

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

Agosto 2026

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.	Densidad de cotizaciones	9
3.1.3.	Personas cotizantes y remuneración imponible según sexo	11
3.2.	Seguro Social Previsional.....	12
3.2.1.	Recaudación del Seguro Social Previsional	12
3.2.2.	Personas beneficiarias y beneficios pagados del Seguro Social Previsional	13
3.2.2.a.	Beneficio por Años Cotizados	16
3.2.2.b.	Compensación por diferencias de Expectativa de Vida.....	18
3.3.	Personas pensionadas por vejez en el sistema de capitalización individual.....	20
3.3.1.	Nuevas personas pensionadas de vejez.....	20
3.3.2.	Pensiones de vejez pagadas	25
3.3.2.a.	Total de pensiones de vejez pagadas	25
3.3.2.b.	Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años o más.....	27
3.4.	Personas pensionadas por vejez en el sistema antiguo.....	35
3.5.	Total de personas pensionadas por vejez	37
4.	Personas beneficiarias de Pensión Garantizada Universal, Aporte Previsional Solidario de Vejez y de Beneficios solidarios de invalidez.....	40
4.1.	Total de personas beneficiarias	40
4.2.	Personas beneficiarias de PGU según edad	41
4.3.	Montos de beneficios.....	42
5.	Otros beneficios para disminuir la desigualdad de género en el sistema previsional	44
5.1.	Ley 20.255 de 2008: Sistema de Pensiones Solidarias	44
5.1.1.	Bono por hijo/a para las mujeres.....	44
5.1.2.	Compensación económica en caso de divorcio o nulidad	45
5.1.3.	Pensión de sobrevivencia para cónyuge hombre	46

5.1.4.	Tasa del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia diferenciada por sexo	47
5.2.	Ley N° 21.484 de 2023: Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos	49
6.	Seguro de cesantía	51
6.1.	Personas afiliadas y cotizantes.....	51
6.1.1.	Personas afiliadas y cotizantes según sexo	51
6.1.2.	Cotizantes según sexo y tipo de contrato	52
6.1.3.	Remuneración imponible según sexo y tipo de contrato	53
6.2.	Solicitudes aprobadas	55
6.3.	Personas beneficiarias.....	57
7.	Síntesis.....	59
	Glosario	61
	Bibliografía	63

1. Presentación

Esta es la novena edición del Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía que realiza la Superintendencia de Pensiones desde el año 2018, y que presenta un análisis descriptivo y comparativo de la situación de hombres y mujeres, y las desigualdades de género en ambos sistemas.

Para elaborar esta 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).

Según la materia analizada, se consideran distintos períodos de referencia, con datos actualizados a diciembre de 2025 y marzo de 2026.

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

Como parte de la implementación de la Ley N° 21.735 de reforma previsional -qué entró en vigor en marzo de 2025-, en enero de 2026 se iniciaron los pagos de las prestaciones del Seguro Social Previsional, esto es, el Beneficio por Años Cotizados (BAC) y la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV), cuyo objetivo es mejorar las pensiones de las y los actuales y futuros pensionados. Por lo mismo, este informe incorpora un análisis de los beneficios pagados en marzo de 2026 y de su incidencia en los montos de las pensiones de vejez.

A través de este documento, la Superintendencia de Pensiones (SP) 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.

2. Resumen y estructura del informe

Tanto los principales indicadores de participación en el sistema de pensiones y en el seguro de cesantía, como las brechas entre hombres y mujeres en remuneraciones imponibles, densidad de cotizaciones, años cotizados y saldos acumulados, entre otras variables, junto con las diferencias en expectativa de vida, muestran que las desigualdades de género en materia previsional se originan y acumulan durante la vida laboral (ver glosario¹). Estas diferencias inciden directamente en los montos de pensión autofinanciada y explican una parte relevante de las brechas observadas al momento de pensionarse y durante la etapa de retiro. A su vez, los indicadores de cobertura y pagos de los beneficios de Pensión Garantizada Universal y del nuevo Seguro Social Previsional, muestran su contribución a la disminución de estas brechas.

A diciembre de 2025, las mujeres representaban el 46,9% de las personas afiliadas activas al sistema de capitalización individual y el 44,2% de las personas cotizantes. En cuanto a 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 (56,8%) que en mujeres (48,9%), lo que implicó una brecha de -7,9 puntos porcentuales. Por su parte, la remuneración imponible promedio de las mujeres cotizantes fue de \$1.282.550, mientras que la de los hombres alcanzó \$1.456.444, con una brecha de -11,9%.

A su vez, entre enero y diciembre de 2025, 159.605 personas se pensionaron por vejez en el sistema de capitalización individual, de las cuales el 54,3% correspondió a mujeres.

En tanto, la densidad promedio de cotizaciones de las nuevas personas pensionadas fue de 64,3% en hombres y de 49,2% en mujeres, con una brecha de -15,2 puntos porcentuales (p.p.). El promedio de años cotizados fue de 25,7 y 16,3, respectivamente.

En relación con los saldos acumulados, se registró una brecha de -59,2% desfavorable para las mujeres, quienes acumularon 576 UF en promedio, frente a 1.414 UF de los 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 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 -64,5% para el promedio y -73,0% para la mediana.

El Seguro Social Previsional (SSP), creado por la Ley N° 21.735 de Reforma Previsional, es financiado a través de una nueva cotización de cargo del empleador, con el objetivo de mejorar

¹ Al final del informe se incorpora un glosario con las definiciones de los principales conceptos utilizados en este documento.

las pensiones actuales y futuras, mediante beneficios basados en principios de solidaridad intergeneracional y perspectiva de género. Sus principales beneficios son el Beneficio por Años Cotizados y la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida.

El Beneficio por Años Cotizados (BAC) se paga a las personas pensionadas que tengan 65 años o más y que cumplan con el requisito de tener un número mínimo de cotizaciones continuas o discontinuas, que para hombres es de 240 meses (20 años) y para mujeres de 120 meses (10 años). Este requisito diferenciado reconoce como factores determinantes de las brechas de pensión por sexo a las trayectorias laborales interrumpidas de las mujeres y su menor participación en el mercado laboral formal. El monto del BAC depende de los años cotizados.

Por su parte, la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV), a la que pueden acceder mujeres de 65 años o más, pensionadas por vejez a partir de los 60 años, o pensionadas por invalidez que no estén cubiertas por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), busca 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 con las mismas características al momento de pensionarse.

En marzo de 2026, las personas beneficiarias de las prestaciones del Seguro Social Previsional fueron un total de 1.406.339, de las cuales el 56,0% fueron mujeres y el 44,0% hombres. Del total de mujeres beneficiarias, el 53,8% accedió a los dos beneficios (BAC y CEV), un 41,2% accedió solo al beneficio CEV y el 5,0% restante solo al beneficio BAC.

