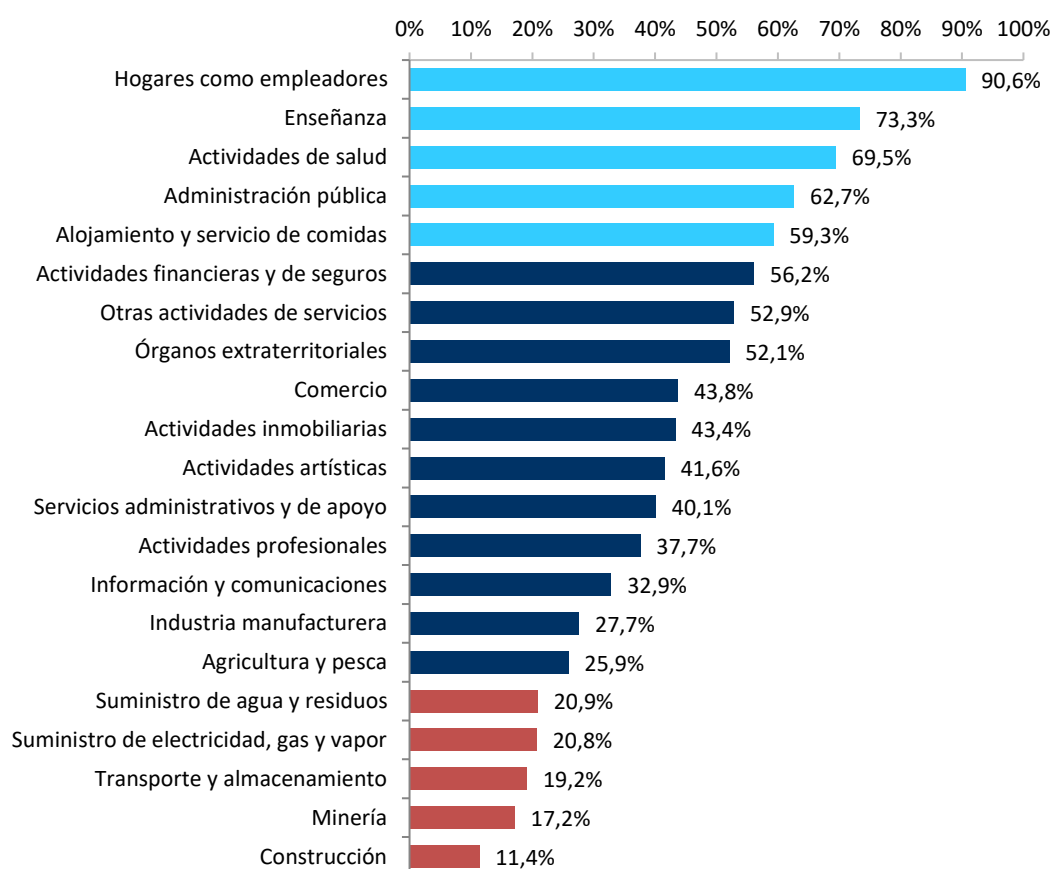
Notas: (\*) Datos a diciembre de cada año y junio para el año 2025.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas proporcionadas por las AFP.

En la distribución por sexo dentro de cada sector económico, la categoría Hogares como empleadores corresponde al sector en el cual las mujeres representan la participación más alta, ya que el 90,6% del total son mujeres. Le siguen los sectores de Enseñanza (73,3%), Actividades de la Salud (69,5%) y Administración Pública (62,7%). En contraste, Construcción, Minería, Transporte constituyen los sectores de mayor prevalencia de hombres, observándose las proporciones de mujeres por debajo del 20% (Gráfico N°6).

Gráfico N°6

### Porcentaje (%) de cotizantes mujeres, según rama de actividad económica Mayo 2025

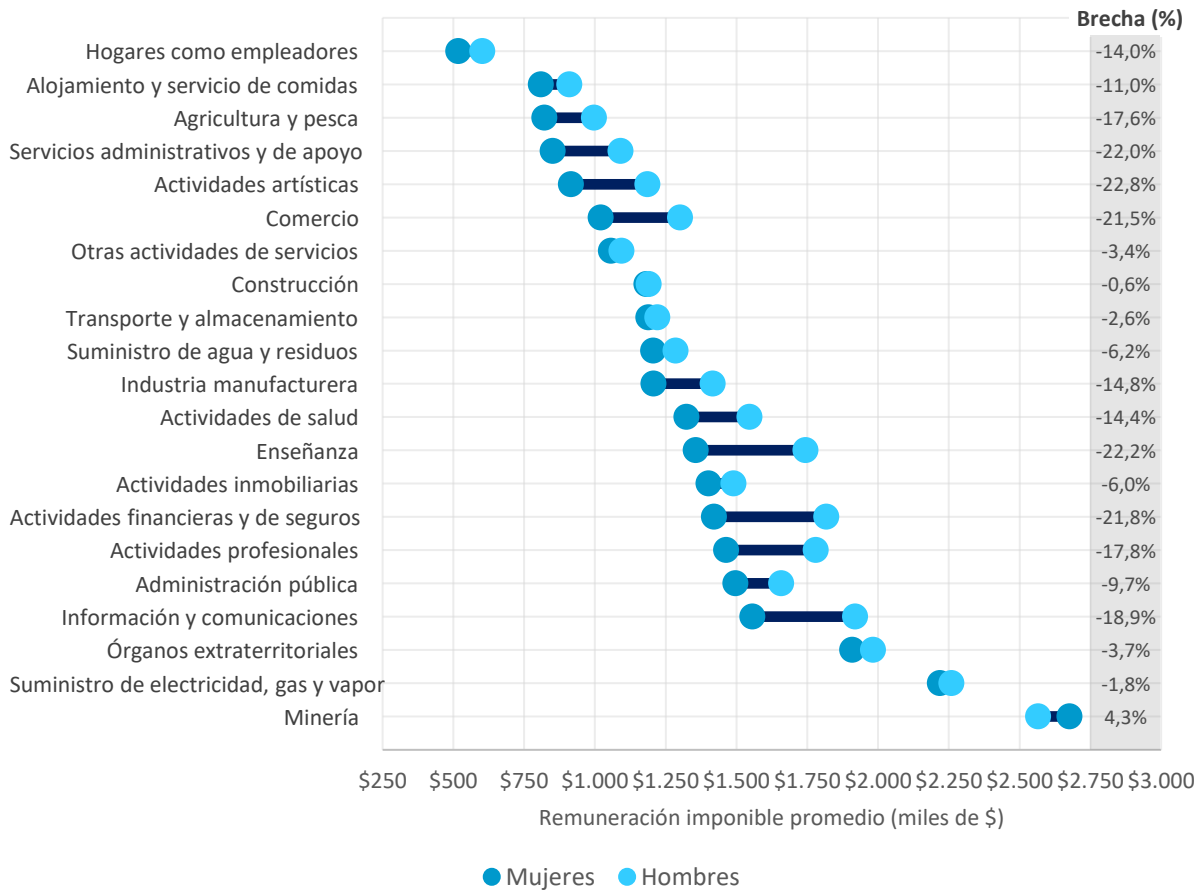


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas proporcionadas por las AFP.

En cuanto a la remuneración imponible promedio, las ramas de Minería y Suministro de electricidad, gas y vapor registran los niveles promedio más altos y brechas promedio por sexo inferiores a la brecha general, siendo positiva en el caso de Minería. Por otro lado, las categorías de Hogares como empleadores, Alojamiento y servicios de comidas y Agricultura y Pesca, registran los niveles de remuneración promedio más bajos y brechas por sexo superiores a la brecha promedio general (Gráfico N°7).

Los sectores que presentaron las mayores brechas por sexo correspondieron a Actividades artísticas (-22,8%), Enseñanza (-22,2%) y Servicios administrativos y de apoyo (-22,0%), mientras que aquellos que presentaron las menores brechas fueron Minería (4,3%), Construcción (-0,6%) y Suministro de electricidad, gas y vapor (-1,8%).

**Gráfico N°7**  
**Remuneración imponible promedio y brecha, según sexo y rama de actividad económica**  
**Mayo 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas proporcionadas por las AFP.

## 3.2. Personas pensionadas por vejez en el sistema de capitalización individual

### 3.2.1. Nuevas personas pensionadas de vejez<sup>6</sup>

Entre julio de 2024 y junio de 2025, 159.907 personas afiliadas se pensionaron por vejez, lo que significó un leve aumento de 0,3% comparado con el periodo julio 2023 - junio 2024.

En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres representaron el 52,8% del total, mientras que los hombres representaron el restante 47,2% (Tabla N°1). Esta situación se enmarca en un comportamiento relativamente estable del número de nuevas personas pensionadas por vejez durante los últimos tres años. Ello contrasta con el aumento significativo observado en 2022, año en que influyeron tanto la postergación de la decisión de pensionarse durante la pandemia como la creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), que operó como un incentivo adicional a la decisión de pensionarse.

En relación con los montos de la primera pensión autofinanciada, en el período analizado la mediana alcanzó \$156.676 y el promedio \$273.919 en hombres, mientras que en mujeres estos valores fueron \$46.335 y \$105.683, respectivamente. La brecha por sexo se estimó en -70,4% para la mediana y -61,4% para el promedio<sup>7</sup>.

Estas brechas se explican por la incidencia de los factores determinantes de los montos de pensión, como las remuneraciones, las densidades de cotización, los años de acumulación y los saldos ahorrados, además de la mayor expectativa de vida de las mujeres<sup>8</sup>.

La densidad promedio de cotizaciones de las nuevas personas pensionadas fue de 64,6% en hombres y de 50,9% en mujeres, con una brecha de -13,7 p.p. Por su parte, las medianas fueron de 71,3% y 50,0%, respectivamente, con una mayor brecha de -21,3 p.p. (Tabla N°1). Estas brechas, asociadas a mayores períodos sin cotizaciones, dan cuenta de trayectorias laborales más interrumpidas y discontinuas en las mujeres.

Respecto de los saldos acumulados, se registró una brecha de -57,6% desfavorable para las mujeres, quienes acumularon en promedio 596 UF frente a 1.403 UF de los hombres. Las medianas, en tanto, alcanzaron 248 UF y 813 UF, respectivamente, constatándose una brecha

---

<sup>6</sup> Incluye vejez edad (158.995 personas) y vejez anticipada (912 personas).

<sup>7</sup> Un análisis sobre la evolución de estas brechas se encuentra también en Subsecretaría de Previsión Social (2025), ¿Cómo interpretar la brecha de género en pensiones?

<sup>8</sup> Para mayor detalle sobre cómo inciden estos diversos factores ver Superintendencia de Pensiones (2018), Determinantes del nivel de pensión, Subsecretaría de Previsión Social (2021), Brechas de género en el Sistema Previsional Chileno: Factores Directos e Indirectos, y Eyzaguirre & Vergara (2023), Capítulo VII: Brechas de género en pensiones.

de -69,4%. Inciden en estas brechas, además de las menores densidades de cotización, el menor período de acumulación o ahorro en mujeres, el cual está determinado a su vez por la diferencia en la edad legal de jubilación (60 años en mujeres y 65 años en hombres).

Respecto de las diferencias en expectativa de vida, a junio de 2025, de acuerdo con las tablas de mortalidad CB-2020 y RV-2020, la expectativa de vida de una mujer a los 60 años alcanza 31 años, proyectando una edad promedio de vida de 91 años. A su vez, la expectativa de vida de una mujer a los 65 años es de 26 años, mientras que la de un hombre a esa misma edad es de 21,8 años, alcanzando una edad promedio de 86,8 años.

En cuanto a la modalidad de pensión de las nuevas personas pensionadas, la mayoría (77,5%) se pensionó en la modalidad de retiro programado (RP), en la cual las mujeres representan también la mayor parte (58,6%)<sup>9</sup>. En esta modalidad, el monto promedio de pensión autofinanciada fue de \$73.137 en mujeres y de \$227.734 en hombres, con una brecha negativa de -67,9%. En el caso de la mediana, la brecha alcanzó -69,3%.

Respecto de las personas que seleccionaron la modalidad de renta vitalicia (RV), las mujeres representaron el 33,0%. En esta modalidad los montos promedio son significativamente mayores que en retiro programado: \$372.090 en hombres y \$304.139 en mujeres, con una brecha de -18,3%, mientras que para mediana la brecha registrada fue de -8,3%.

En relación con las brechas para los diversos indicadores que explican los montos de pensión, según modalidad de pensión, estas fueron significativamente menores en el caso de la renta vitalicia en comparación con el retiro programado (Tabla N°1).

Según el número de años cotizados<sup>10</sup>, el gráfico N°8 muestra que las mujeres se concentran en los tramos de menor número de años cotizados (menos de 25 años), mientras que los hombres predominan en los tramos superiores. En general, las mujeres son mayoría en los tramos de hasta 25 años cotizados, y los hombres en los tramos de más años cotizados. Por ejemplo, las mujeres representan el 86,9% en el tramo de menos de un año cotizado, pero solo el 14,5% en el tramo de 40 años o más (Tabla N°2).

---

<sup>9</sup> Al respecto, cabe mencionar que el requisito vigente para las personas pensionadas considerados en esta sección para seleccionar modalidad de pensión es poder financiar una pensión mayor a 3 U.F., el cual es cumplido en menor medida por mujeres que por hombres. Las personas que no cumplen este requisito no pueden optar por modalidad de pensión, obteniendo un retiro programado. Este requisito fue disminuido a 2 U.F. en septiembre de 2025 como parte de los cambios introducidos por la Reforma Previsional de la Ley N°21.735.

<sup>10</sup> El número de años cotizados incluye solo los meses cotizados en el sistema de pensiones de capitalización individual (D.L. 3.500).

Tabla N°1

### Sistema de Capitalización Individual

### Total de nuevas personas pensionadas de vejez, variables que inciden en la pensión y monto, según sexo y modalidad de pensión

julio 2024 - junio 2025

Modalidad	Sexo	Nuevos pensionados		Saldo en CCICO (UF)		Años cotizados <sup>1</sup>		Densidad cotizaciones		Edad al pensionarse <sup>2</sup>		Monto pensión <sup>3</sup> (\$)	
		Total	%	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio
Total	H	75.402	47,2%	812,79	1.403,36	28,1	25,7	71,3%	64,6%	65,0	65,3	\$156.676	\$273.919
	M	84.505	52,8%	248,35	595,53	15,3	16,9	50,0%	50,9%	60,0	61,5	\$46.335	\$105.683
	<i>Brecha</i>	-	<i>5,6 p.p.</i>	<i>-69,4%</i>	<i>-57,6%</i>	<i>-12,7</i>	<i>-8,8</i>	<i>-21,3 p.p.</i>	<i>-13,7 p.p.</i>	<i>-5,0</i>	<i>-3,8</i>	<i>-70,4%</i>	<i>-61,4%</i>
RP	H	51.278	41,4%	527,65	1.053,82	23,0	22,5	61,2%	58,1%	65,0	65,4	\$112.696	\$227.734
	M	72.599	58,6%	185,13	383,21	13,0	14,7	43,6%	46,3%	60,0	61,5	\$34.555	\$73.137
	<i>Brecha</i>	-	<i>17,2 p.p.</i>	<i>-64,9%</i>	<i>-63,6%</i>	<i>-10,0</i>	<i>-7,8</i>	<i>-17,6 p.p.</i>	<i>-11,8 p.p.</i>	<i>-5,0</i>	<i>-3,9</i>	<i>-69,3%</i>	<i>-67,9%</i>
RV	H	24.124	67,0%	1.500,37	2.146,34	34,5	32,5	84,1%	78,7%	65,0	65,2	\$249.346	\$372.090
	M	11.906	33,0%	1.502,40	1.890,14	32,4	30,7	85,5%	80,0%	60,0	61,8	\$228.534	\$304.139
	<i>Brecha</i>	-	<i>-34,0 p.p.</i>	<i>0,1%</i>	<i>-11,9%</i>	<i>-2,1</i>	<i>-1,9</i>	<i>1,4 p.p.</i>	<i>1,3 p.p.</i>	<i>-5,0</i>	<i>-3,4</i>	<i>-8,3%</i>	<i>-18,3%</i>

- (1) Corresponde a la cantidad de meses cotizados expresados en años. La brecha para este indicador se calcula como la diferencia entre los años cotizados de las mujeres y los años cotizados de los hombres.
- (2) Corresponde a la edad efectiva al momento de solicitar la pensión, la que puede ser distinta a la edad legal de jubilación. La brecha para este indicador se calcula de la misma manera que para los años cotizados.
- (3) Corresponde al monto promedio del primer pago de pensión definitiva que los pensionados financian con los ahorros obligatorios acumulados. Este monto no incluye la garantía estatal de pensión mínima ni el monto del complemento solidario. Valores expresados en pesos de junio de 2025.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas y bases de datos proporcionadas por las AFP.