Respecto de los montos de los beneficios, el monto promedio de BAC y CEV para aquellas mujeres que recibieron ambos beneficios fue \$109.689. Entre quienes que recibieron solo CEV y solo BAC, estos montos promedio fueron \$10.227 y \$80.528, respectivamente. A su vez, el beneficio promedio del BAC en hombres fue \$98.019.

Durante marzo de 2026, el total de pensiones de vejez en el sistema de capitalización individual fue de 1.479.340. De este total, el 48,3% correspondió a mujeres y el 51,7% a hombres. El monto promedio de la pensión autofinanciada fue de \$204.558 en mujeres y \$378.813 en hombres, lo que representa una brecha de -46,0%.

Al incorporar la PGU, el Aporte Previsional Solidario (APS) de vejez pensión garantizada y/o los beneficios del SSP, la brecha promedio disminuyó a -37,9%, lo que muestra la contribución de estos beneficios a la disminución de las brechas de género.

Al considerar solo a las personas de 65 años o más -población objetivo de la PGU y el SSP- el total de pensiones de vejez fue 1.237.764, de las cuales el 39,3% correspondió a mujeres. De este universo, quienes reciben PGU contributiva y beneficios del SSP representan el 68,4%,

siendo esta proporción mayor en mujeres (79,4%) que en hombres (61,4%). Al mismo tiempo, un 15,1% recibe solo PGU y un 12,7% solo recibe beneficios del SSP.

El efecto en los montos de pensión pagados muestra que, ambos beneficios contribuyen a la disminución de la brecha entre hombres y mujeres, siendo la PGU el componente de mayor incidencia. Para el total de personas de 65 años o más que reciben ambos beneficios, la brecha promedio de la pensión autofinanciada fue de -43,4%. Al considerar la PGU, esta brecha disminuyó a -24,6% y a -22,6% al agregar los beneficios del SSP.

Considerando el total de pensiones de vejez pagadas —incluyendo el sistema de capitalización individual, el sistema antiguo, la PGU No Contributiva y las pensiones financiadas completamente mediante beneficios contributivos—, en marzo de 2026 se registraron 2.589.260 pensiones, de las cuales el 57,7% correspondió a mujeres y 42,3% a hombres. El monto promedio de la pensión total, incluyendo PGU y beneficios del SSP, fue de \$348.226 en mujeres y \$555.114 en hombres, con una brecha de -37,3%.

En cuanto a la Pensión Garantizada Universal, en marzo de 2026 el total de personas beneficiarias alcanzó 2.265.811, de las cuales el 57,9% fueron mujeres. De este total, 1.648.250 correspondió a PGU Contributiva (72,7%) y 617.561 (27,3%) a PGU No Contributiva. Las mujeres representaron el 53,0% y 70,9%, respectivamente.

Estructura del informe

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, pensionadas y beneficiarias del Seguro Social Previsional.

La cuarta sección analiza la situación de las personas beneficiarias de PGU, APS vejez pensión garantizada y beneficios solidarios de invalidez.

La quinta sección describe otros beneficios orientados a disminuir la desigualdad de género en el sistema previsional, incluyendo medidas incorporadas por la Reforma Previsional de 2008, e información sobre la Ley N°21.484 sobre responsabilidad parental y el pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos.

La sexta sección presenta los principales indicadores del seguro de cesantía, considerando personas afiliadas, cotizantes, solicitudes aprobadas y beneficiarias.

Finalmente, la séptima sección presenta una síntesis del informe.

3. Sistema de Pensiones

3.1. Personas afiliadas y cotizantes²

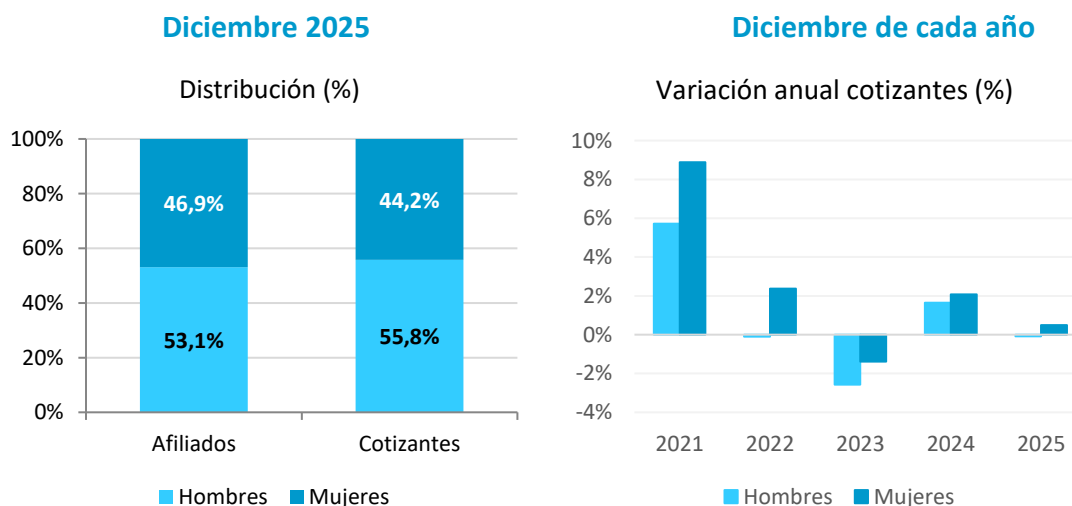
3.1.1. Personas afiliadas y cotizantes según sexo

A diciembre de 2025, las mujeres representaban el 46,9% del total de personas afiliadas activas³ al sistema de capitalización individual (12.112.802). Entre quienes efectivamente cotizan (6.026.464), su participación es menor: un 44,2%⁴ (2.663.990).

En comparación con diciembre de 2024, se observa que el número de cotizantes mujeres registró una variación de 0,5%, lo que equivale a 13.084 personas más. En hombres, a su vez, se consignó una leve disminución de 0,1%, es decir, 2.819 personas menos.

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.

² Esta sección se refiere a las personas afiliadas activas y cotizantes del sistema de capitalización individual. Las personas cotizantes del sistema antiguo fueron 7.554 en diciembre 2025 y no fueron incluidas en este informe.

³ Corresponde a personas afiliadas al sistema previsional del D.L. 3.500 que no se encuentren pensionadas ni fallecidas

⁴ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2025a) muestra que la participación económica de las mujeres en América Latina también está condicionada por la segregación sectorial, la informalidad y su menor presencia en empleos vinculados a sectores exportadores o de mayor dinamismo. Estos factores forman parte del contexto laboral que incide en la capacidad de cotizar y acumular ahorros previsionales.

Estas variaciones se enmarcan en una tendencia de un bajo dinamismo del ritmo de crecimiento de las y los cotizantes durante 2025, luego de disminuciones sostenidas durante 2023 y gran parte de 2024.

3.1.2. Densidad de cotizaciones

La densidad de cotizaciones, medida como el porcentaje de los meses que una persona ha cotizado efectivamente desde que se afilió al sistema, muestra qué tan regular ha sido su historia de contribuciones en el sistema previsional. Los datos reflejan que esta regularidad es mayor en hombres que en mujeres, evidenciando una brecha estructural por sexo que se ha mantenido en el tiempo.

A diciembre de 2025, los hombres registraron una densidad promedio de 56,8%, mientras que en las mujeres fue de 48,9%, es decir, una brecha de -7,9 puntos porcentuales. A su vez, la mediana muestra una diferencia más marcada: 61,9% en hombres frente a 48,0% en mujeres, es decir, una brecha de -13,9 puntos porcentuales. Esto significa que las mujeres cotizan con menor frecuencia que los hombres, lo que se traducirá en menos ahorro acumulado y, en consecuencia, en pensiones más bajas al momento de jubilar.

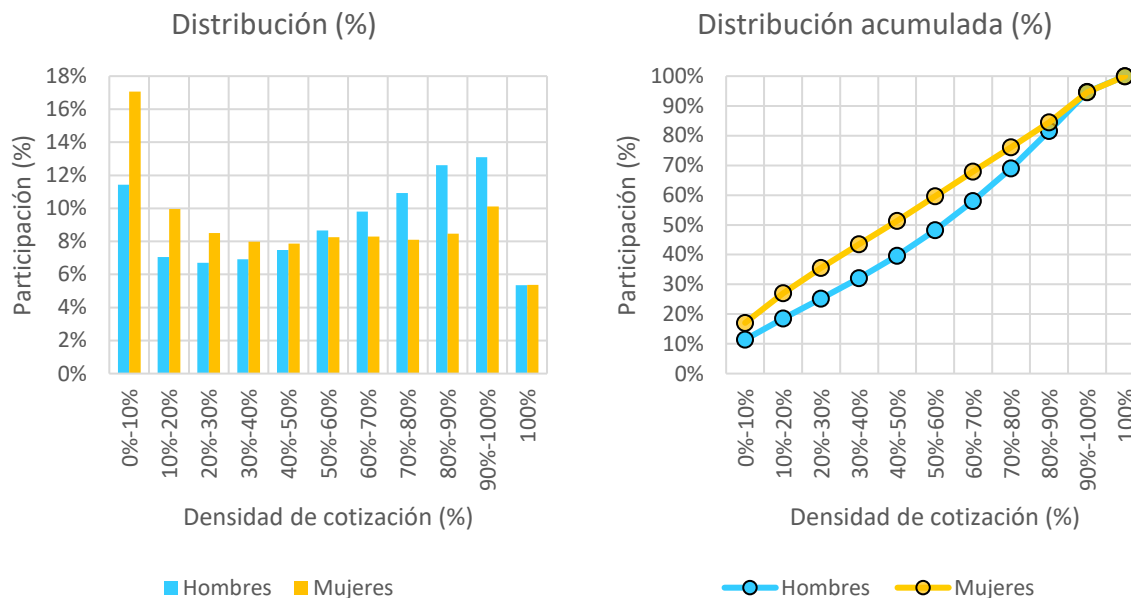
Al observar cómo se distribuyen hombres y mujeres según sus tramos de densidad de cotizaciones (Gráfico N°2), las mujeres tienden a concentrarse en los tramos de menor densidad: un 51,4% está en los cinco tramos más bajos (densidad de hasta 50%), mientras que en hombres esa cifra es de 39,6%. La situación se invierte en los tramos más altos: sobre el 70% de densidad se concentra el 42,0% de los hombres, frente a solo el 32,1% de las mujeres, una brecha de -9,9 puntos porcentuales. Según edad, los hombres presentan promedios y medianas más altos que las mujeres en todos los tramos etarios (Gráfico N°3), lo que refleja que esta brecha por sexo está presente a lo largo de toda la vida laboral.

Estas diferencias en las densidades de cotización reflejan patrones distintos de inserción y estabilidad laboral entre hombres y mujeres, así como una mayor discontinuidad de las trayectorias laborales de las mujeres, principalmente asociada a labores de cuidado, entre otros factores como la mayor incidencia en el empleo informal o mayor prevalencia en trabajos a tiempo parcial, fenómenos que han ampliamente documentados tanto en Chile como en otros países⁵.

⁵ El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) señala que la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe continúa siendo menor que la de los hombres y que las normas de género, la maternidad y la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado inciden en sus trayectorias laborales. En particular, destaca que las mujeres de la región dedican más del doble de horas que los hombres a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas.

Gráfico N°2

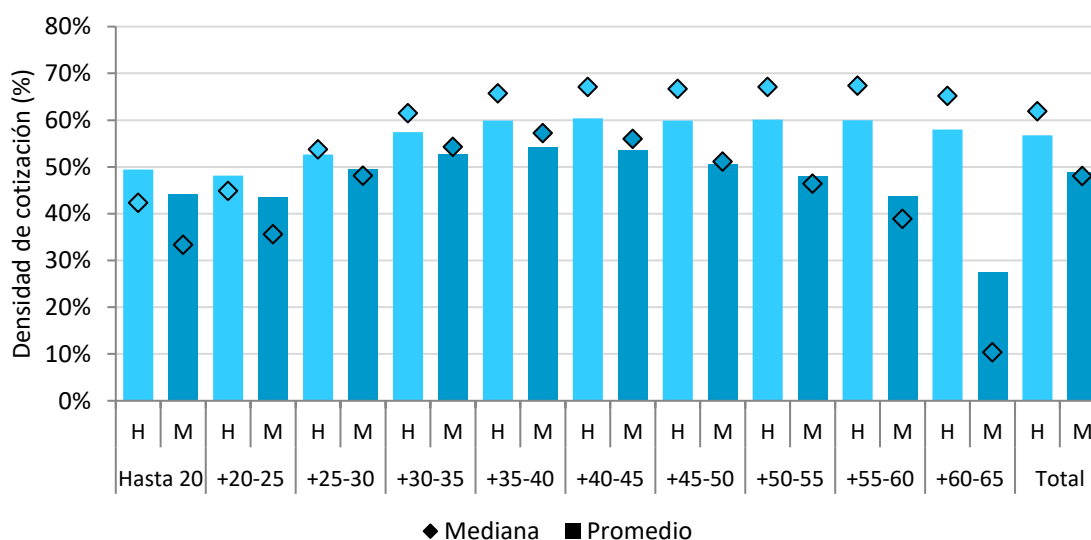
Distribución (%) de afiliados hombres y mujeres, según tramo de densidad de cotizaciones
Diciembre de 2025