Tabla N°2

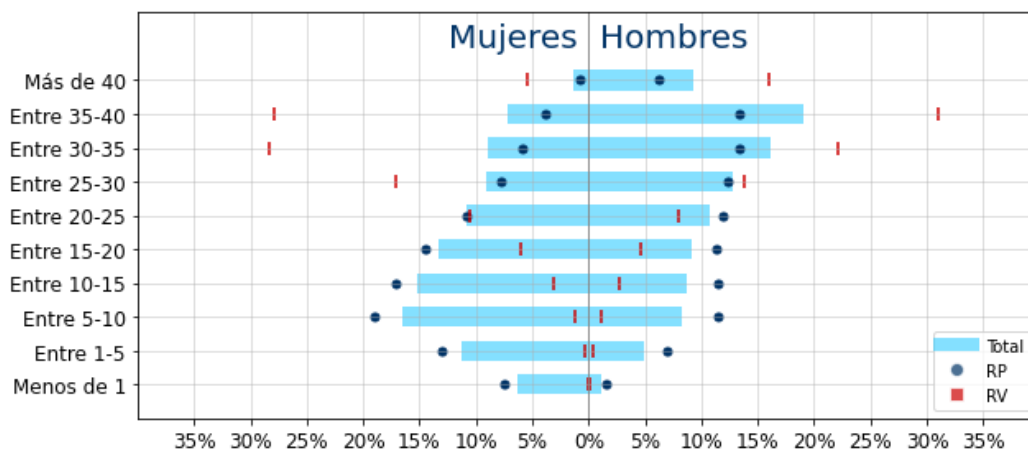
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Nuevas personas pensionadas de vejez por sexo, según tramos de años cotizados**  
**julio 2024 - junio 2025**

Tramo de años cotizados	N		Distribución por sexo (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 1	805	5.336	13,1%	86,9%
Entre 1-5	3.664	9.403	28,0%	72,0%
Entre 5-10	6.136	13.780	30,8%	69,2%
Entre 10-15	6.491	12.685	33,8%	66,2%
Entre 15-20	6.840	11.134	38,1%	61,9%
Entre 20-25	7.979	9.080	46,8%	53,2%
Entre 25-30	9.542	7.588	55,7%	44,3%
Entre 30-35	12.059	7.522	61,6%	38,4%
Entre 35-40	14.200	6.003	70,3%	29,7%
Más de 40	6.971	1.180	85,5%	14,5%
Sin información	715	794	47,4%	52,6%
<b>Total</b>	<b>75.402</b>	<b>84.505</b>	<b>47,2%</b>	<b>52,8%</b>

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas y bases de datos proporcionadas por las AFP.

Gráfico N°8

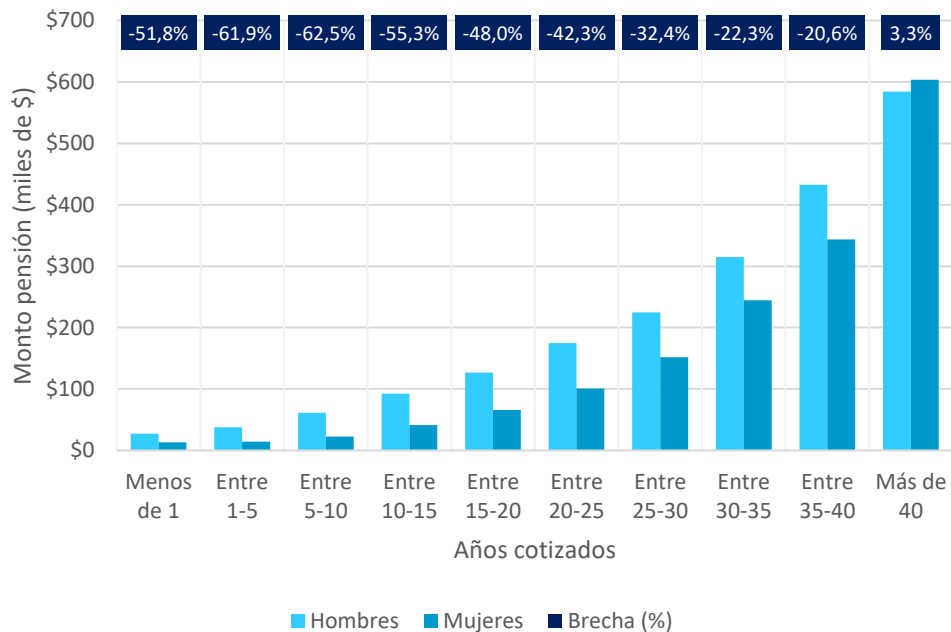
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Distribución (%) de nuevas personas pensionadas según tramos de años cotizados, sexo y modalidad**  
**julio 2024 - junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP.

En cuanto a los montos autofinanciados de pensión, se observa que, para todos los tramos analizados (excepto para el tramo de más de 40 años cotizados) el monto promedio es menor en mujeres, con una brecha que varía entre -20,6% y -62,5%, siendo esta brecha, en general, decreciente con el número de años cotizados.

**Gráfico N°9**  
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Promedio de montos de pensión de los nuevos pensionados**  
**y brechas entre hombres y mujeres, según tramo de años cotizados**  
**julio 2024 - junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP.

### 3.2.2. Pensiones de vejez pagadas

#### 3.2.2.a. Total de pensiones de vejez pagadas

En junio de 2025 se pagaron 1.372.068 pensiones de vejez (1.174.963 vejez edad y 197.105 vejez anticipada), lo que representó un incremento de 10% respecto de junio de 2024. De este total, el 47,3% se pagó a mujeres y el 52,7% a hombres.

A su vez, del total de pensiones de vejez pagadas a mujeres pensionadas, las pensiones de vejez anticipada (33.451) alcanzaron el 5,2%, mientras que en los hombres (163.654) este porcentaje fue 22,6%.

Según modalidad de pensión, el 71,0% de las pensiones de vejez pagadas a mujeres correspondió a retiro programado (RP), mientras que en hombres esta modalidad representó el 52,3% (Tabla N°3). Por su parte, entre aquellas personas pensionadas que escogieron la modalidad de renta vitalicia<sup>11</sup> (RV) las mujeres representaron solamente el 35,3%, mientras que en retiro programado fueron la mayor parte (54,9%).

Tabla N°3

#### Número y distribución del total de pensiones pagadas por vejez, según sexo y modalidad Junio 2025

Sexo	Modalidad			Distribución (%)				
				Sexo			Modalidad	
	RP	RV	Total	RP	RV	Total	RP	RV
Hombres	377.883	345.150	723.033	45,1%	64,7%	52,7%	52,3%	47,7%
Mujeres	460.848	188.187	649.035	54,9%	35,3%	47,3%	71,0%	29,0%
Total	838.731	533.337	1.372.068	100%	100%	100%	61,1%	38,9%

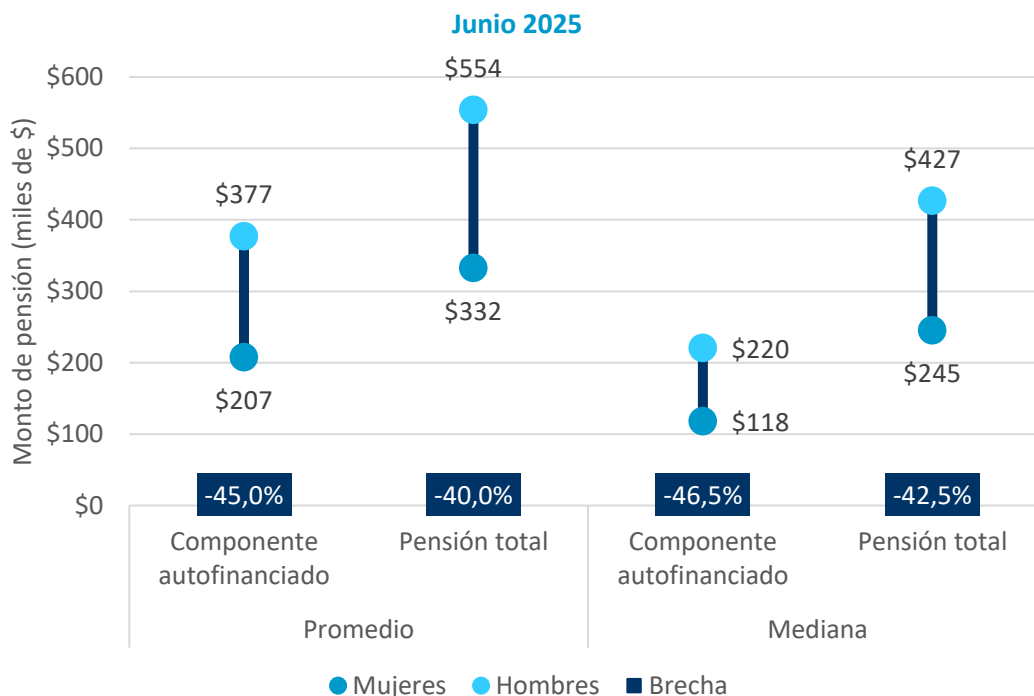
Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

En cuanto a los montos promedio de pensión autofinanciada, las mujeres percibieron \$207.440 y los hombres \$377.090 con una brecha de -45,0% (Gráfico N°10); en cuanto a la mediana, ésta fue de \$117.801 en mujeres y de \$220.228 en hombres, con una brecha de -46,5%.

<sup>11</sup> Incluye Renta temporal, la cual comprende 1.123 pensiones pagadas a mujeres y 1.976 a hombres.

Al considerar los montos totales de pensión, es decir, incluyendo la Pensión Garantizada Universal Contributiva<sup>12</sup> o APS Vejez Pensión Garantizada<sup>13</sup>, la brecha del promedio disminuye a -40,0%, mientras que para la mediana se reduce a -42,5%.

**Gráfico N°10**  
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Promedio y mediana de montos de pensión autofinanciada y total\*, y brechas entre hombres y mujeres**



(\*) AUT: Componente autofinanciado / TOT: Pensión total.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

<sup>12</sup> El concepto de PGU No Contributiva o Contributiva está relacionado con la condición de la persona que está recibiendo el beneficio. La PGU No Contributiva se entrega a personas que no contribuyeron a algún sistema previsional (D.L. 3.500 o antiguo Sistema de Reparto) ni reciben pensiones de sobrevivencia. La PGU Contributiva se entrega a personas que sí contribuyeron a un sistema previsional o que reciben una pensión de sobrevivencia.

<sup>13</sup> Del total de personas que reciben estos beneficios, el 98% corresponde a beneficiarios de PGU contributiva y 2% de APS vejez pensión garantizada.

### 3.2.2.b. Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años y más

En esta sección se analiza la subpoblación de personas con pensiones de vejez pagadas y que tienen a lo menos 65 años de edad<sup>14</sup> a junio de 2025, lo que permite visualizar de mejor manera las brechas entre grupos que reciben o no del beneficio PGU Contributiva, o APS Vejez Pensión Garantizada<sup>15</sup>, y el impacto de estos beneficios en la reducción de tales brechas.

El total de pensiones de vejez pagadas a personas de 65 años y más en junio de 2025, fue de 1.141.457, con un aumento anual de 10,2%. De ellas, el 37,9% correspondió a mujeres y el 62,1% a hombres (Tabla N°4).

Tabla N°4

#### Número y distribución del total de pensiones pagadas por vejez, según sexo y recepción de PGU Junio 2025

Sexo	Recepción de PGU (N)			Distribución (%)				
				Sexo			Recepción de PGU	
	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU
Hombres	124.887	584.318	709.205	65,2%	61,5%	62,1%	17,6%	82,4%
Mujeres	66.571	365.681	432.252	34,8%	38,5%	37,9%	15,4%	84,6%
Total	191.458	949.999	1.141.457	100%	100%	100%	16,8%	83,2%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

Del mismo total, el 83,2% recibió el beneficio de PGU Contributiva, equivalente a 949.999 personas, proporción que es levemente mayor en mujeres (84,6%) que en hombres (82,4%).

El Gráfico N°11 muestra los montos autofinanciados y total de pensión pagados (promedio y mediana), distinguiendo entre quienes reciben PGU y entre quienes no la reciben.

Entre las personas que reciben PGU, la brecha en los montos autofinanciados es de -35,3% para el promedio y -56,8% para la mediana. Entre quienes no la reciben, las brechas son mayores: -47,0% y -59,4%, respectivamente.

Al incorporar el beneficio de PGU Contributiva, para las personas que lo reciben, la brecha para el monto total de pensión promedio disminuye a -18,7% y a -25,6% en el caso de la mediana. De esta manera, para el total de pensiones pagadas a personas de 65 años o más, las brechas

<sup>14</sup> Dentro del grupo de personas menores de 65 años con pensiones de vejez pagadas se encuentran 216.783 mujeres con un monto promedio de pensión de \$192.363 y una mediana de \$117.801. Según esa caracterización, es probable que un porcentaje importante de ellas obtenga el beneficio de PGU al momento de cumplir el requisito de edad.

<sup>15</sup> En lo que sigue de esta sección, al referirnos al beneficio de PGU, por simplicidad se entenderá que se refiere a PGU Contributiva o APS Vejez Pensión Garantizada.

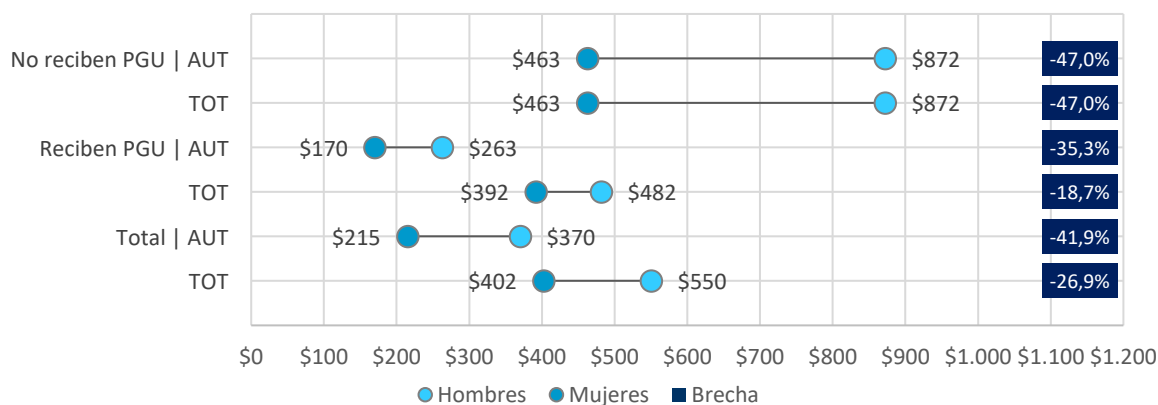
en los montos totales de pensión se estiman en -26,9% para el promedio y -27,7% para la mediana.

Dadas las diferencias entre las personas beneficiarias y no beneficiarias de PGU, en lo que sigue de esta sección, el análisis de las brechas por sexo se realiza distinguiendo estos dos segmentos, lo que permite visualizar el rol de este beneficio en las brechas de los montos de pensión pagados.

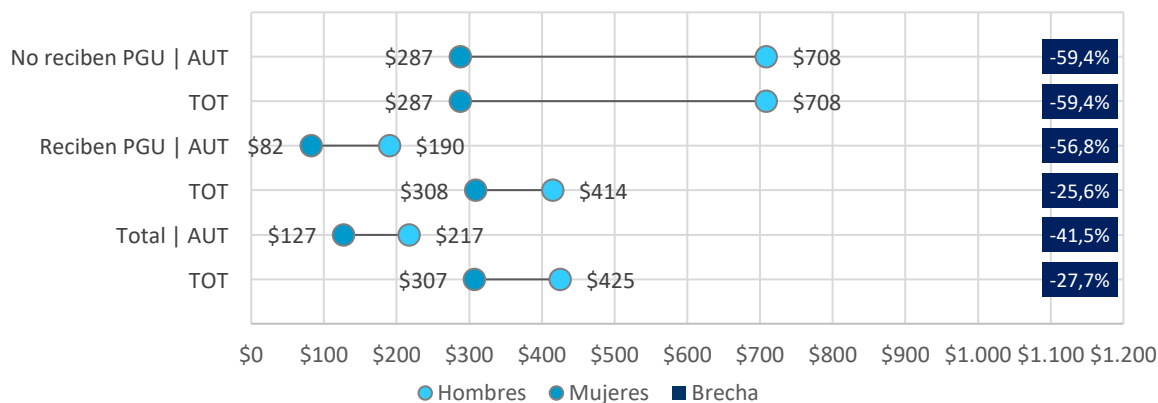
**Gráfico N°11**  
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Promedio y mediana de montos de pensión autofinanciada y total\* según recepción de PGU**  
**y brechas entre hombres y mujeres**

Junio 2025

Promedio



Mediana



(\*) AUT: Componente autofinanciado / TOT: Pensión total.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

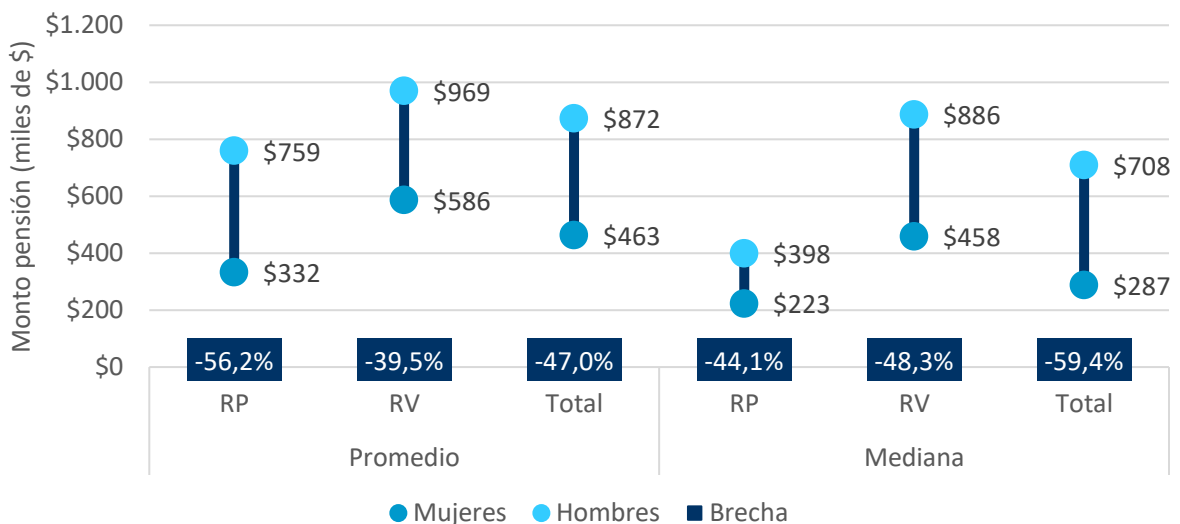
*Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años y más que recibe una pensión completamente autofinanciada*

En junio de 2025, se pagaron en total 191.458 pensiones de vejez completamente autofinanciadas de personas a personas 65 años y más fueron, lo que equivale al 16,8% del total de pensiones pagadas a en este grupo. De ese universo, el 65,2% correspondió a hombres y el 34,8% a mujeres (Tabla N°5). Por su parte, la modalidad de pensión predominante, dentro del grupo de personas de 65 años y más con pensión completamente autofinanciada, fue la renta vitalicia (54,0% en hombres y 51,4% en mujeres).