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

Gráfico N°3

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



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

3.1.3. Personas cotizantes y remuneración imponible según sexo

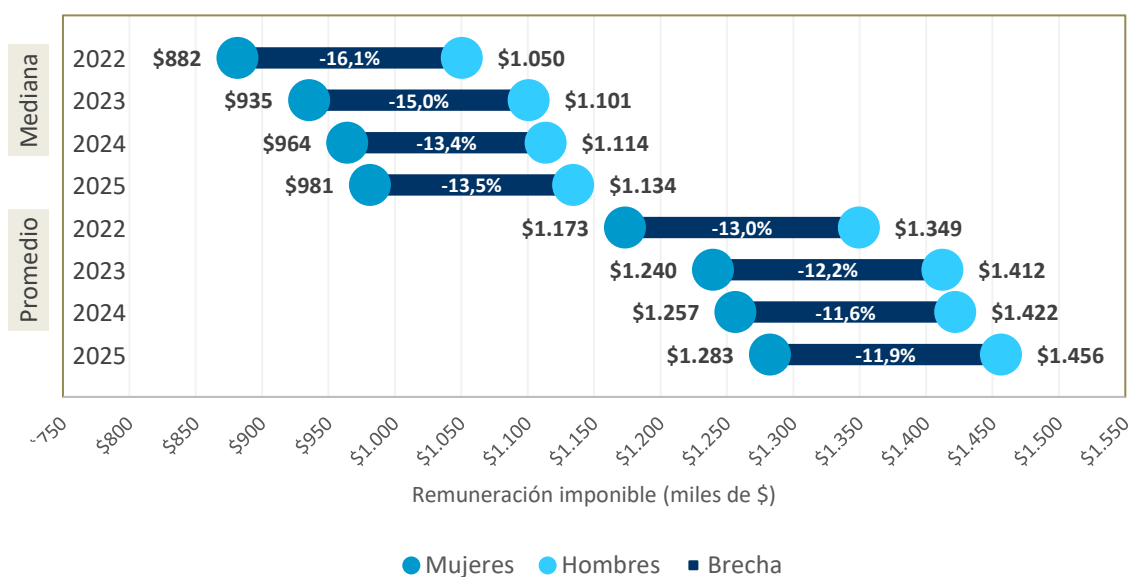
A diciembre de 2025, la remuneración imponible promedio de los cotizantes hombres fue de \$1.456.444 mientras que en mujeres fue de \$1.282.550, lo que representa una brecha de -11,9%. Esta brecha aumentó levemente respecto de diciembre de 2024 (0,3 p.p. más), ya que, si bien las remuneraciones crecieron en términos reales en ambos casos, fue algo mayor en hombres (2,4%) que en mujeres (2,1%).

En cuanto a la mediana, los valores fueron \$1.134.362 y \$981.120, respectivamente, con una brecha de -13,5%, superior en 0,1 p.p. a la observada el año anterior. En este último resultado influyó el mayor crecimiento, en términos reales, de la mediana en hombres (1,9%) respecto de las mujeres (1,8%).

Cabe destacar que la brecha de remuneración por sexo tiene un efecto directo en el ahorro que hombres y mujeres logran acumular en sus cuentas individuales a lo largo de su vida laboral lo que se traduciría en pensiones más bajas para las mujeres al momento de jubilar.

Gráfico N°4

Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo Diciembre de cada año (en pesos de diciembre de 2025)



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

3.2. Seguro Social Previsional

La Ley N° 21.735 de Reforma Previsional, en vigor desde marzo de 2025, creó el Seguro Social Previsional (SSP) como un componente solidario en el pilar contributivo, configurándose así un sistema mixto de pensiones, cuyo objetivo es mejorar gradualmente las pensiones de las actuales y futuras personas pensionadas, a través de dos nuevos beneficios: el Beneficio por Años Cotizados (BAC) y la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV)⁶.

El Seguro Social Previsional es administrado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y se financia con una cotización de cargo del empleador, cuyo pago comenzó en el mes de remuneración de agosto de 2025. Las prestaciones del BAC y la CEV se comenzaron a pagar en enero de 2026.

En la siguiente sección se describe la forma de recaudación del Seguro Social Previsional y los beneficios vigentes a marzo de 2026, junto con sus principales resultados.

3.2.1. Recaudación del Seguro Social Previsional

Desde agosto de 2025, el Seguro Social Previsional se financia con una cotización de cargo del empleador equivalente al 0,9% de la remuneración imponible, recursos que son destinados al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) para financiar los nuevos beneficios. Esta cotización forma parte del aumento gradual de la cotización del empleador establecido por la Ley N° 21.735. En la primera etapa de implementación, el aporte adicional del empleador corresponde a 1,0% de la remuneración imponible: 0,1% destinado a la cuenta de capitalización individual obligatoria de la persona trabajadora y 0,9% al Seguro Social Previsional.

De acuerdo con la gradualidad definida en la ley, este aporte aumentará progresivamente hasta alcanzar una cotización total del empleador de 8,5%, incluyendo la cotización al Seguro Social Previsional del 2,5%⁷.

⁶ Para un mayor detalle de los principales beneficios de la Reforma Previsional, incluyendo el aumento de cotización, el Seguro Social Previsional, el Beneficio por Años Cotizados, la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida y el aumento de la PGU, ver Superintendencia de Pensiones (2025), Nota Ciudadana N°5: Beneficios de la reforma de pensiones.

⁷ La Ley N°21.735 estableció un mecanismo de aumento gradual de la cotización de los empleadores que alcanza el 8,5% el año 2033. Para mayor detalle ver Subsecretaría de Previsión Social (2025).

En marzo de 2026, del total de 5.825.446 personas cotizantes^{8,9}, los hombres representan el 55,8%, mientras que las mujeres alcanzan el 44,2%, lo que refleja una brecha de 11,6 puntos porcentuales. En términos de los montos recaudados el 58,0% del total corresponde a las cotizaciones de hombres, con \$42.576 millones, mientras que el 42,0% a mujeres, con \$30.770 millones, siendo esta participación menor que su peso relativo en el número de personas cotizantes, asociado a la diferencia en los montos de remuneraciones imponibles.

Tabla N°1

Número de personas cotizantes y monto total recaudado en Seguro Social Previsional
Marzo 2026

Sexo	Cotizantes		Monto total recaudado	
	N	%	Monto (MM\$)	%
Hombres	3.249.257	55,8%	\$42.576	58,0%
Mujeres	2.576.189	44,2%	\$30.770	42,0%
Total	5.825.446	100%	\$73.347	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

3.2.2. Personas beneficiarias y beneficios pagados del Seguro Social Previsional

A continuación, se describen las personas beneficiarias y los montos pagados de los beneficios del Seguro Social Previsional vigentes a marzo de 2026. En particular, se consideran el Beneficio por Años Cotizados (BAC), que reconoce la trayectoria contributiva de las personas pensionadas que cumplen con los requisitos de edad y meses cotizados, y la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV), orientada a mujeres pensionadas, con el objetivo de compensar parcialmente el efecto que la utilización de factores diferenciados de expectativa de vida tiene sobre el cálculo de las pensiones autofinanciadas en el actual sistema.

En marzo de 2026, el número total de personas beneficiarias fue 1.406.339 y el monto promedio mensual considerando ambos beneficios fue de \$80.815 (Tabla N°2).

Al distinguir por sexo, 787.217 personas beneficiarias son mujeres, lo que representa la mayoría, con el 56,0% del total (Gráfico N°5).

⁸ Corresponde a personas que cotizaron en el mismo mes o mes siguiente al devengamiento de la remuneración (marzo de 2026), por lo que no incluye cotizaciones acreditadas en meses posteriores.

⁹ La cotización al Seguro Social Previsional debe ser pagada por parte del empleador, por todo trabajador o trabajadora dependiente. Se exime a las y los empleadores de la obligación de cotizar por los trabajadores que se pensionen por vejez o invalidez total conforme al Decreto Ley (D.L.) N° 3.500, que se acojan a la exención de la obligación de cotizar regulada en el artículo 69 de dicho D.L. o que cumplan 65 años de edad; lo que ocurra primero.

De este universo, el grupo más numeroso corresponde a quienes reciben ambos beneficios — CEV y BAC- con 423.561 beneficiarias, equivalente al 53,8% del total de mujeres. El monto promedio de estos beneficios recibidos fue de \$109.689.

A su vez, 323.992 mujeres recibieron solo la CEV, con un monto promedio del beneficio de \$10.227, mientras que 39.664 mujeres recibieron solo el BAC, siendo de \$80.528 el monto promedio del beneficio.

En contraste, los hombres representan el 44,0% del total de personas beneficiarias, alcanzando un total de 619.122 beneficiarios, quienes reciben solo BAC, y cuyo monto promedio fue de \$98.019.

Tabla N°2

Número de personas beneficiarias, monto total y monto promedio del beneficio, según sexo y tipo de beneficio

Marzo 2026

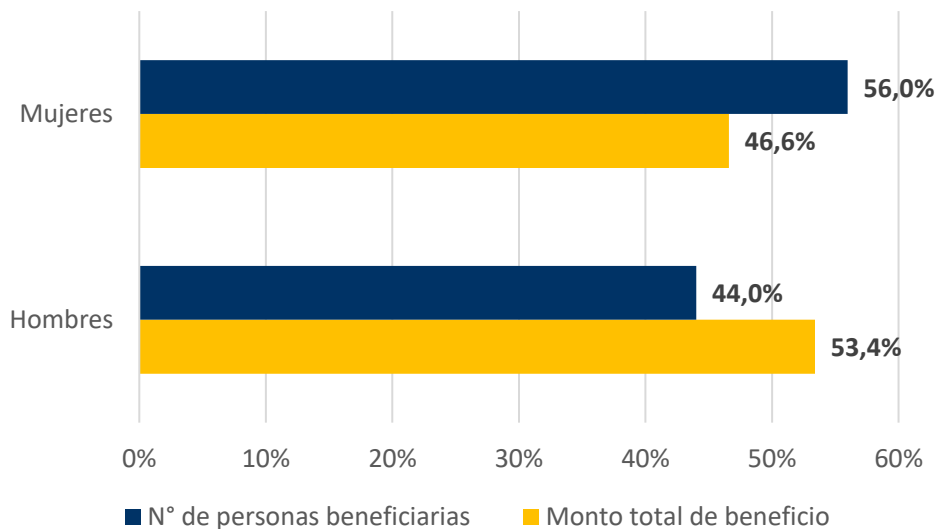
Sexo	Beneficio recibido	N° de personas beneficiarias	Monto total de beneficio (MM\$)	Monto promedio de beneficio (\$)
Total		1.406.339	\$113.653	\$80.815
Hombres	Solo BAC	619.122	\$60.686	\$98.019
Mujeres	Total	787.217	\$52.968	\$67.285
	<i>Solo CEV</i>	<i>323.992</i>	<i>\$3.314</i>	<i>\$10.227</i>
	<i>Solo BAC</i>	<i>39.664</i>	<i>\$3.194</i>	<i>\$80.528</i>
	<i>Ambos</i>	<i>423.561</i>	<i>\$46.460</i>	<i>\$109.689</i>
	<i>- CEV</i>		<i>\$11.399</i>	<i>\$26.912</i>
	<i>- BAC</i>		<i>\$35.061</i>	<i>\$82.777</i>

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

Si bien las mujeres son mayoría entre las personas beneficiarias del Seguro Social Previsional, su participación en los montos pagados es menor que su peso relativo en el número de personas beneficiarias (Gráficos N°5 y N°6), explicado por la composición de los beneficios recibidos: una proporción importante de mujeres accede únicamente a la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida, quienes en su mayoría reciben el monto mínimo de este beneficio.

Gráfico N°5

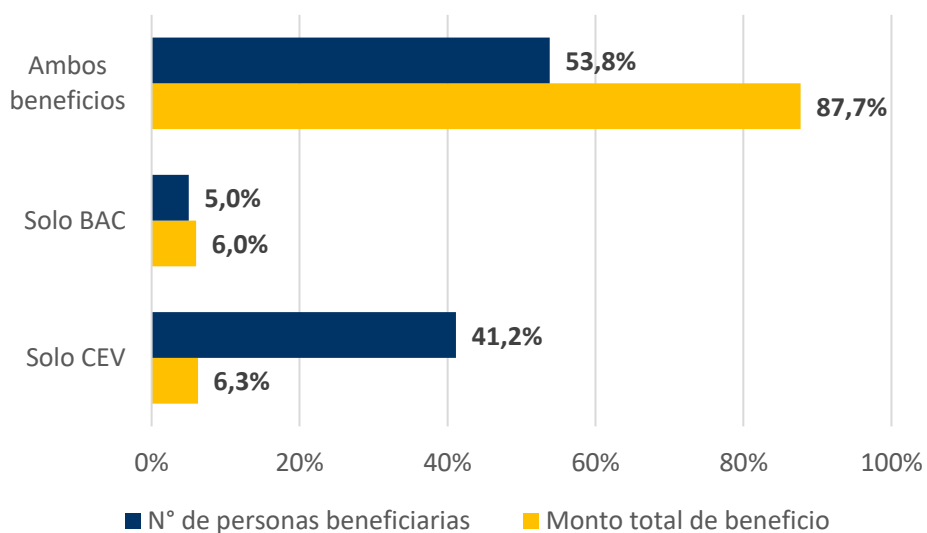
Distribución del número de personas beneficiarias y monto total de beneficio, según sexo
Marzo 2026