Los montos promedio de pensión fueron de \$462.543 en mujeres y \$872.231 en hombres, mientras que las medianas alcanzaron \$287.434 y \$708.374, respectivamente (Gráfico N°12). De esta manera, las brechas por sexo fueron de -47,0% (promedio) y -59,4% (mediana).

Según modalidad de pensión, la brecha por sexo para el monto promedio fue de -56,2% en retiro programado y -39,5% en renta vitalicia, mientras que para la mediana las brechas fueron de -44,1% y -48,3%, respectivamente.

**Gráfico N°12**  
**Sistema de Capitalización Individual**  
**Promedio y mediana de pensión pagada autofinanciada y brechas entre hombres y mujeres,**  
**según modalidad de pensión**  
**Junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

Tabla N°5

**Número y distribución del total de personas pensionadas por vejez, según sexo y modalidad**  
**Junio 2025**

Sexo	Modalidad			Distribución				
				Sexo			Modalidad	
	RP	RV	Total	RP	RV	Total	RP	RV
Hombres	57.400	67.487	124.887	63,9%	66,4%	65,2%	46,0%	54,0%
Mujeres	32.419	34.152	66.571	36,1%	33,6%	34,8%	48,7%	51,3%
Total	89.819	101.639	191.458	100%	100%	100,0%	46,9%	53,1%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

*Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años y más beneficiaria de PGU Contributiva*

En junio de 2025, 949.999 personas de 65 años o más pensionadas por vejez recibieron el beneficio de la PGU contributiva fueron, lo que representó un crecimiento anual de 11,9%. De este total, el 38,5% se pagó a mujeres y el 62,9% a hombres.

Según modalidad de pensión, la proporción de mujeres es mayor en la modalidad de retiro programado (43,5%) que en renta vitalicia (31,4%). Al mismo tiempo, la modalidad de retiro programado es mayoritaria tanto en hombres (53,8%) como en mujeres (66,1%).

Tabla N°6

**Número y distribución del total de personas pensionadas por vejez, según sexo y modalidad**  
**Junio 2025**

Sexo	Modalidad			Distribución				
				Sexo			Modalidad	
	RP	RV	Total	RP	RV	Total	RP	RV
Hombres	314.128	270.190	584.318	56,5%	68,6%	61,5%	53,8%	46,2%
Mujeres	241.889	123.792	365.681	43,5%	31,4%	38,5%	66,1%	33,9%
Total	556.017	393.982	949.999	100%	100%	100%	58,5%	41,5%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

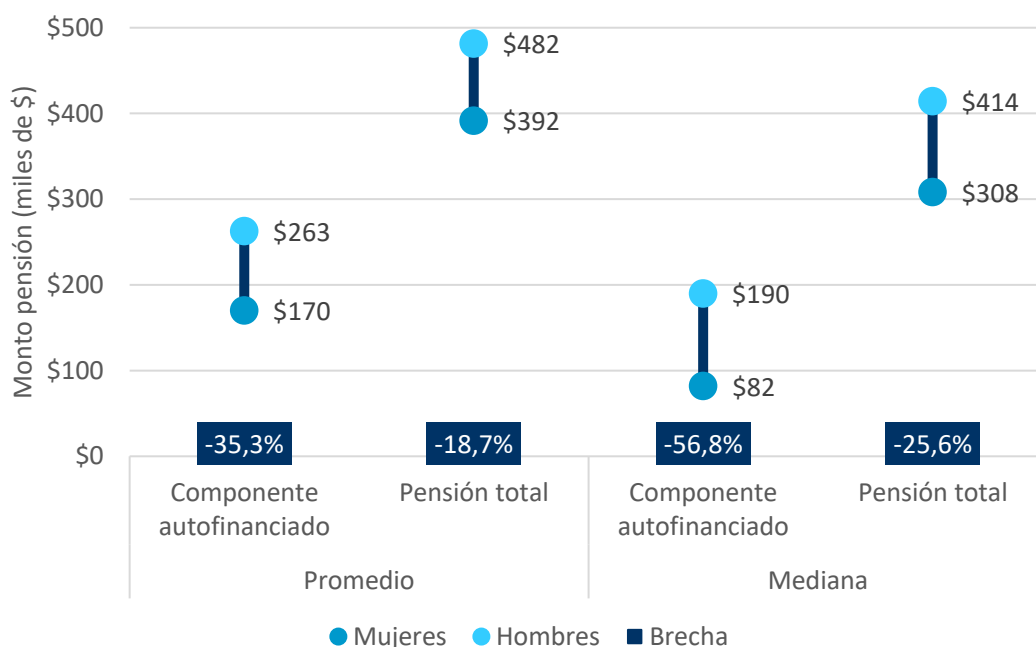
Respecto de los montos de pensión pagados, es importante destacar el efecto de la PGU en la reducción de la brecha de pensión por sexo. En junio de 2025, los montos promedio del componente autofinanciado de la pensión de mujeres y hombres fueron de \$169.936 y \$262.702, mientras que la mediana se ubicó en \$82.068 y \$190.052, respectivamente.

Por otro lado, la brecha por sexo, tomando en cuenta sólo este componente autofinanciado, alcanzó a -35,3% para el promedio y -56,8% para la mediana (Gráfico N°13).

Al considerar los montos promedio de la pensión total, es decir, incluyendo además el componente de la PGU, estas brechas se reducen a -18,7% y -25,6% para el promedio y para la mediana, respectivamente. Esta reducción se debe a que, en comparación con el monto de pensión autofinanciada, el monto de pensión total promedio aumenta en 2,3 veces en el caso de las mujeres, lo que es significativamente mayor al aumento en hombres (1,8 veces). En el caso de la mediana, estos aumentos son de 3,6 y 2,2 veces, respectivamente.

En resumen, entre quienes reciben PGU, al incluir beneficio a la pensión autofinanciada la brecha disminuye en 16,6 p.p. para el promedio y en 31,2 p.p. para la mediana.

**Gráfico N°13**  
**Sistema de Capitalización Individual: Promedio y mediana de pensión del componente autofinanciado y total (con PGU) y brechas entre hombres y mujeres beneficiarios de PGU**  
**Junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

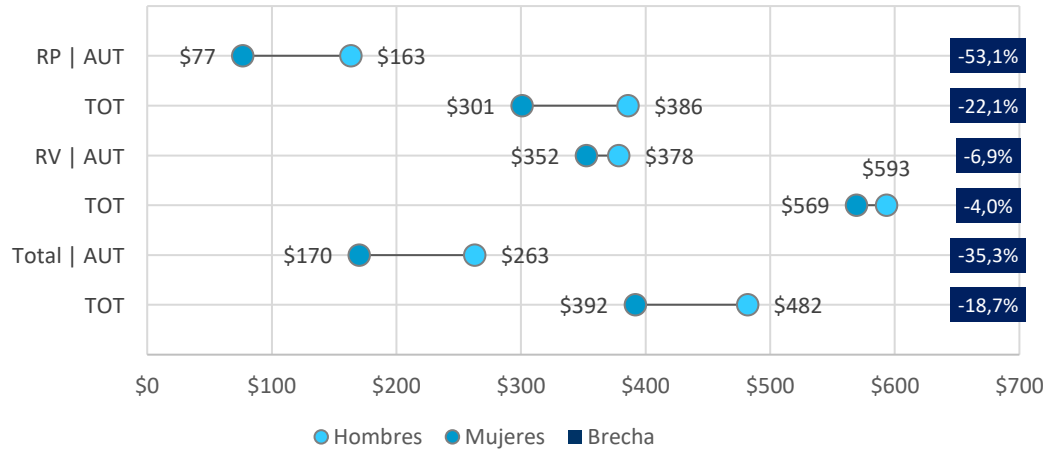
Según modalidad de pensión, se observa una situación similar, ya que al incluir el componente de la PGU (Gráfico N°14), las brechas de pensión promedio y mediana se reducen en la modalidad de renta vitalicia y, en mayor magnitud, en retiro programado.

Gráfico N°14

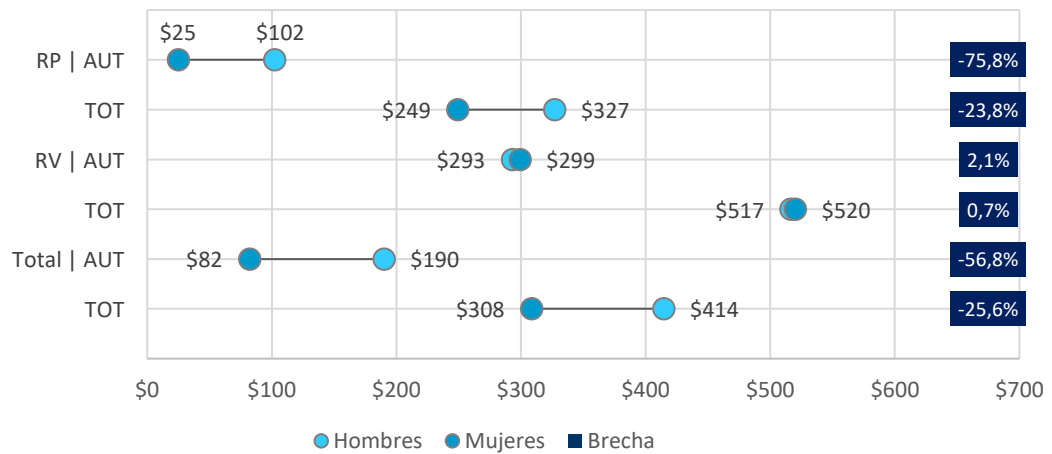
**Sistema de Capitalización Individual: Promedio y mediana de pensión del componente autofinanciado y total\* (con PGU) y brechas entre hombres y mujeres beneficiarios de PGU, según modalidad de pensión**

Junio 2025

Promedio



Mediana



(\*) AUT: Componente autofinanciado / TOT: Pensión total.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

### 3.3. Personas pensionadas por vejez en el sistema antiguo

En junio de 2025 se pagaron 257.250 pensiones de vejez en el sistema antiguo<sup>16</sup>, siendo la mayor parte de estas pensiones (65,0%) pagadas a mujeres, lo que se explica, en cierta medida, por la diferencia en los requisitos para pensionarse<sup>17</sup>, y por la mayor longevidad de las mujeres respecto de los hombres.

Tabla N°7

#### Número y distribución del total de pensiones pagadas por vejez, según sexo y recepción de PGU Junio 2025

Sexo	Recepción de PGU			Distribución (%)				
				Sexo			Modalidad	
	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU
Hombres	21.836	68.263	90.099	41,8%	33,3%	35,0%	24,2%	75,8%
Mujeres	30.430	136.721	167.151	58,2%	66,7%	65,0%	18,2%	81,8%
Total	52.266	204.984	257.250	100%	100%	100%	20,3%	79,7%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS

En el mismo período, 136.721 mujeres recibieron el beneficio de PGU contributiva, equivalente al 81,8% del total de mujeres pensionadas en este sistema. En el caso de los hombres, esta proporción fue de 75,8%.

En cuanto a los montos promedio de pensión pagados, estos fueron de \$664.258 en hombres y \$519.911 en mujeres, con una brecha por sexo de -21,7% (Gráfico N°15). Respecto de la mediana, el monto fue igual para ambos sexos (\$446.478).

A su vez, la brecha en el monto promedio de pensión autofinanciada entre las personas son beneficiarias de PGU fue de -22,9%, reduciéndose a -13,4% al incluir la PGU. En el caso de la mediana del componente autofinanciado, esta fue igual para hombres y mujeres, por lo que esta brecha fue nula, lo cual está asociado a pagos de pensiones mínimas<sup>18</sup>. El mismo resultado se observa al considerar el monto total que incluye la PGU (Gráfico N°16).

Entre las personas que no son beneficiarias de PGU contributiva, se observaron brechas del monto promedio y mediano de la pensión autofinanciada de -29,0% y -71,9%, respectivamente (Gráfico N°15).

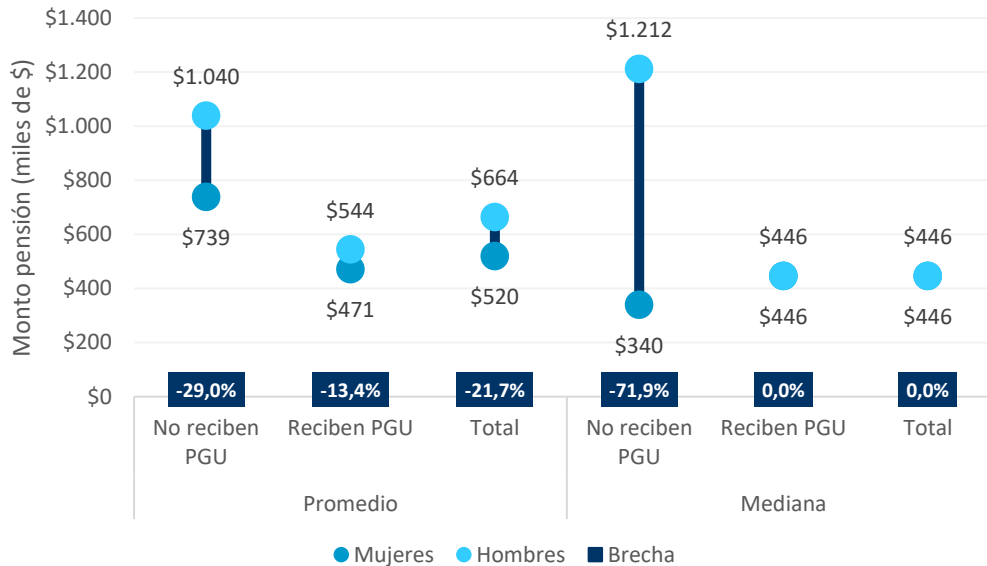
<sup>16</sup> Incluye vejez, antigüedad y expiración obligada de funciones y garantías estatales por quiebra de Le Mans.

<sup>17</sup> En el sistema antiguo las mujeres se pensionaban con 60 años de edad y 10 años de cotizaciones, en cambio, los hombres con 65 años de edad y 15,3 años de cotizaciones. Requisitos que aplican para el caso de la ex caja del Servicio del Seguro Social, la cual concentra el 68,3% del total de pensiones de vejez y antigüedad

<sup>18</sup> Corresponde a pensiones mínimas establecidas en el artículo 26 de la Ley N°15.386 del antiguo sistema. Más información de los montos asociados, vigentes a junio de 2025, en: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10189.html>

**Gráfico N°15**

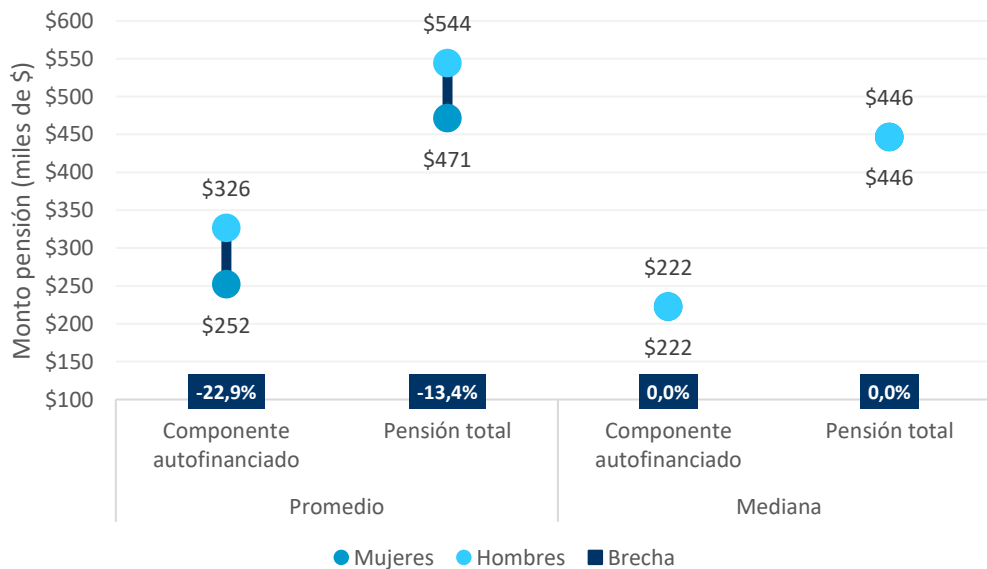
**Sistema Antiguo: Promedio y mediana de pensión según recepción de PGU y brechas entre hombres y mujeres**  
**Junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

**Gráfico N°16**

**Sistema Antiguo: Promedio y mediana de pensión del componente autofinanciado y total, y brechas entre hombres y mujeres beneficiarios de PGU**  
**Junio 2024**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

### 3.4. Total de personas pensionadas por vejez

Esta sección aborda el análisis de las brechas de género considerando todas las pensiones de vejez pagadas, incluyendo el sistema de capitalización individual (AFP y Compañías de Seguro), el sistema antiguo (IPS) y quienes reciben Pensión Garantizada Universal (PGU).

A junio de 2025, el total de pensiones de vejez pagadas fue 2.452.220, de las cuales el 57,4% correspondió a mujeres y el 42,6% a hombres. Según sistema, solamente en el sistema de capitalización individual, las mujeres presentan una proporción relativa menor que los hombres, con el 47,3%.

Un total de 601.553 pensiones corresponden a personas beneficiarias de PGU no contributiva, siendo el 71,7% mujeres. Por otra parte, 221.349 pensiones se financiaron completamente mediante PGU contributiva o APS vejez pensión garantizada, debido a que las personas agotaron el saldo de sus cuentas de capitalización individual. El 71,8% correspondió a mujeres.

Tabla N°8

#### Número y distribución del total de pensiones de vejez pagadas, según sexo y sistema Junio 2025

Indicador	Sexo	Sistema				Total
		Capitalización individual	Antiguo (IPS)	PGU No Contributiva	100% APS PG/PGU Contributiva	
Número de personas	Hombres	723.033	90.099	170.121	62.375	1.045.628
	Mujeres	649.035	167.151	431.432	158.974	1.406.592
	Total	1.372.068	257.250	601.553	221.349	2.452.220
Distribución (%)	Hombres	52,7%	35,0%	28,3%	28,2%	42,6%
	Mujeres	47,3%	65,0%	71,7%	71,8%	57,4%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos de pensionados de AFP, IPS y Pilar Solidario y PGU.

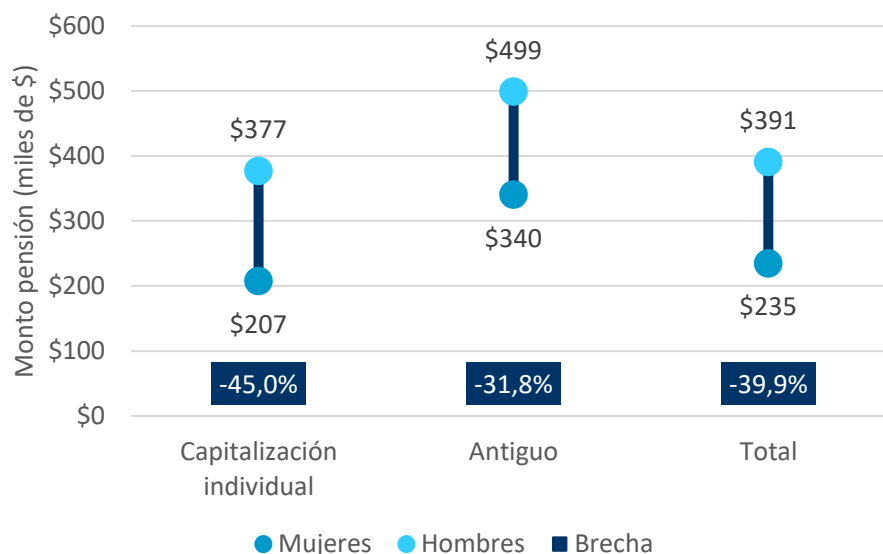
En relación con los montos de pensión, el promedio de pensión autofinanciada<sup>19</sup> en el sistema de capitalización individual fue de \$207.440 en mujeres y \$377.090 en hombres, con una brecha de -45,0%. En el sistema antiguo se registraron montos promedio más altos: \$340.464 para mujeres y \$499.306 para hombres, con una brecha por sexo de -31,8%. Considerando ambos sistemas, el monto autofinanciado promedio fue de \$234.682 en mujeres y \$390.632 en hombres, lo que representó una brecha de -39,9% (Gráfico N°17).

<sup>19</sup> Incluye a beneficiarios/as y no beneficiarios/as de PGU.

Gráfico N°17

## Montos promedio de pensión autofinanciada, según sistema donde se paga la pensión y brechas entre hombres y mujeres

Junio 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos de pensionados de AFP, IPS y SPS y PGU.

Al incorporar los aportes de PGU a la pensión total, las brechas disminuyen: en el sistema de capitalización individual se reducen a -40,0%, y en el sistema antiguo a -21,7%. Considerando ambos sistemas, la brecha general desciende a -34,5%.

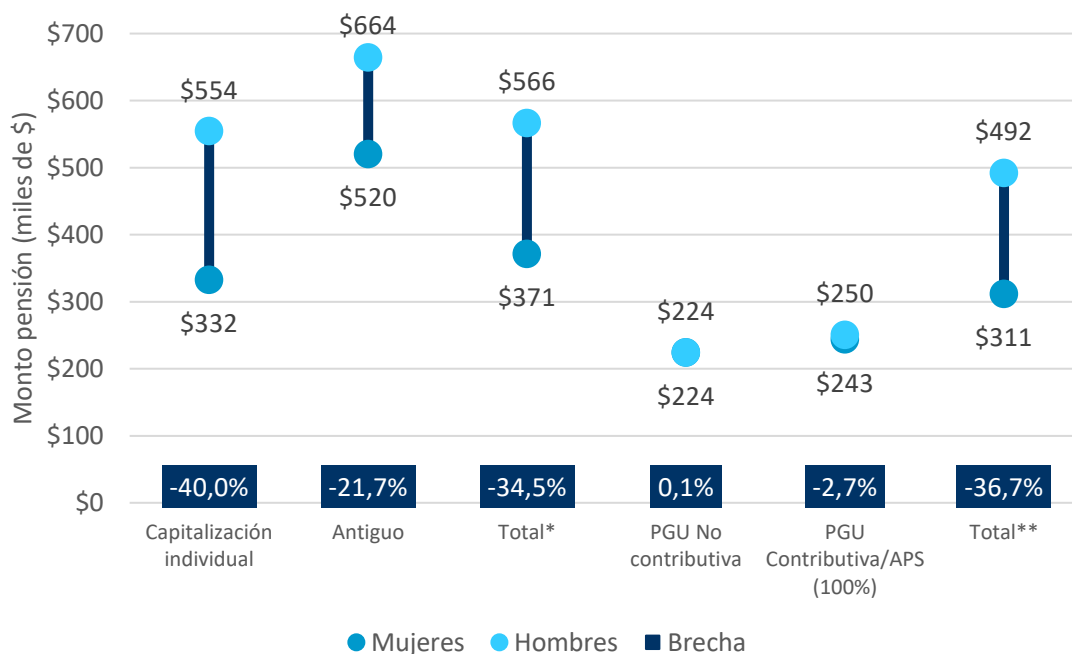
En personas beneficiarias de PGU no contributiva, la brecha es prácticamente nula (0,1%), mientras que, entre quienes financian su pensión totalmente con PGU Contributiva o APS Vejez pensión garantizada, la brecha del monto promedio fue -2,7%.

Finalmente, al considerar todos los sistemas, el monto promedio de la pensión total de hombres fue \$491.668, mientras que en mujeres fue \$311.327, siendo la brecha entre hombres y mujeres de -36,7% (Gráfico N°18).

Gráfico N°18

## Montos promedio de pensión total, según sistema donde se paga la pensión y brechas entre hombres y mujeres

Junio 2025



**Notas:**

(\*) Incluye a personas pensionadas por vejez en el sistema de capitalización individual y en el sistema antiguo.

(\*\*) Incluye a personas pensionadas por vejez en todos los sistemas.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos de pensionados de AFP, IPS y SPS y PGU.

#### 4. Personas beneficiarias de Pensión Garantizada Universal, Aporte Previsional de Vejez y de Beneficios solidarios de invalidez

La Pensión Garantizada Universal (PGU), creada por la Ley N° 21.419 y vigente desde el 1 de febrero de 2022, reemplazó los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (PBS y APS)<sup>20</sup>, incrementando el monto de los beneficios y ampliando su cobertura desde el 60% al 90% de la población de menores ingresos<sup>21</sup>.

En junio de 2025, el total de personas beneficiarias de PGU fue 2.167.546, de las cuales el 58,1% correspondió a mujeres. De ese total, 1.565.993 correspondieron a PGU contributiva (72,2%) y 601.553 a PGU no contributiva (27,8%)<sup>22</sup>. En el caso de la PGU no contributiva, las mujeres representaron el 71,7%, mientras que en la PGU contributiva esta proporción fue de 52,8% (Gráfico N°19).

En cuanto al beneficio de APS Vejez con Pensión Final Garantizada, 156.365 personas fueron beneficiarias, quienes decidieron mantener este beneficio por ser mayor a la PGU. De ese universo, el 64,6% fueron mujeres. En conjunto, considerando PGU contributiva y APS Vejez con Pensión Final Garantizada, las mujeres representaron el 53,9% del total.

Respecto de los beneficios solidarios de invalidez, 202.774 personas recibieron una Pensión Básica Solidaria de invalidez (PBSI) y 102.594 el Aporte Previsional Solidario de invalidez (APSI). Las mujeres representaron el 55,9% y 42,1%, respectivamente.

En total, el conjunto de personas beneficiarias de PGU, APS Vejez Pensión Garantizada y beneficios solidarios de invalidez fueron 2.629.279, siendo la mayor parte mujeres (57,9%). Este total representa el 75,8% del total de personas pensionadas y beneficiarias, proporción que es

---

<sup>20</sup> Aquellas personas que ya se encontraban recibiendo beneficios del pilar solidario (Pensión Básica Solidaria o Aporte Previsional Solidario) vieron reemplazados sus beneficios por la PGU o mantuvieron los beneficios previos.

<sup>21</sup> Un mayor detalle acerca de la implementación de la PGU se encuentra en el Informe de Género 2023: <http://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15785.html>

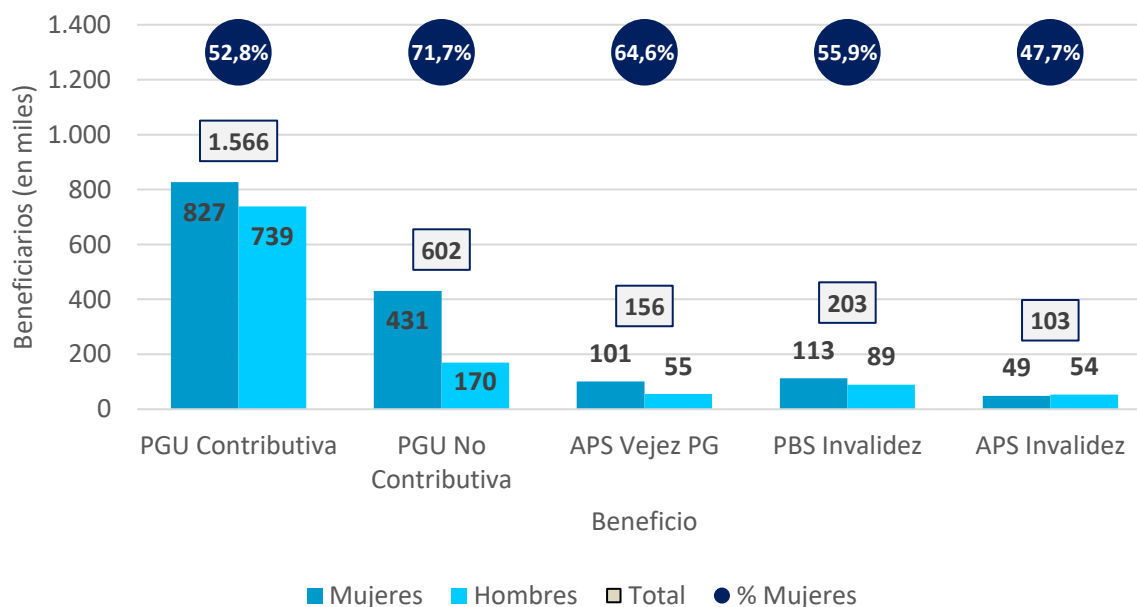
<sup>22</sup> Durante septiembre de 2024 se realizó una migración masiva de personas beneficiarias de PGU contributiva de afiliados de las AFP a beneficiarios de PGU no contributiva del IPS, debido a las modificaciones incorporadas por la Norma de Carácter General N° 319 del 26 de abril de 2024, según la cual, aquellas personas pensionadas en retiro programado con saldo cero en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias, que además de cumplir con los requisitos de la Ley N° 21.419 para la obtención de la PGU, no registren descuentos de algún tipo, ni saldo nocional, ni sean beneficiarias de asignación familiar, ni estén en trámite de solicitud de Bono por Hijo, se considerarán como personas beneficiarias de PGU no contributiva. Como resultado, a partir de septiembre de 2024, se observa en esta estadística un aumento significativo de beneficiarios de PGU no contributiva y una disminución de similar magnitud de beneficiarios de PGU contributiva.

mayor en hombres (81,6%) que en mujeres (72,1%), asociado en parte al requisito de edad (65 años) que deben cumplir hombres y mujeres para acceder a los beneficios de la PGU.

Gráfico N°19

### Personas beneficiarias de PGU y beneficios solidarios de invalidez, y participación de mujeres por beneficio

Junio 2025

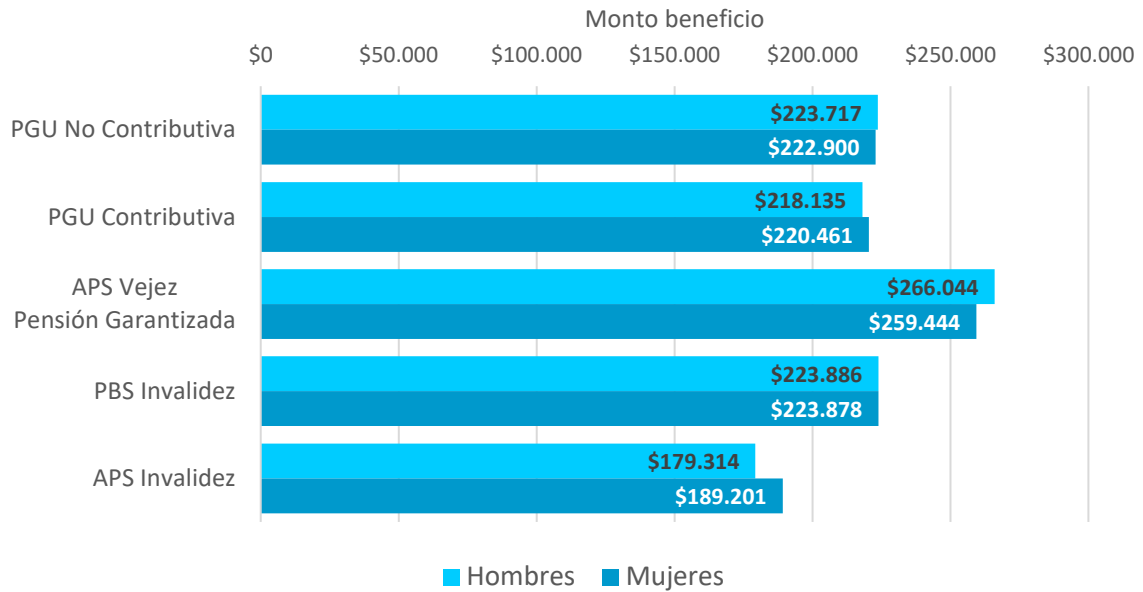


En relación con los montos promedio de beneficios pagados según sexo (Gráfico N°20), las brechas entre hombres y mujeres son de baja magnitud. En la PGU no contributiva la brecha fue de -0,4%, mientras que en la PGU contributiva la brecha fue positiva (1,1%), y en el APS Vejez Pensión Garantizada, negativa (-2,5%). En los beneficios solidarios de invalidez, la brecha fue positiva en el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (5,5%) y nula para la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

Gráfico N°20

## Monto promedio de beneficio, según sexo

Junio 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos del Pilar Solidario.

## 5. Beneficios para mejorar la igualdad de género en el sistema previsional, Ley N° 20.255 de 2008

La Reforma Previsional del año 2008 introdujo por primera vez medidas tendientes a mejorar la igualdad de género en el sistema previsional, reconociendo el impacto de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo - asociadas tanto a las responsabilidades de cuidado y a menores niveles de remuneración- como de la mayor longevidad de las mujeres y del requisito de una menor edad legal de jubilación respecto de los hombres. Esto junto con otros elementos de diseño de los beneficios del sistema<sup>23</sup>.