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

Gráfico N°6

Distribución del número de mujeres beneficiarias y monto total de beneficio, según tipo de beneficio
Marzo 2026



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

3.2.2.a. Beneficio por Años Cotizados

El Beneficio por Años Cotizados (BAC) busca reconocer la trayectoria de cotizaciones de las personas afiliadas, entregando un monto adicional a quienes se pensionen por vejez o invalidez, tengan 65 años o más y cumplan con un número mínimo de cotizaciones. Este requisito considera una diferencia por sexo: las mujeres deben acreditar al menos 120 meses cotizados (10 años), mientras que los hombres deben contar con al menos 240 meses (20 años). En el caso de las mujeres, este requisito aumentará gradualmente desde enero de 2028 hasta llegar a 180 meses, es decir, 15 años en el año 2036.

El beneficio corresponde a 0,1 U.F. por cada año cotizado, hasta un máximo de 2,5 U.F. (25 años), y se concede de forma automática, sin necesidad de postulación.

En marzo de 2026 se registraron 1.082.347 personas beneficiarias (Tabla N°3), de las cuales 463.225 fueron mujeres (42,8%) y 619.122 hombres (57,2%).

Tabla N°3
Número y distribución de personas beneficiarias de BAC, según sexo y tramo de meses cotizados
Marzo 2026

Meses cotizados	Número beneficiarios			% Según tramo de meses cotizados			% Según sexo	
	M	H	T	M	H	T	M	H
120-239	166.908		166.908	36,0%		15,4%	100,0%	
240-299	77.721	91.207	168.929	16,8%	14,7%	15,6%	46,0%	54,0%
300+	218.596	527.915	746.510	47,2%	85,3%	69,0%	29,3%	70,7%
Total	463.225	619.122	1.082.347	100%	100%	100%	42,8%	57,2%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

La distribución de las y los beneficiarios según tramos de meses cotizados muestra diferencias importantes por sexo.

En el tramo de 120 a 239 meses cotizados se registraron 166.908 personas beneficiarias, todas mujeres, lo que representó el 36,0% del total de mujeres que acceden al beneficio. Esto se explica por el requisito inicial de meses cotizados, menor para las mujeres, reconociendo que sus trayectorias laborales son más discontinuas que las de los hombres, lo que incide en los años cotizados y las menores densidades de cotización. Aquellas mujeres con meses cotizados entre 240-299 representaron el 16,8% del total, mientras que aquellas con 300 o más meses cotizados fueron el 47,2%.

En el caso de los hombres, en tanto, se observó que aquellos que se ubicaron en el tramo de 300 o más meses cotizados correspondieron a la mayoría (85,3%), mientras el 14,7% tiene 240 y 299 meses cotizados.

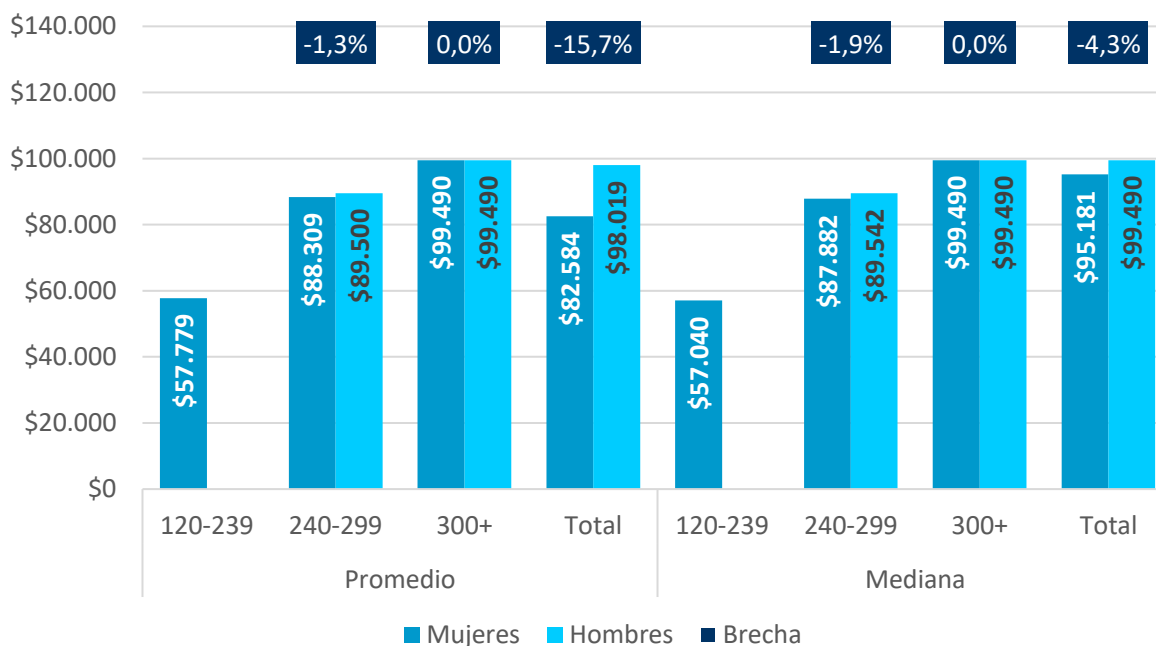
Destaca, además, que la participación de las mujeres dentro del tramo de 240-299 meses fue de 46,0%, proporción que disminuye a 29,3% en el tramo de 300 o más meses cotizados.

Respecto de los montos del beneficio, el gráfico N°7 muestra que las diferencias por sexo en los montos promedio y medianos varían de manera importante según el tramo de meses cotizados.

En los tramos donde es posible comparar a mujeres y hombres, las brechas son acotadas, ya que, en el tramo de 240 a 299 meses cotizados, el monto promedio de las mujeres es 1,3% menor que el de los hombres, mientras que en la mediana la diferencia alcanza -1,9%. Los montos para las mujeres son de aproximadamente \$88.000 mientras que en hombres llegan a \$89.500.

En el tramo de 300 meses o más, en tanto, no se observan diferencias por sexo, puesto que corresponde al tope de meses cotizados con un monto equivalente a \$99.490.

Gráfico N°7
Promedio y mediana de monto de beneficio y brechas, según sexo y tramo de meses cotizados
Marzo 2026



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

La principal diferencia se registra al considerar el total de personas beneficiarias del BAC. En el monto promedio total, la brecha alcanza -15,7% en desmedro de las mujeres, mientras que en la mediana se reduce a -4,3%. Esta diferencia no se explica tanto por brechas dentro de cada tramo, sino por la distinta distribución de mujeres y hombres en los distintos tramos de meses cotizados. En particular, las mujeres tienen una mayor presencia relativa en los tramos de menor número de cotizaciones, incluido el tramo de 120 a 239 meses, al cual acceden debido al requisito diferenciado por sexo. En cambio, los hombres se concentran en mayor medida en el tramo de 300 meses o más, asociado a montos más altos del beneficio.

3.2.2.b. *Compensación por diferencias de Expectativa de Vida*

La Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV) es un beneficio dirigido a mujeres pensionadas que busca compensar parcialmente parte de la brecha en los montos de pensión que se produce porque el cálculo de las pensiones incorpora la mayor expectativa de vida de las mujeres respecto de los hombres. En este contexto, un mismo ahorro previsional debe financiar pensiones durante un período más extenso, lo que reduce el monto mensual de pensión de las mujeres. Este beneficio contribuye a disminuir dicha diferencia, igualando la pensión de las mujeres al monto que habría recibido un hombre con el mismo saldo, edad y grupo familiar, siendo el monto mínimo mensual de beneficio de 0,25 U.F. (aproximadamente \$10.000).

Pueden acceder mujeres de 65 años o más, pensionadas por vejez a partir de los 60 años, o pensionadas por invalidez que no estén cubiertas por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

En marzo de 2026, 747.553 mujeres accedieron al beneficio (Tabla N°4). De ese total, 323.992 recibieron únicamente este beneficio, equivalente al 43,3%, al tiempo que el 56,7%, 423.561, recibieron también el Beneficio por Años Cotizados (BAC).

Tabla N°4

Número de mujeres beneficiarias de CEV, según monto de beneficio CEV y recepción de BAC **Marzo 2026**

Recibe BAC	Monto CEV			% Según si reciben BAC			% Según monto CEV	
	Mín	> Mín	Total	Mín	> Mín	Total	Mín	> Mín
No	314.748	9.244	323.992	65,0%	3,5%	43,3%	97,1%	2,9%
Sí	169.787	253.774	423.561	35,0%	96,5%	56,7%	40,1%	59,9%
Total	484.535	263.018	747.553	100%	100%	100%	64,8%	35,2%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

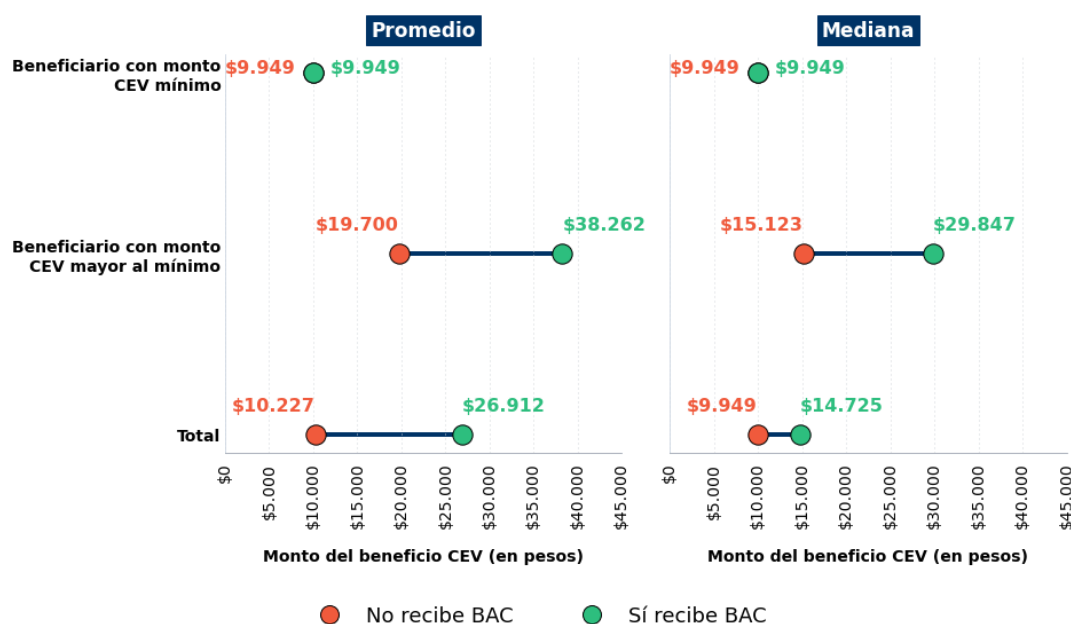
A su vez, el 64,8% del total de beneficiarias, recibió el monto mínimo del beneficio, mientras que el 35,2% obtuvo un monto superior al mínimo. Esta distribución muestra que, si bien la CEV tiene un alcance relevante entre las mujeres pensionadas, en una proporción importante opera como un piso mínimo de compensación.

También en marzo, el monto promedio del total de beneficiarias de la CEV alcanzó los \$19.681, mientras que la mediana se ubicó en \$9.949.

Al distinguir según si estas mismas beneficiarias reciben o no el BAC, se observan diferencias relevantes. Entre las mujeres que no lo reciben, el monto promedio de la CEV es de \$10.227 y la mediana corresponde al monto mínimo de \$9.949 (Gráfico N°8). En cambio, entre las mujeres que sí reciben BAC, el monto promedio de la CEV aumenta a \$26.912 y la mediana llega a \$14.725, lo que sugiere que las trayectorias previsionales con mayor acumulación de cotizaciones se asocian también a una compensación por expectativa de vida mayor.

La diferencia también se aprecia al observar solo a quienes reciben una CEV superior al mínimo. En ese grupo, las mujeres que no reciben BAC tienen un monto promedio de \$19.700, mientras que entre quienes sí reciben BAC el promedio asciende a \$38.262. De manera similar, la mediana de los montos superiores al mínimo es de \$15.123 entre quienes no reciben BAC y de \$29.847 entre quienes sí lo reciben.

Gráfico N°8
Montos promedios y medianos de beneficio CEV, según si beneficiaria recibe BAC
Marzo 2026



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos proporcionadas por el IPS.

3.3. Personas pensionadas por vejez en el sistema de capitalización individual

3.3.1. Nuevas personas pensionadas de vejez¹⁰

Entre enero y diciembre de 2025, 159.605¹¹ personas se pensionaron por vejez, lo que representa un 0,4% más que en el mismo período de 2024.

Del total, las mujeres representaron un 54,3% y los hombres un 45,7% (Tabla N°5), una distribución que se ha mantenido relativamente estable en los últimos tres años.

En cuanto al monto de la primera pensión autofinanciada —es decir, la que se obtiene solo con los ahorros acumulados—, la diferencia por sexo es significativa. La mediana fue de \$151.761 en hombres y de solo \$40.920 en mujeres, mientras que el promedio alcanzó \$295.080 en hombres y \$104.891 en mujeres. Así, la brecha por sexo fue de -73,0% en la mediana y de -64,5% en el promedio¹².