Estas medidas fueron el Bono por Hijo nacido vivo o adoptado, la Compensación económica en caso de divorcio o nulidad, la Pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre y la Separación de los contratos del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia con la transferencia de diferencia de prima.

A continuación, se describen los principales resultados de estos beneficios aún vigentes<sup>24</sup>.

### 5.1. Bono por hijo para las mujeres

El beneficio de bono por hijo otorga a las madres —biológicas o adoptivas— es un aporte equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales por cada hija o hijo nacido vivo o adoptado, que se capitaliza en una cuenta individual desde la fecha del nacimiento y se paga al momento de pensionarse (la madre). Su propósito es compensar el impacto previsional de los periodos sin cotización derivados de la maternidad, aumentando las pensiones de las mujeres, especialmente de aquellas con menores ingresos.

Desde la implementación de esta medida hasta junio de 2025, 1.063.087 mujeres han recibido el beneficio (Tabla N°9), ya sea mediante traspasos de recursos a la cuenta de capitalización obligatoria o a través de incrementos de la PGU o de la pensión de sobrevivencia con PGU o APS pensión garantizada.

En junio de 2025, 601.279 mujeres recibieron este beneficio, con un monto promedio mensual de \$12.035.

---

<sup>23</sup> Para más detalle ver “Chile 2008: una Reforma Previsional de segunda generación” (Superintendencia de Pensiones, 2009).

<sup>24</sup> Para más información respecto de la evolución de estos beneficios ver “A 10 años de la Reforma de Pensiones 2008” (Superintendencia de Pensiones, 2019).

Tabla N°9

**Bono por hijo: Beneficiarias y monto promedio pagado**

2022-2025

Beneficiarias y montos pagados	jun-22	jun-23	jun-24	jun-25
Beneficiarias en pago <sup>1</sup>	400.576	467.389	534.538	601.279
Stock de beneficiarias <sup>2</sup>	774.978	877.657	969.145	1.063.087
Monto promedio mensual (\$) <sup>3</sup>	\$11.824	\$11.972	\$11.933	\$12.035

Notas:

- (1) Incluye afiliadas al D.L 3.500, en régimen de pago, con traspaso de recursos a la cuenta de capitalización individual obligatoria (CCIO) desde la implementación de la medida (2009) a la fecha, más beneficiarias que reciben pensión de sobrevivencia con PGU o APS pensión garantizada.
- (2) Corresponde al total de beneficiarias que han recibido bonificación desde el año 2009 al mes informado.
- (3) Monto promedio mensual a pesos de junio 2025.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

## 5.2. Compensación económica en caso de divorcio o nulidad

El objetivo de la compensación por divorcio es mitigar el menoscabo económico que sufre cualquiera de los cónyuges tras la disolución del matrimonio, producido por el efecto del limitado o interrumpido acceso al mercado laboral, principalmente en mujeres, a causa de las actividades de cuidado del hogar y/o los hijos.

Esta compensación se traduce en el traspaso de fondos previsionales del cónyuge que debe compensar, la que no podrá exceder el 50% de las cotizaciones obligatorias acumuladas durante el matrimonio y la rentabilidad que hayan generado.

Desde su creación y hasta junio de 2025, 8.506 personas han recibido compensación económica en caso de divorcio o nulidad, siendo en su mayoría mujeres (97,7% del total) (Tabla N°10).

Respecto del monto total de los traspasos de fondos previsionales a mujeres hasta junio de 2025, este alcanzó a M\$81.149.102, resultando en un monto promedio de M\$9.762 depositado en las cuentas individuales de las mujeres. En el caso de los hombres, en tanto, el monto total traspasado fue de M\$1.994.558, con un monto promedio de M\$11.205 transferido a las cuentas de 178 beneficiarios hombres.

**Tabla N°10**

**Número y monto de traspasos de fondos previsionales en pesos por compensación económica en caso de divorcio o nulidad, según sexo del cónyuge compensado 2009 –2025<sup>1</sup> (en miles pesos de junio de 2025)**

Año	Mujeres		Hombres		Total <sup>2</sup>	
	Número	Monto promedio (M\$)	Número	Monto promedio (M\$)	Número	Monto promedio (M\$)
2009-2015	2.589	\$10.530	96	\$10.366	2.685	\$10.524
2016-2020	2.906	\$10.048	31	\$13.266	2.937	\$10.082
2021-2025	2.818	\$8.761	51	\$11.533	2.884	\$8.764
<b>Total</b>	<b>8.313</b>	<b>\$9.762</b>	<b>178</b>	<b>\$11.205</b>	<b>8.506</b>	<b>\$9.775</b>

Notas:

(1) Datos a diciembre de cada año y junio para el año 2025.

(2) La columna Total incluye aquellos casos sin información de sexo.

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP.

### 5.3. Pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre

La pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre reconoce que los hombres también pueden encontrarse en situación de dependencia previsional, otorgándoles derecho a recibir la pensión bajo las mismas condiciones que las mujeres, quienes podían acceder a la pensión de sobrevivencia del cónyuge fallecido antes de la Reforma de 2008. De esta forma se equilibró el acceso a las prestaciones por parte de hombres y mujeres, otorgándose protección económica al cónyuge beneficiario.

En junio de 2025 se registraron un total de 12.989 pensiones pagadas por viudez a hombres, las cuales representan un 11,4% del total de pensiones de viudez pagadas en el mes y han observado una tendencia creciente desde la implementación de la medida (Tabla N°11). Además, el monto promedio pagado en ese mes fue mayor en hombres que en mujeres.

Por otra parte, se pagaron 173 pensiones de sobrevivencia para padres de hijos de filiación no matrimonial fue de 173, con un monto promedio de \$148.430 en junio de 2025, mientras que, para mujeres, el monto promedio pagado fue de \$108.770 para 9.677 personas.

Tabla N°11

**Número y monto de pensiones de sobrevivencia, según beneficiario**  
**2022 – 2025 (en pesos de junio 2025)**

Año	Pensión de viudez				Pensión por hijo de filiación no matrimonial			
	Mujeres (causante hombre)		Hombres (causante mujer)		Madre		Padre	
	N°	Monto promedio (\$)	N°	Monto promedio (\$)	N°	Monto promedio (\$)	N°	Monto promedio (\$)
2022	94.839	\$233.246	10.914	\$219.110	9.716	\$108.377	135	\$155.890
2023	95.866	\$222.252	11.661	\$213.220	9.687	\$106.414	152	\$145.681
2024	99.390	\$226.571	12.613	\$219.110	9.730	\$111.518	166	\$153.534
2025	100.586	\$219.110	12.989	\$212.828	9.677	\$108.770	173	\$148.430

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP

#### 5.4. Tasa del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia diferenciada por sexo

El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) complementa el ahorro individual de las personas afiliadas a las AFP que no son pensionadas y que tienen menos de 65 años, con el fin de financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia establecidas en el D.L. 3.500. Desde 2009, la normativa dispone que las AFP, en conjunto, deben contratar este seguro con Compañías de Seguros de Vida (CSV) mediante un proceso de licitación pública.

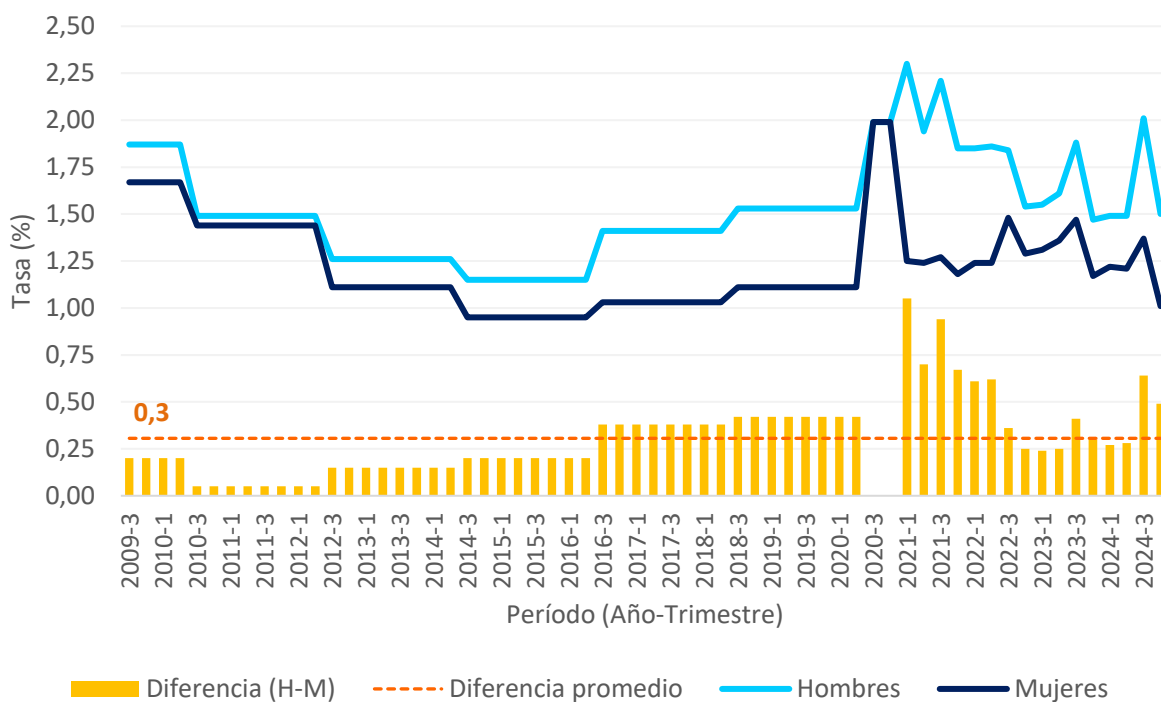
Dado que la siniestralidad de las mujeres es menor que la de los hombres, el SIS se licita en grupos separados por sexo, de manera que la prima cobrada por las CSV refleje el nivel de riesgo propio de cada grupo. Sin embargo, la cotización destinada al financiamiento del SIS corresponde a un porcentaje uniforme aplicado sobre las remuneraciones y rentas imponibles de todas las personas afiliadas, independientemente de la prima diferenciada por sexo resultante de la licitación. Esta cotización se fija como el máximo entre las tasas de prima promedio ponderado de ambos grupos, es decir, la prima correspondiente al grupo de hombres.

Como consecuencia, se genera una diferencia positiva entre la cotización recaudada para financiar el SIS y la prima efectivamente pagada a las CSV para el grupo de mujeres. Esta diferencia se abona en las cuentas de ahorro individual de las afiliadas, aumentando así su ahorro previsional.

El Gráfico N°21 muestra la prima SIS por sexo y la diferencia a favor de las mujeres. Entre 2009 y 2024, la tasa de los hombres ha sido 30 puntos base mayor que la de las mujeres, en promedio.

Entre julio 2009 y junio de 2024, 6.996.290 mujeres se han visto beneficiadas por este incremento en su ahorro previsional.

**Gráfico N°21**  
**Tasa de SIS, según sexo**  
**2009-2024**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP

## 6. Nuevos beneficios de la Reforma Previsional, Ley N°21.735 de 2025

La Reforma Previsional de la Ley N° 21.735, que entró en vigor en marzo de 2025, tiene como propósito principal mejorar las pensiones de los actuales y futuros pensionados, incorporando principios de solidaridad intergeneracional y perspectiva de género a través de la creación del Seguro Social Previsional (SSP) y a través de mejoras a la Pensión Garantizada Universal (PGU).

El objetivo del Seguro Social Previsional (SSP), que será administrado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), es financiar las nuevas prestaciones contributivas del Beneficio por Años Cotizados (BAC) y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida, a través de una nueva cotización de cargo del empleador.

Respecto de la PGU, la Reforma aumenta su monto de forma progresiva por tramo etario hasta los \$250.000, mejora el acceso de las personas beneficiarias de leyes reparatorias e incorpora un complemento para alcanzar el monto de la PGU a las personas beneficiarias de montepío de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena) y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca), siempre que cumplan con los requisitos de acceso.

La primera de las modificaciones de la Reforma que entró en vigor luego de su publicación fue la ampliación de la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales, beneficio que estaba vigente desde el año 2015 y cuyo objetivo apunta a que las personas beneficiarias del seguro de cesantía tengan garantizadas las cotizaciones a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensión, de los períodos durante los cuales perciben el beneficio dada su condición de cesantía.

En lo que sigue de esta sección se describen los nuevos beneficios de la Reforma Previsional, los cuales comparten el objetivo de compensar el efecto de diversos factores en los niveles de los montos de pensión, así como fortalecer beneficios ya existentes por su rol en contribuir a aliviar la pobreza y reducir las brechas de género en el sistema previsional.

## 6.1. Extensión de la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales

El Seguro de Lagunas Previsionales (SLP), vigente desde el año 2015, es un beneficio dirigido a las personas que han accedido a las prestaciones del Seguro de Cesantía, para que durante los períodos en los que perciben la prestación sigan registrando cotizaciones en sus cuentas de capitalización individual obligatoria para pensión. Lo anterior, con el fin de mitigar el efecto previsional de los meses no cotizados. El monto del beneficio de SLP equivale al 10,1%<sup>25</sup> de la prestación de cesantía recibida en el mes. Este beneficio se financia con aportes con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Hasta antes de la reforma, sólo podían acceder al beneficio aquellas personas que financiaban sus prestaciones de cesantía con el FCS. Sin embargo, a partir del 1 de mayo de 2025, la Ley N° 21.735 extendió este beneficio al incluir a las personas que financian las prestaciones únicamente con los fondos acumulados en su Cuenta Individual de Cesantía (CIC). Cabe destacar que el beneficio se otorgó tanto a quienes al 1 de mayo de 2025 ingresaron como nuevas personas beneficiarias, como a aquellos que a esa misma fecha estaban en régimen de pago de sus prestaciones de cesantía.

Entre mayo y septiembre de 2025, en tanto, 698.726 personas fueron beneficiadas por el SLP. De este total, 438.278 correspondían a beneficiarias cuyas prestaciones de cesantía se pagaron con cargo exclusivamente a la CIC y que accedieron al beneficio gracias a la Reforma. Por su parte, 260.448 personas beneficiarias accedieron al seguro de cesantía mediante prestaciones del FCS en el mismo período (Gráfico N°22).

Cabe señalar que las mujeres tuvieron una participación del 36,2% dentro de las y los beneficiarios CIC, del 38,9% respecto de los beneficiarios FCS y del 37,2% sobre el total de beneficiarios del SLP.

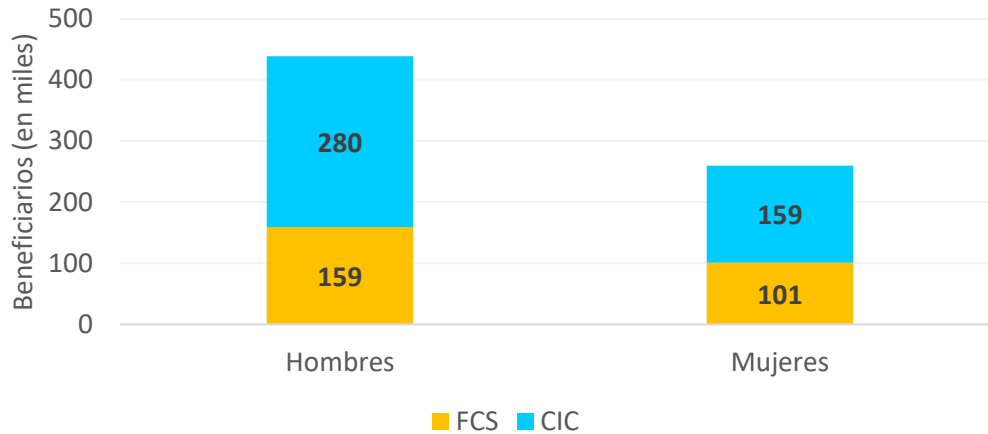
El monto promedio mensual del beneficio<sup>26</sup> durante el período fue de \$44.880 para mujeres y de \$54.589 para hombres, lo que significó una brecha de -17,8%. Según tipo de prestación, en beneficiarios del FCS los montos promedio fueron \$38.201 para mujeres y \$46.546 para hombres, con una brecha de -17,9%. Por su parte, los beneficiarios CIC presentaron montos promedio más altos, de \$52.456 en mujeres y de \$62.701 en hombres, lo que significó una brecha menor de -16,3% (Gráfico N°23).

<sup>25</sup> Hasta julio de 2025 este porcentaje equivalía al 10%, el que aumentó a 10,1% en agosto de 2025 siguiendo el calendario del aumento gradual de cotización en las CCICO establecido en la Ley N° 21.735.

<sup>26</sup> El monto total transferido a las cuentas de capitalización individual obligatoria de las AFP, entre mayo 2025 y septiembre 2025, alcanzó los \$66.548 millones, donde el 34,4% correspondió a montos traspasados a las cuentas de mujeres.

Gráfico N°22

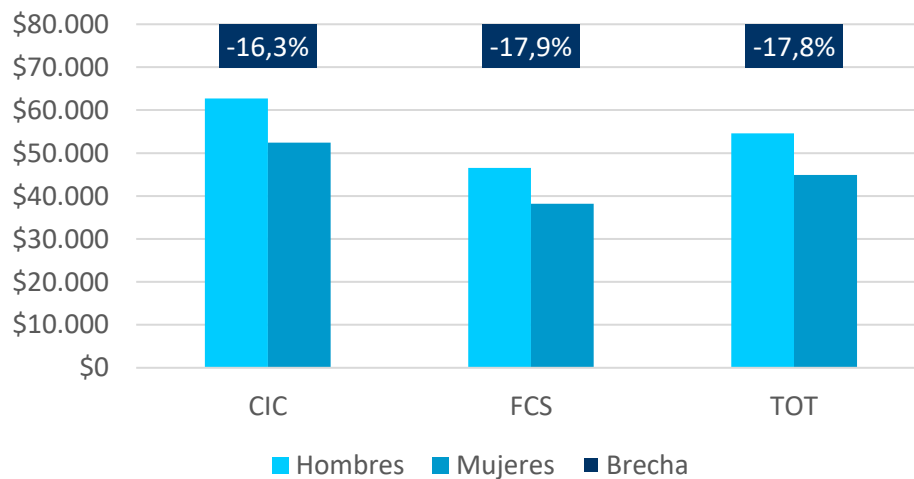
**Número de personas beneficiarias de seguro de lagunas, según sexo y tipo de prestación del seguro de cesantía**  
 Mayo 2025 – Septiembre 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Base de Datos del Seguro de Cesantía (BDSC).

Gráfico N°23

**Monto promedio mensual de beneficio de seguro de lagunas, según sexo y tipo de prestación del seguro de cesantía**  
 Mayo 2025 – Septiembre 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Base de Datos del Seguro de Cesantía (BDSC).

## 6.2. Aumento de la Pensión Garantizada Universal y de los Beneficios solidarios de Invalidez

La Reforma Previsional de 2025 amplió la cobertura de la Pensión Garantizada Universal (PGU) e incrementó el monto del beneficio de forma gradual hasta llegar a los \$250.000, según tramos etarios; partiendo por las personas beneficiarias de 82 años o más en 2025 hasta completar la cobertura de aquéllas de 65 años o más en el año 2027 (Tabla N°12).

A su vez, aumentan también a \$250.000 el monto de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), y los valores utilizados para el cálculo del Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI) y del Subsidio de Discapacidad Mental.

Respecto de la mayor cobertura de la PGU, desde septiembre de 2027 tendrán acceso las y los beneficiarios de montepío de Capredena y Dipreca a un monto complementario a su pensión para alcanzar el valor de la PGU.

Tabla N°12  
Gradualidad de aumento de PGU  
2025-2027

Etapa de aumento	Grupo de beneficiarios	Fecha de aumento	Monto PGU
1	a) Personas de 82 años o más. Incluye a personas que reciben pensiones de exonerados/as, leyes de reparación y leyes de gracia <sup>1</sup> b) Personas que reciben beneficios solidarios de invalidez (PBSI o APSI) independiente de su edad	01/09/25	\$250.000
2	a) Personas de 75 años o más. Incluye a personas que reciben pensiones de exonerados/as, leyes de reparación y leyes de gracia <sup>1</sup>	01/09/26	\$250.000 + reajustes de IPC
3	a) Personas de 65 años o más. Incluye a personas que reciben pensiones de exonerados/as, leyes de reparación y leyes de gracia <sup>1</sup> b) Personas de 65 años o más que reciben montepíos de Dipreca y Capredena	01/09/27	\$250.000 + reajustes de IPC

Notas:

- (1) Previo a la Reforma Previsional de 2025, estas personas podían acceder sólo al monto resultante de la diferencia entre el monto de la PGU y la pensión de reparación. Desde septiembre de 2025, las personas con pensiones de reparación pueden recibir el monto completo de la PGU, siempre que cumplan con los requisitos de acceso y soliciten la PGU (en caso de no ser aún beneficiarias).

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de Ley N°21.735.

Durante septiembre de 2025, primer mes de implementación de la medida, 702.208 personas se vieron beneficiadas por el aumento del monto de la PGU a \$250.000, lo que representa el 26,5% del total de personas que reciben este beneficio o beneficios solidarios de invalidez (APSI o PBSI) en ese mes. Las mujeres representaron el 60,5% del total.

Las personas beneficiarias de PGU de 82 años y más fueron un total de 398.495, siendo el 71,3% beneficiarios de PGU contributiva (PGU C) y 28,3% beneficiarios de PGU no contributiva (PGU NC). Según sexo, las mujeres representan las mayores proporciones en ambos beneficios (64,4% y 71,0%, respectivamente).

Tabla N°13

**Número y distribución del total de personas de 82 o más años, beneficiarias de PGU, que recibieron aumento de beneficio, según sexo y tipo de beneficio**  
**Septiembre 2025**

Sexo	Tipo beneficio			Distribución (%)				
				% Sexo			% Tipo beneficio	
	PGU NC	PGU C	Total	PGU NC	PGU C	Total	PGU NC	PGU C
Hombres	32.649	101.581	134.230	29,0%	35,6%	33,7%	24,3%	75,7%
Mujeres	80.124	184.141	264.265	71,0%	64,4%	66,3%	30,3%	69,7%
Total	112.773	285.722	398.495	100%	100%	100%	28,3%	71,7%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

En relación con las personas de 82 o más años beneficiarios de PGU que reciben leyes de reparación, en septiembre de 2025 fueron un total de 10.902 personas, mayoritariamente hombres (58,0%). Según tipo de beneficio, la mayor parte es beneficiaria de PGU no contributiva (67,2%).

Respecto de las personas que reciben beneficios solidarios de invalidez, en septiembre de 2025 tuvieron un aumento de sus beneficios un total de 307.713 personas, siendo el 66,3% de beneficios de PBSI, y el 33,7% de APSI (Tabla N°14). Las mujeres tuvieron una participación mayoritaria dentro de las personas con PBSI (55,9%), mientras que, entre quienes recibieron APSI, los hombres fueron mayoría (52,4%).

Tabla N°14

**Número y distribución del total de personas como beneficios solidarios de invalidez que recibieron aumento de beneficio, según sexo y tipo de beneficio**  
**Septiembre 2025**

Sexo	Tipo beneficio			Distribución (%)				
				% Sexo			% Tipo beneficio	
	PBSI	APSI	Total	PBSI	APSI	Total	PBSI	APSI
Hombres	90.023	54.369	144.392	44,1%	52,4%	46,9%	62,3%	37,7%
Mujeres	113.956	49.365	163.321	55,9%	47,6%	53,1%	69,8%	30,2%
Total	203.979	103.734	307.713	100,0%	100,0%	100,0%	66,3%	33,7%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

Respecto de los montos de los beneficios, según tipo de beneficio y tramo etario (Gráfico N°24), en PGU no contributiva, las personas de hasta 81 años percibieron, en promedio, \$222.821 las mujeres y \$223.643 los hombres, con una brecha por sexo de -0,4%. Por su parte, para las personas de 82 o más años, el monto promedio fue de \$250.000, tanto en hombres como en mujeres, por lo que la brecha en este caso fue nula. Esto último se explica por el grupo de personas con pensiones de reparación y/o gracia de 82 o más años, quienes luego de la Reforma reciben el monto completo de la PGU.

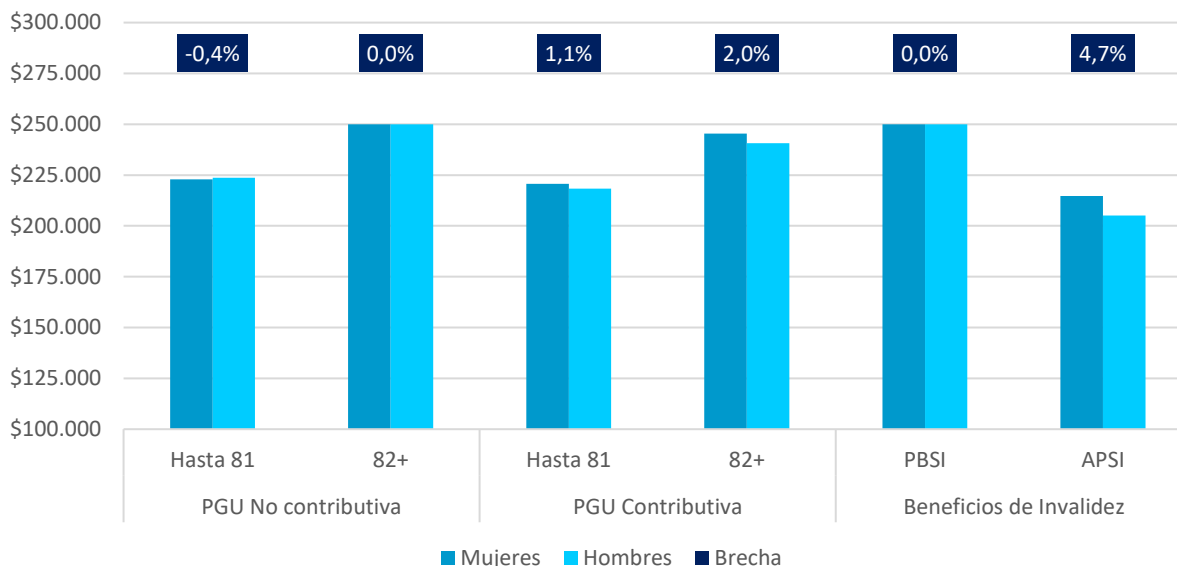
Respecto de la PGU contributiva, el monto promedio de las personas de hasta 81 años fue de \$220.693 en mujeres y de \$218.387 en hombres, con una brecha de 1,1% a favor de las mujeres. A su vez, en el grupo de personas de 82 o más años, el monto promedio fue de \$245.373 en mujeres y de \$240.628 en hombres, siendo la brecha de 2,0%. Esta mayor brecha estaría asociada a las personas que reciben un complemento de la PGU, debido a que tienen una pensión base mayor a la pensión inferior y a que las mujeres tienen una pensión base más baja que la de los hombres, por lo que el aumento del complemento de la PGU fue proporcionalmente mayor<sup>27</sup>.

En cuanto a los beneficios solidarios de invalidez, las personas beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez recibieron un monto promedio de \$250.000, tanto en hombres como en mujeres. En el caso del Aporte Previsional Solidario de Invalidez el monto promedio fue de \$214.773 en mujeres y de \$205.064 en hombres, con una brecha positiva de 4,7%.

<sup>27</sup> A septiembre de 2025, el valor de la pensión inferior fue \$762.822, mientras que el valor de la pensión superior fue \$1.210.828. En esa misma fecha, las personas de 82 o más años que tenían una pensión base entre ambos valores fueron 17.711 (6,2% del total de personas de 82 o más años que reciben PGU Contributiva), de las cuales 8.820 fueron mujeres (4,8%) y 8.891 hombres (8,8%). La pensión base promedio fue \$967.097 en hombres y \$958.186 en mujeres, con una brecha por sexo de -0,9%. De esta manera, para este grupo el monto promedio de PGU que recibieron las mujeres fue de \$153.394 y de \$142.926 en hombres, con una brecha positiva de 7,3%.

Gráfico N°24

### Monto promedio de beneficio, según sexo, tramo de edad y tipo de beneficio Septiembre de 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de pensionados del IPS.

### 6.3. Beneficio por Años Cotizados

El Beneficio por Años Cotizados (BAC) constituye uno de los beneficios del nuevo Seguro Social Previsional creado por la Ley N° 21.735.

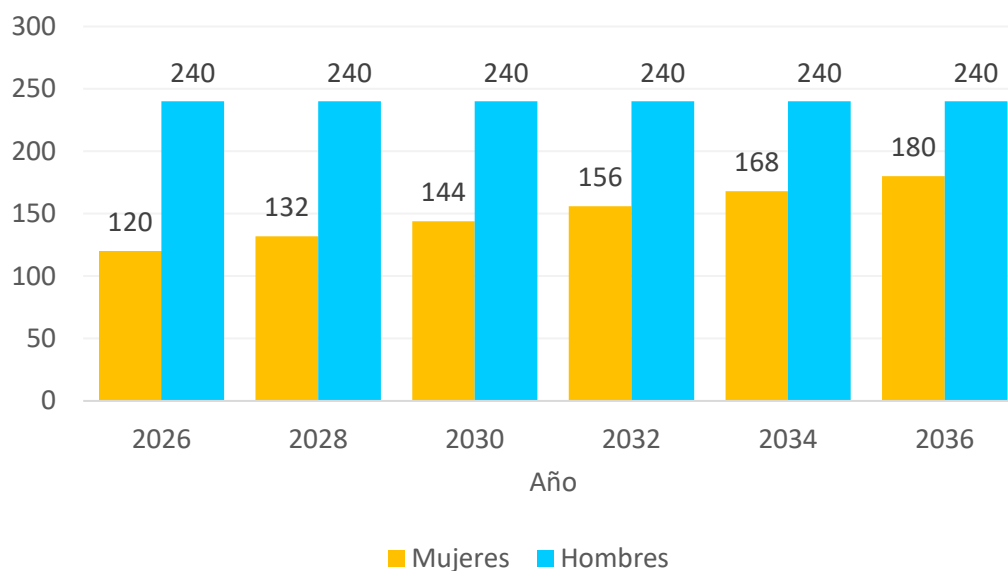
El propósito de este beneficio es reconocer y recompensar el esfuerzo de cotización de hombres y mujeres que, habiendo cotizado a lo largo de su vida activa, obtienen pensiones insuficientes, a la vez que actúa como incentivo a la cotización para incrementar el ahorro previsional.

El BAC corresponde a un beneficio para las personas pensionadas por vejez o invalidez del D.L N°3.500, con 65 años o más y que cumplan con el requisito de número de cotizaciones, el cual es distinto para hombres y mujeres.

El BAC mejorará las pensiones de las actuales personas pensionadas y de aquellas que se pensionen durante los próximos 30 años, a través de un monto mensual calculado según los años cotizados, equivalente a 0,1 UF por cada 12 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, y por un máximo de 2,5 UF mensuales por un máximo de 300 meses de cotizaciones (25 años).

Para acceder al beneficio se requiere un mínimo de 20 años (240 meses) cotizados en hombres y 10 años (120 meses) en mujeres. Este requisito diferenciado por sexo reconoce las trayectorias laborales interrumpidas de las mujeres y la menor participación en el mercado laboral formal, como factores determinantes de las brechas de pensión por sexo. A partir del año 2028, el requisito en mujeres se incrementará gradualmente hasta 15 años (180 meses) en el año 2036, requisito que se mantendrá hasta el año 2056 cuando ya no ingresen más personas beneficiarias.

**Gráfico N°25**  
**Calendario de aumento gradual de mínimo de meses cotizados en mujeres para acceder al BAC**  
**2026-2036**



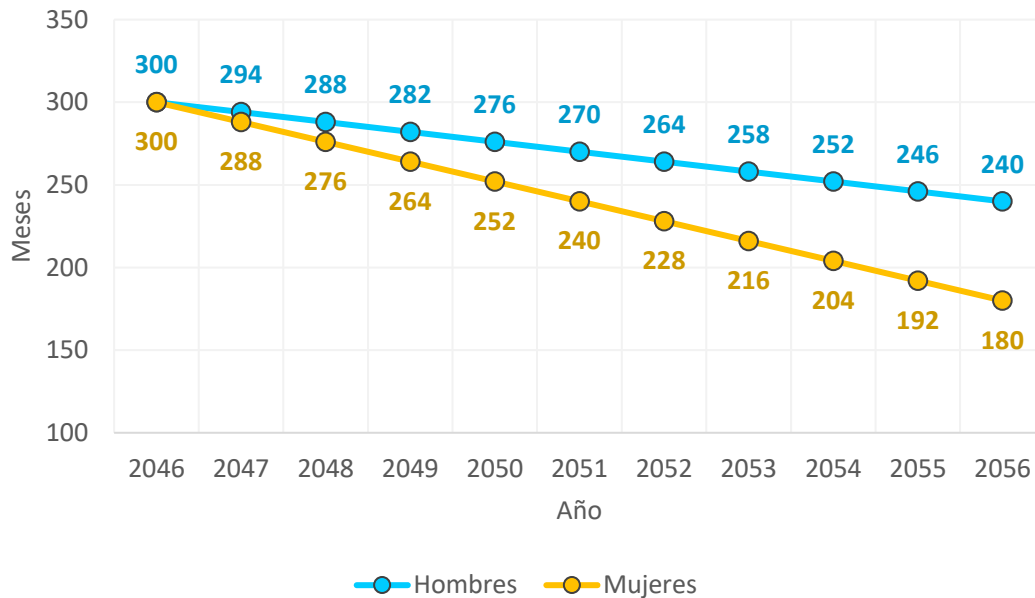
Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Ley 21.735

A partir del año 2046, el número máximo de meses computables para el cálculo del beneficio irá disminuyendo gradualmente, hasta el número mínimo de meses cotizados exigibles para poder acceder al mismo (Gráfico N°26).

Las personas que se encuentran afiliadas al Decreto Ley N°3.500, estén pensionadas o no, con anterioridad al 1 de agosto de 2025, se considerarán incorporadas al Seguro Social a partir de esta fecha y tendrán derecho al Beneficio por Años Cotizados desde la entrada en vigor de este, en la medida que cumplan los 65 años de edad. El pago del beneficio se efectuará a partir de enero de 2026, teniendo carácter permanente hasta el fallecimiento de la o del beneficiario.

Gráfico N°26

**Calendario de reducción de máximo de meses computables de BAC, según sexo  
2046-2056**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Ley 21.735

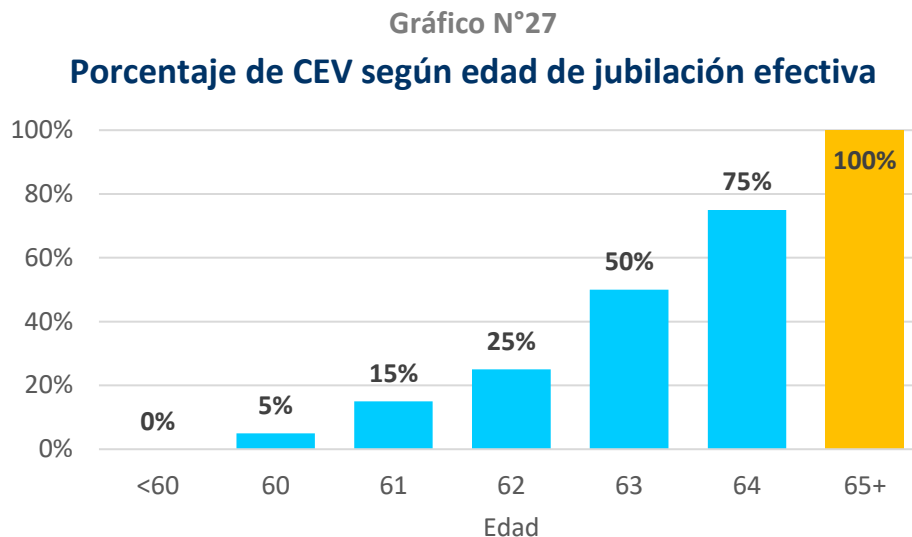
#### 6.4. Compensación por diferencias Expectativa de Vida

La Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV), junto con el BAC, es uno de los nuevos beneficios introducidos por la Ley N° 21.735 y es financiado también por el Seguro Social Previsional. Su propósito es compensar el efecto de la diferencia de expectativa de vida de las mujeres en las brechas de pensión por sexo, equiparando los montos de pensión entre hombres y mujeres. El beneficio está dirigido a las mujeres a partir de los 65 años que reciban una pensión del sistema de capitalización individual de vejez o invalidez no cubiertas por el SIS y que cuenten con al menos una cotización al Seguro Social con anterioridad al cumplimiento de los 50 años de edad.

El beneficio mensual se calcula de modo que una mujer con igual saldo, a la misma edad de pensión y con el mismo grupo familiar que un hombre, reciban una pensión equivalente<sup>28</sup>. Este beneficio, al igual que el BAC, se comenzará a pagar a partir de enero de 2026, de manera mensual y hasta el fallecimiento de la persona.

<sup>28</sup> Respecto del cálculo del beneficio ver Norma de Carácter General N°35 disponible en el siguiente [link](#).

El monto final de la compensación depende de la edad efectiva de pensión, alcanzando el 100% del beneficio si la mujer se pensiona a los 65 años, y disminuyendo gradualmente si la edad efectiva de pensión es inferior (Gráfico N°27).



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Ley 21.735

Las mujeres pensionadas por vejez o invalidez sin cobertura del SIS, de conformidad con el Decreto Ley N° 3.5070 de 1980, como también las afiliadas al sistema de dicho decreto, con anterioridad al 1 de agosto del 2025, tendrán derecho a la compensación por diferencias de expectativas de vida a partir del 1 de enero de 2026.

## 7. Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos

La Ley N° 21.484 sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos, que entró en vigor el 20 de mayo de 2023, estableció un mecanismo de pago permanente de las deudas de pensiones de alimentos que mantiene pendiente una persona, otorgándole a los tribunales de familia la facultad y la responsabilidad de investigar sus cuentas financieras, bancarias, de ahorro previsional voluntario e incluso, si corresponde, de ahorro previsional obligatorio<sup>29</sup>.

El pago de deudas de pensiones de alimentos a través de esta nueva ley contribuye a avanzar en soluciones a una problemática que está en la base de los desafíos de equidad de género, relacionados con la feminización de la reproducción y la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos/as<sup>30</sup>.

Respecto de los pagos de pensiones de alimentos con cargo a los fondos previsionales, entre julio de 2024 y junio de 2025, las personas deudoras de pensiones de alimentos a las que se les realizó un cargo en sus cuentas de capitalización individual, ya sean obligatorias o voluntarias, alcanzaron las 126.790, de las cuales un 97,6% correspondieron a deudores hombres y el restante 2,4% a deudoras mujeres.

Según tramo de edad, se observa que, tanto para hombres como para mujeres, el tramo entre 36-45 años es el que concentra la mayor cantidad de deudores/as, con una participación cercana al 38% (Tabla N°15).

En cuanto a los montos totales pagados con cargo a los fondos de pensiones, éstos alcanzan los MM\$546.796, de los cuales MM\$541.209 corresponden a montos retirados desde cuentas personales de deudores hombres, mientras que MM\$5.587 desde cuentas personales de mujeres.

Finalmente, el monto promedio pagado con cargo a los fondos de pensiones fue de \$4.372.979 en el caso de los hombres deudores, y de \$1.845.232 en el de las mujeres.

---

<sup>29</sup> Para llevar adelante lo anterior, la Ley N° 21.484 entrega a los tribunales de familia la posibilidad de consultar información a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y otros servicios del Estado. También les faculta para consultar a las administradoras de fondos de pensiones (AFP) para determinar si se requiere ordenar el pago de las deudas con cargo a los recursos previsionales de la persona deudora.

<sup>30</sup> Sobre esta materia, ver Yopo-Díaz y Fuentes Landaeta (2024), Familia, género y violencia económica: incumplimiento de las pensiones de alimentos en Chile.

**Tabla N°15**
**Número de deudores de pensiones de alimentos a los que se les han retirado recursos con cargo a los Fondos de Pensiones, por edad y sexo**
**Julio 2024 – Junio 2025**

Tramos de edad	N°			Distribución tramo (%)			Distribución sexo (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Hasta 25	102	2941	3.043	3,4%	2,4%	2,4%	3,4%	96,6%
26-35	981	34.039	35.020	32,4%	27,5%	27,6%	2,8%	97,2%
36-45	1152	47.315	48.467	38,0%	38,2%	38,2%	2,4%	97,6%
46-55	650	30.377	31.027	21,5%	24,5%	24,5%	2,1%	97,9%
56-65	138	8.978	9.116	4,6%	7,3%	7,2%	1,5%	98,5%
66-más	5	112	117	0,2%	0,1%	0,1%	4,3%	95,7%
<b>Total</b>	<b>3.028</b>	<b>123.762</b>	<b>126.790</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2,4%</b>	<b>97,6%</b>

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de información proporcionadas por las AFP

## 8. Seguro de cesantía

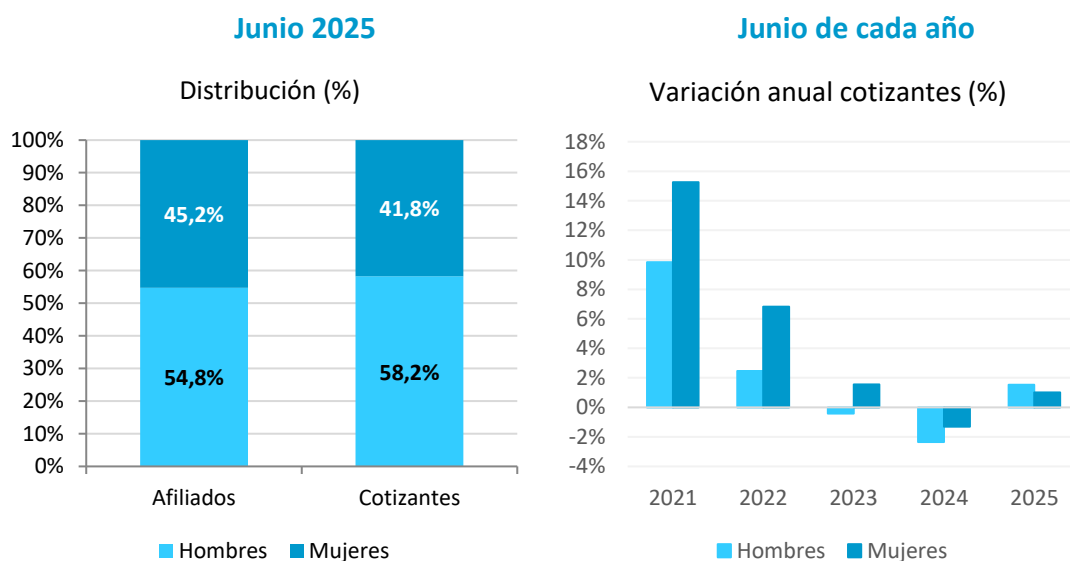
### 8.1. Personas afiliadas y cotizantes

#### 8.1.1. Personas afiliadas y cotizantes según sexo

En junio de 2025, las mujeres afiliadas al seguro de cesantía alcanzaron los 5.323.583, equivalentes al 45,2% del total de personas afiliadas a este seguro<sup>31</sup>; mientras que los hombres afiliados sumaron 6.442.400, equivalentes al 54,8%. Estos números siguen reflejando una menor participación relativa de las mujeres dentro del grupo de trabajadores sujetos al código del trabajo.

Gráfico N°28

**Distribución (%) de personas afiliadas y cotizantes del seguro de cesantía, y variación anual de cotizantes, según sexo**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la Base de Datos del Seguro de Cesantía (BDSC).

<sup>31</sup> Corresponde a personas afiliadas que tengan sus cuentas vigentes o que, no teniendo su cuenta vigente, registren saldos en sus cuentas.

En el mismo período, las y los cotizantes del seguro de cesantía alcanzaron un total de 5.067.004, de los cuales, 2.115.868 fueron mujeres, lo que representa el 41,8% del total. En comparación con junio de 2024, las mujeres registraron un crecimiento de 1,0%, equivalente a 21.192 nuevas cotizantes, mientras los hombres aumentaron un 1,5% (44.813 personas). Estas variaciones se enmarcan en una tendencia de recuperación observada desde fines de 2024, luego de varios períodos de descensos anuales durante 2023 y la mayor parte de 2024. Sin embargo, este crecimiento ha sido mayor en hombres que en mujeres.

### 8.1.2. Cotizantes según sexo y tipo de contrato

Según tipo de contrato, tanto en hombres como mujeres el contrato indefinido es el de mayor preponderancia (Tabla N°16), seguido por los contratos a plazo fijo y de trabajadoras de casa particular (TCP). En este último caso, la proporción es mayor en mujeres que en hombres, con un 4,5% y un 0,3%, respectivamente. Lo anterior, asociado a la alta concentración de mujeres en este tipo de contrato, que alcanza el 91% en junio de 2025.

Este patrón se traduce también en una menor participación femenina en contratos a plazo fijo (36,9%) en comparación con los hombres (63,1%). No obstante, la proporción de mujeres en este tipo de contrato ha crecido en casi cuatro puntos porcentuales desde 2019. En los contratos indefinidos, la participación femenina se ha mantenido estable en torno al 41,9% durante los últimos seis años (Gráfico N°29).

Tabla N°16

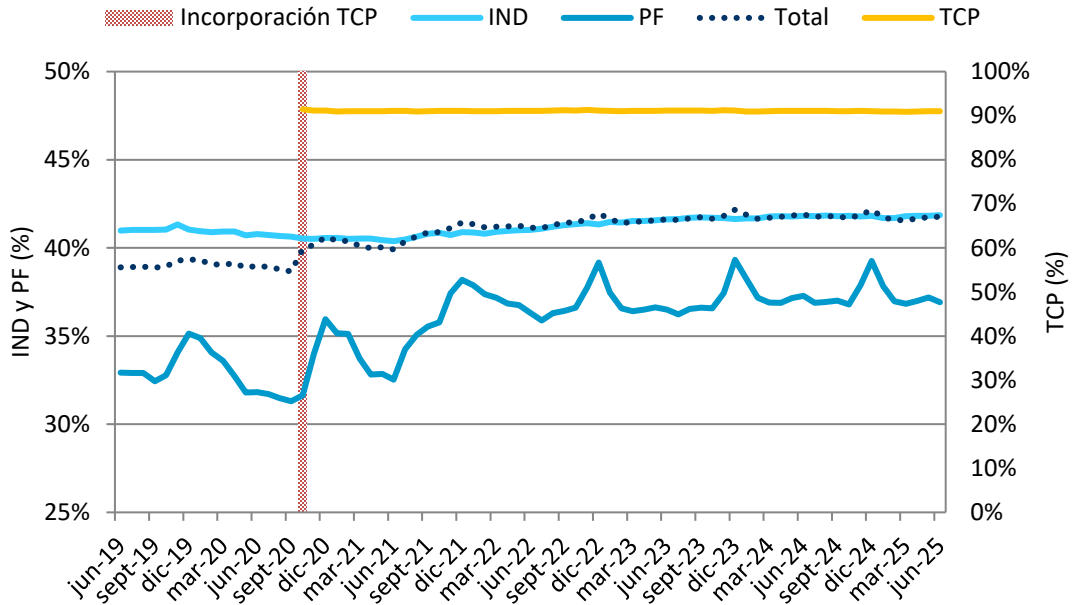
#### Distribución (%) de cotizantes hombres y mujeres, según tipo de contrato Junio de cada año

Año	Hombres			Mujeres		
	IND	PF	TCP	IND	PF	TCP
2023	74,8%	24,8%	0,4%	74,8%	20,0%	5,2%
2024	75,8%	23,9%	0,3%	75,6%	19,7%	4,7%
2025	75,5%	24,2%	0,3%	75,8%	19,8%	4,5%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Gráfico N°29

**Proporción (%) de cotizantes mujeres respecto del total, según tipo de contrato  
junio 2019 – junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

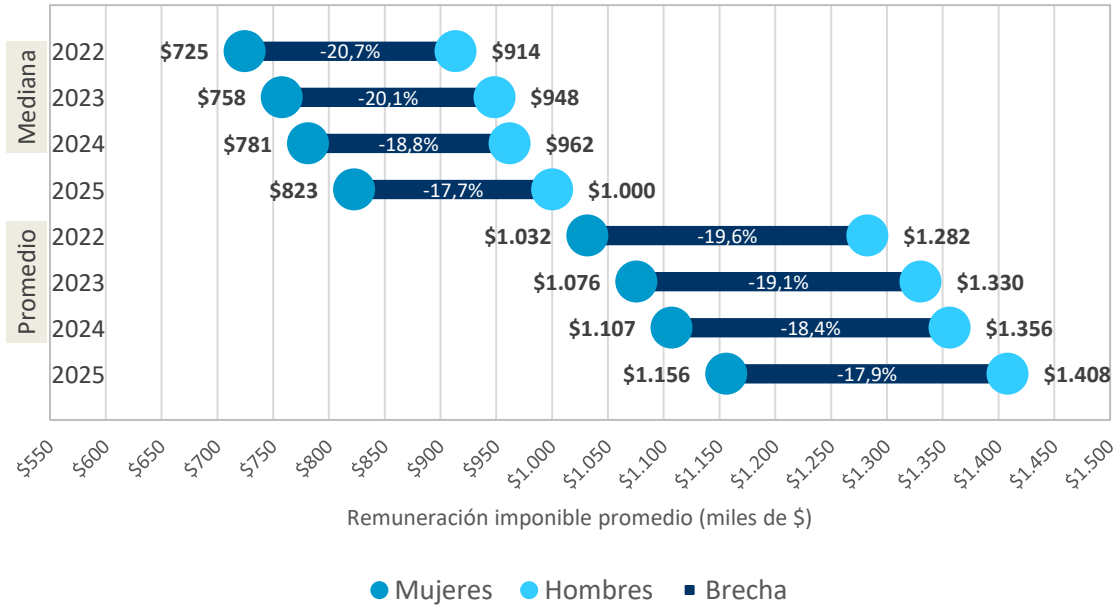
**8.1.3. Remuneración imponible según sexo y tipo de contrato**

En junio de 2025, la remuneración imponible para las mujeres cotizantes fue de \$1.156.062 en promedio, mientras que, para los hombres, este promedio fue de \$1.408.242, lo que representa una brecha de -17,9%.

En el caso de la mediana, esta fue de \$822.604 en mujeres y de \$1.000.000 en hombres, con una brecha similar de -17,7%. Aunque estas diferencias son persistentes, en comparación con junio de 2024 se observó una leve reducción de entre 0,5 y 1,1 puntos porcentuales en ambos indicadores, respectivamente.

Gráfico N°30

**Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo**  
**Junio de cada año (en pesos de junio 2025)**



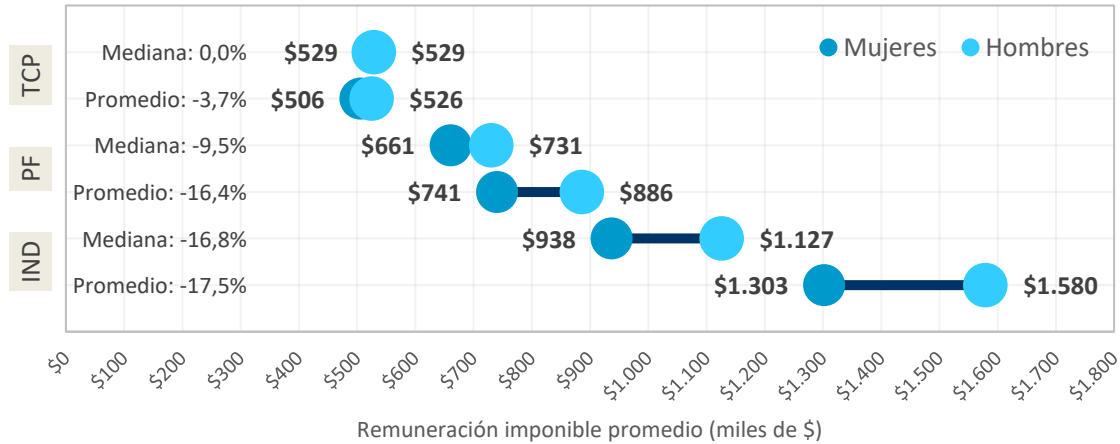
Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Según tipo de contrato, los mayores niveles de remuneración se registraron en el contrato indefinido, donde también se observan las mayores brechas promedio y mediana (alrededor de -17%). Los contratos a plazo fijo muestran menores niveles de remuneraciones, pero también menores brechas (-16,4% promedio y -9,5% mediana). Por su parte, las personas con contrato de TCP perciben remuneraciones cercanas al salario mínimo, con brechas considerablemente menores e incluso nula para el caso de la mediana<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Durante el período de análisis el salario mínimo aumentó de \$500.000 a \$510.636 en enero de 2025 y a \$529.000 en mayo de 2025.

Gráfico N°31

**Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo y tipo de contrato**  
**Junio 2025**



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

## 8.2. Solicitudes aprobadas

Entre julio de 2024 y junio de 2025 se aprobaron 1.439.495 solicitudes de prestaciones del seguro de cesantía, lo que significa una disminución de 7,2% respecto del período anterior (julio 2023 – junio 2024)<sup>33</sup>. Las mujeres representaron el 37,3% del total, con una disminución de -5,4%, menor que la de los hombres (-8,2%). La reducción fue generalizada en todos los tipos de contrato, aunque el impacto fue menos pronunciado entre las mujeres (Tabla N°17).

Por tipo de contrato, las proporciones de mujeres fueron 38,2% en las solicitudes con contrato indefinido, 34,4% en contrato a plazo fijo y 93,5% en trabajadoras de casa particular.

A su vez, las solicitudes con derecho al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) representaron el 38,8% del total de solicitudes aprobadas. Por sexo no hay diferencias significativas en este indicador, siendo 38,9% en hombres y 38,6% en mujeres. Sin embargo, destaca que sólo en mujeres con contrato a plazo fijo aumentó su número de solicitudes con derecho al FCS respecto del período previo (5,2% anual).

<sup>33</sup> El 1° de diciembre de 2023 entró en vigor la Ley N° 21.628 que, en forma permanente, flexibilizó los requisitos de acceso e incrementó el monto de las prestaciones al seguro de cesantía de la Ley N°19.728. Adicionalmente, otorga dos giros adicionales (cuarto y quinto) a las trabajadoras y trabajadores con contrato a plazo fijo que opten al Fondo de Cesantía Solidario.

Tabla N°17

**Número y variación de solicitudes aprobadas y solicitudes con derecho al FCS, según sexo y tipo de contrato**

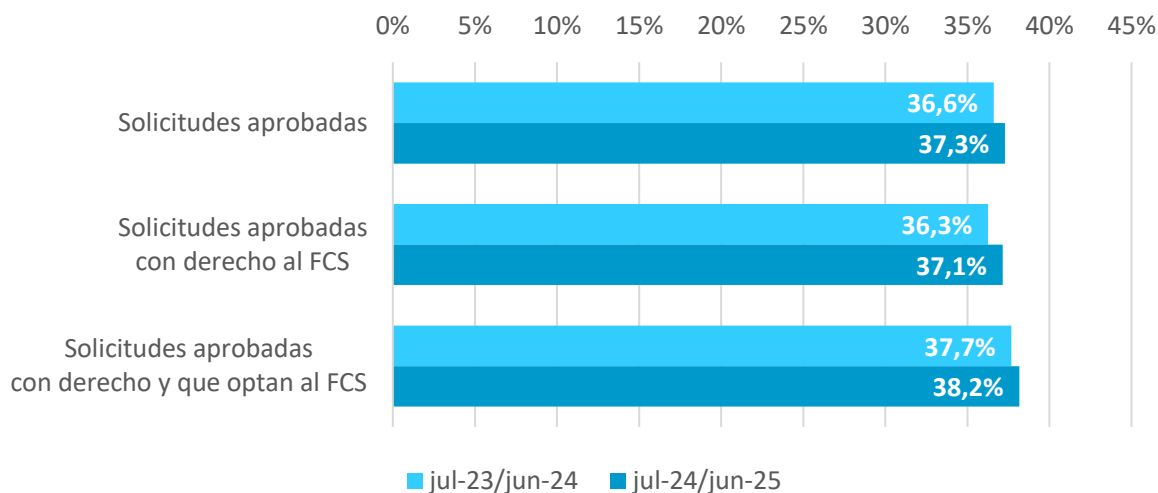
Tipo de contrato	Sexo	Julio 2024 a Junio 2025						
		Solicitudes aprobadas			Solicitudes aprobadas con derecho al FCS			
		N	%Sexo	Var%12M	N	%Sexo	%Solic.	Var%12M
Total	Hombres	837.903	62,7%	-8,2%	325.592	62,9%	38,9%	-7,6%
	Mujeres	498.302	37,3%	-5,4%	192.424	37,1%	38,6%	-4,1%
Indefinido	Hombres	426.760	61,8%	-5,7%	192.783	63,2%	45,2%	-8,7%
	Mujeres	263.287	38,2%	-5,9%	112.490	36,8%	42,7%	-9,0%
Plazo Fijo	Hombres	409.733	65,6%	-10,6%	132.272	64,5%	32,3%	-6,0%
	Mujeres	214.620	34,4%	-4,4%	72.923	35,5%	34,0%	5,2%
T. Casa Particular	Hombres	1.410	6,5%	-7,6%	537	7,1%	38,1%	-13,7%
	Mujeres	20.395	93,5%	-9,6%	7.011	92,9%	34,4%	-8,5%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Gráfico N°32

**Porcentaje de mujeres en solicitudes aprobadas**

julio 2023 – junio 2024 y julio 2024 – junio 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Dentro del grupo de personas que efectivamente optaron por el FCS, destaca además que la tasa de uso del FCS<sup>34</sup> es mayor en mujeres que en hombres<sup>34</sup>, situación que se replica en todos los tipos de contrato (Gráfico N°33), siendo la diferencia de 3,2 puntos porcentuales para el total, en el indicador del período julio 2024 – junio 2025.

<sup>34</sup> La tasa de uso del Fondo de Cesantía Solidario se define como la proporción entre las personas que optan al FCS respecto del total de personas que tienen derecho a este.

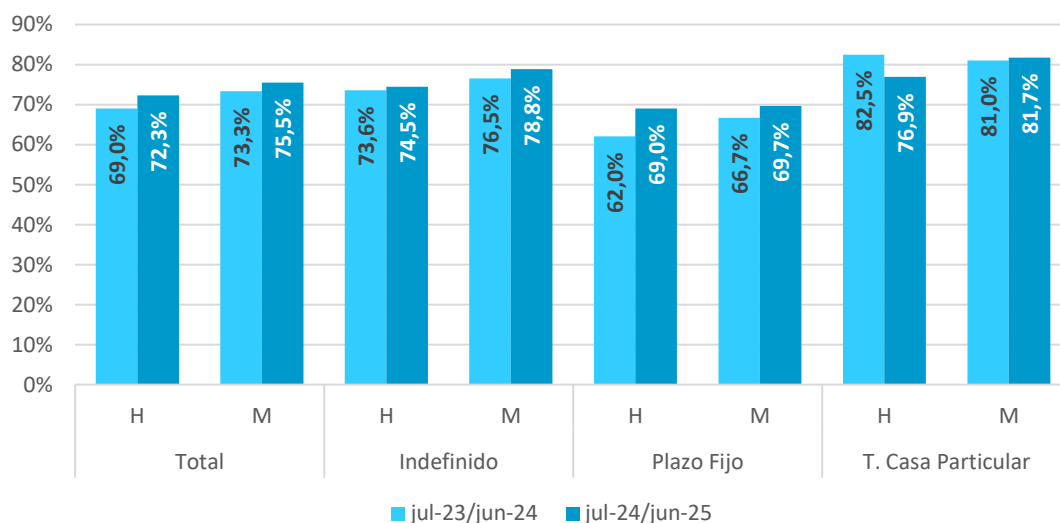
La mayor tasa de uso del FCS por parte de las mujeres puede explicarse por las brechas salariales por sexo, las mayores tasas de desempleo en mujeres, las tasas de reemplazo y los valores mínimos de los giros, factores que incentivarían su utilización.

Comparado con el período anterior (2023-2024), las tasas de uso aumentaron en todos los tipos de contrato. El aumento de esta tasa, especialmente entre mujeres con contrato a plazo fijo, podría relacionarse con las mejoras introducidas por la Ley N° 21.628, que redujo requisitos y amplió los beneficios.

Gráfico N°33

### Tasa de uso (%) del FCS, según sexo y tipo de contrato

Períodos julio 2023 – junio 2024 y julio 2024 – junio 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

### 8.3. Personas beneficiarias

Durante junio de 2025, el total de personas beneficiarias del seguro de cesantía fue de 248.050 personas. De ese total, las mujeres representaron el 39,1%, con un monto promedio mensual del beneficio de \$443.878, mientras que los hombres recibieron un promedio de \$537.946. La brecha en el monto de beneficio fue de -17,5%.

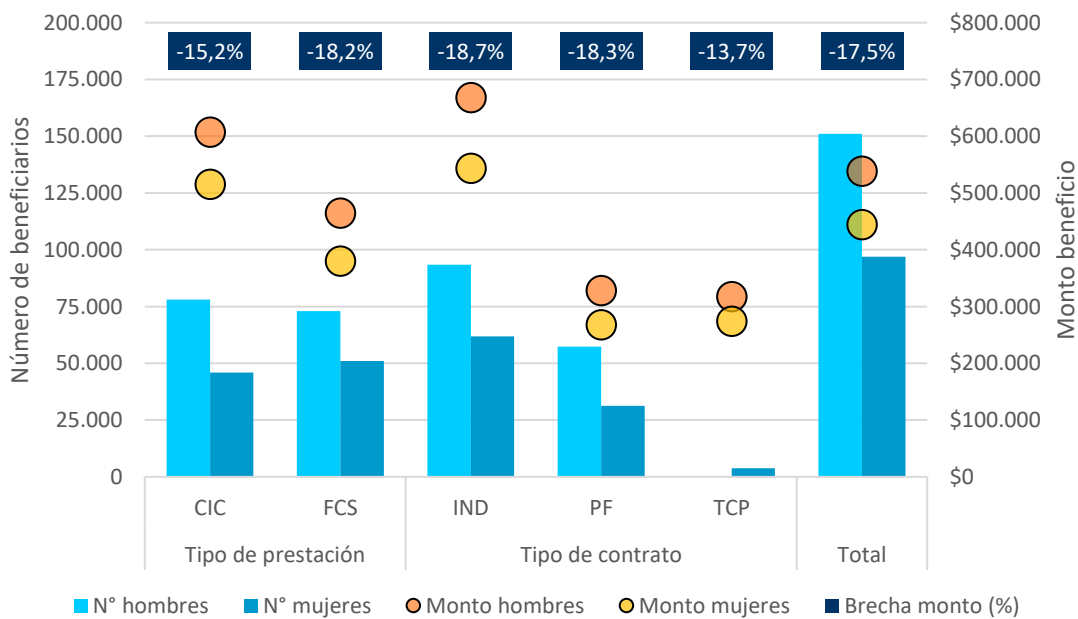
Entre quienes financiaron su beneficio con sus cuentas individuales (CIC), las mujeres correspondieron al 37,1%, mientras que, entre quienes lo hicieron con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS), la proporción de mujeres fue de 41,1%. Las brechas en los montos promedio, por tipo de prestación, fueron de -15,2% y -18,2% respectivamente.

Por tipo de contrato, los montos promedio más altos se registraron en trabajadores con contrato indefinido, seguido de los contratos a plazo fijo y los de trabajadoras de casa particular. Las brechas por sexo fueron de -18,7%, -18,3% y -13,7%, respectivamente.

Gráfico N°34

#### Número de beneficiarios y montos promedio de beneficio por sexo, según tipo de prestación y tipo de contrato

Junio 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

## 9. Síntesis

La octava versión del Informe de Género de la Superintendencia de Pensiones confirma que las brechas de género en el sistema de pensiones y en el seguro de cesantía siguen siendo significativas y reflejan a su vez las desigualdades en el mercado laboral: las mujeres presentan menores remuneraciones, densidades y años de cotización, trayectorias más interrumpidas y una mayor expectativa de vida. Todo ello se traduce en saldos previsionales menores y en pensiones de vejez promedio que continúan siendo considerablemente más bajas que las de los hombres. La PGU y los beneficios solidarios, por su parte, juegan un rol importante amortiguando las brechas de las pensiones autofinanciadas.

Al mismo tiempo, el informe muestra que la Reforma Previsional de 2008, Ley N° 20.255, ha contribuido a reducir parcialmente estas brechas, especialmente al complementar las pensiones más bajas. Por su parte, la Reforma Previsional del año 2025, Ley N° 21.735, reconoce trayectorias laborales interrumpidas más incidentes en las mujeres, diferenciando el requisito de acceso para el Beneficio por Años Cotizados y estableciendo la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida para cerrar la brecha por dicho factor.

En términos cuantitativos, el informe consigna que las mujeres en el sistema de pensiones son el 46,9% de las personas afiliadas activas y el 43,8% de las personas cotizantes, con una brecha promedio de la remuneración imponible de -10,6% y una brecha en la densidad de -8,2 puntos porcentuales (p.p).

Entre julio de 2024 y junio de 2025, 159.907 personas afiliadas se pensionaron por vejez, de las cuales el 52,8% fueron mujeres. Ellas registran, en promedio, 16,9 años cotizados versus 25,7 en hombres, saldos de 596 UF frente a 1.403 UF y una brecha en el promedio de la primera pensión autofinanciada de -61,4%.

En junio de 2025 se pagaron 1.372.068 pensiones de vejez en el sistema de capitalización individual, donde las mujeres corresponden al 47,3% y reciben una pensión autofinanciada promedio de \$207.440 frente a \$377.090 en hombres (brecha de -45,0%).

La PGU alcanza a 2.167.546 personas (58,1% mujeres). Entre quienes tienen 65 años o más con pensión de vejez en el sistema de capitalización individual, el 83,2% recibe PGU, lo que reduce la brecha del componente autofinanciado (-35,3% promedio) a -18,7% al considerar la pensión total con PGU.

Considerando todos los sistemas de vejez (capitalización individual, antiguo y PGU), el monto promedio de pensión total es de \$491.668 en hombres y \$311.327 en mujeres, con una brecha de -36,7%.

En conjunto, la información presentada en este informe evidencia que las medidas vigentes contribuyen a disminuir las desigualdades de género en materia previsional, sin embargo, persisten importantes desafíos, entre ellos los relacionados con transformaciones más profundas en el mercado laboral, así como de políticas públicas asociadas a la organización social del cuidado.

## Bibliografía

---

BID. 2023. ¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?

BID. 2024. Ampliar las oportunidades. Políticas de igualdad de género e inclusión.

Cepal. 2025. Panorama Social de América Latina y el Caribe 2025. Cómo salir de la trampa de alta desigualdad, baja movilidad social y débil cohesión social.

Eyzaguirre y Vergara (editores). 2023. Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile.

Fernández, Rojas y Weber. 2025. Impacto de la Pensión Garantizada Universal en las pensiones actuales y desafíos para el debate previsional en Chile. Centro de Estudios Públicos.

Grupo Banco Mundial. 2024. Estrategia de género del Grupo Banco Mundial para 2024-2030. Acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza en un planeta habitable.

OECD. 2024. OECD Pensions Outlook 2024. Improving asset-backed pensions for better retirement outcomes and more resilient pension system.

OECD. 2025a. OECD Employment Outlook 2025. Can we get through the demographic crunch?

OECD. 2025b. OECD Pensions at a Glance 2025. OECD and G20 Indicators.

OIT. 2025. Informe mundial sobre salarios 2024-2025. ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?

Subsecretaría de Previsión Social. 2021. Brechas de género en el Sistema Previsional Chileno: Factores Directos e Indirectos.

Subsecretaría de Previsión Social. 2025a. Nota Ciudadana N°18, ¿Cómo interpretar la brecha de género en pensiones?

Subsecretaría de Previsión Social. 2025b. Nota Técnica. Reforma de Pensiones, Ley N°21.735.

Superintendencia de Pensiones. 2009. Chile 2008: Una reforma previsional de segunda generación.

Superintendencia de Pensiones. 2018. Determinantes del nivel de pensión.

Subsecretaría de Previsión Social. 2019. A 10 años de la Reforma de Pensiones 2008.

Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. 2024. Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios.

---

World Economic Forum. 2025. Global Gender Gap Report 2025.

Yopo-Díaz y Fuentes-Landaeta. 2024. Familia, género y violencia económica: incumplimiento de las pensiones de alimentos en Chile. Íconos-Revista de Ciencias Sociales. FLACSO.

**División de Estudios**