Estas brechas se explican por la presencia de diversos factores que determinan a su vez los montos de pensión: las remuneraciones durante la vida laboral, la regularidad o continuidad de las cotizaciones, los años de acumulación o ahorro, los montos efectivamente ahorrados y, adicionalmente, el hecho de que las mujeres viven en promedio más años que los hombres¹³.

Respecto de la densidad de cotizaciones de quienes se pensionaron en 2025, en promedio fue de 64,3% en hombres y 49,2% en mujeres, una brecha de -15,1 p.p. En cuanto a la mediana, la diferencia fue aún mayor: 71,0% en hombres frente a 47,5% en mujeres, con una brecha de -23,5 p.p. (Tabla N°5). Estas brechas, asociadas a mayores períodos sin cotizaciones, dan cuenta de trayectorias laborales más interrumpidas y discontinuas en las mujeres, las que están explicadas por las formas de inserción laboral femenina caracterizadas por salidas del mercado laboral por maternidad o cuidado, mayor prevalencia en ocupaciones informales, entre otros factores¹⁴.

En cuanto al ahorro acumulado al momento de pensionarse, en promedio las mujeres acumularon 576 UF frente a 1.414 UF de los hombres, una diferencia de -59,2%. Al observar la

¹⁰ Incluye vejez edad (158.801 personas) y vejez anticipada (804 personas), para más información ver glosario.

¹¹ Para los meses de agosto 2025 y septiembre 2025 se consideró información de AFP Provida del mes de julio 2025, debido a la falta de información actualizada de esa Administradora para esos meses.

¹² 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?

¹³ Para mayor detalle sobre cómo inciden estos diversos factores ver Superintendencia de Pensiones (2018), Determinantes del nivel de pensión y Eyzaguirre & Vergara (2023), Capítulo VII: Brechas de género en pensiones.

¹⁴ Subsecretaría de Previsión Social (2021), Brechas de género en el Sistema Previsional Chileno: Factores Directos e Indirectos.

mediana, la brecha es mayor: 226 UF en mujeres frente a 822 UF en hombres, es decir, -72,5%. Estas brechas se explican no solo por la menor densidad de cotizaciones de las mujeres, sino también por las diferencias en remuneración imponible y por el menor período de acumulación o ahorro, el cual está determinado a su vez por la diferencia en la edad legal de jubilación (60 años para mujeres y 65 para hombres).

Respecto de la mayor expectativa de vida de las mujeres, según las tablas de mortalidad vigentes, a diciembre de 2025, una mujer que se pensiona a los 60 años tiene una expectativa de vida de 31 años, proyectando una edad promedio de 91 años. En el caso de los hombres, a los 65 años, la expectativa de vida es de 21,8 años, alcanzando una edad promedio de 86,8 años, mientras que, para las mujeres, a esa misma edad, su expectativa de vida es de 26 años. Esto implica, que el ahorro de las mujeres debe financiar más años de pensión en comparación con los hombres.

Según modalidad de pensión, la mayor parte de las nuevas personas pensionadas (73,2%) lo hizo bajo la modalidad de retiro programado (RP), en la cual las mujeres fueron la mayor parte, con un 60,7%. En esta modalidad, el monto promedio de pensión autofinanciada fue de \$66.086 en mujeres y \$219.565 en hombres, una brecha de -69,9% para el promedio y de -71,8% para la mediana¹⁵.

En cambio, entre quienes optaron por la renta vitalicia (RV), los hombres representaron el 62,9% y las mujeres el 37,1%. En esta modalidad, los montos de la pensión autofinanciada fueron más altos que en retiro programado para ambos sexos: \$423.760 en hombres y \$277.953 en mujeres en promedio, con una brecha de -34,4% (-22,5% en la mediana), siendo menor que en retiro programado (Tabla N°5).

Finalmente, al observar los años efectivamente cotizados, se confirma el patrón respecto de que las mujeres se concentran en los tramos de menos años cotizados, mientras que los hombres predominan en los tramos más altos (Tabla N°6 y Gráfico N°9). La diferencia también es marcada en los tramos de cotización extremos: las mujeres representaron un 88,9% de las personas con menos de un año cotizado, pero solo un 14,7% de quienes cotizaron más de 40 años.

¹⁵ Al respecto, cabe mencionar que el requisito vigente para las personas pensionadas para seleccionar modalidad de pensión es poder financiar una pensión mayor a 2 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 desde 3 U.F. a 2 U.F. en septiembre de 2025 como parte de los cambios introducidos por la Ley N°21.735 de Reforma Previsional.

Tabla N°5

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

Enero 2025 - Diciembre 2025

Modalidad	Sexo	Nuevas personas pensionadas		Saldo en CCICO (UF)		Años cotizados ¹		Densidad cotizaciones		Edad al pensionarse ²		Monto pensión ³ (\$)	
		Total	%	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio
Total	H	72.871	45,7%	821,77	1.413,59	28,2	25,7	71,0%	64,3%	65,0	65,3	\$151.761	\$295.080
	M	86.734	54,3%	225,64	576,05	14,5	16,3	47,5%	49,2%	60,0	61,7	\$40.920	\$104.891
	Brecha	-	8,7 p.p.	-72,54%	-59,2%	-13,7	-9,4	-23,5 p.p.	-15,2 p.p.	-5,0	-3,6	-73,0%	-64,5%
RP	H	45.922	39,3%	506,85	1.049,31	22,5	22,2	59,9%	57,1%	65,0	65,3	\$105.676	\$219.565
	M	70.848	60,7%	165,11	358,47	12,1	13,8	40,7%	44,1%	60,0	61,7	\$29.796	\$66.086
	Brecha	-	21,3 p.p.	-67,42%	-65,8%	-10,4	-8,3	-19,1 p.p.	-13,1 p.p.	-5,0	-4,1	-71,8%	-69,9%
RV	H	26.949	62,9%	1409,77	2.034,34	34,1	31,8	82,7%	76,7%	65,0	65,1	\$230.025	\$423.760
	M	15.886	37,1%	1203,60	1546,41	30,3	27,4	81,1%	72,1%	60,0	61,7	\$178.379	\$277.953
	Brecha	-	-25,8 p.p.	-14,62%	-24,0%	-3,8	-4,5	-1,6 p.p.	-4,6 p.p.	-5,0	-3,4	-22,5%	-34,4%

- (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 las personas pensionadas 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 diciembre de 2025.

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

Tabla N°6

Nuevas personas pensionadas de vejez por sexo, según tramos de años cotizados

Enero 2025 - Diciembre 2025

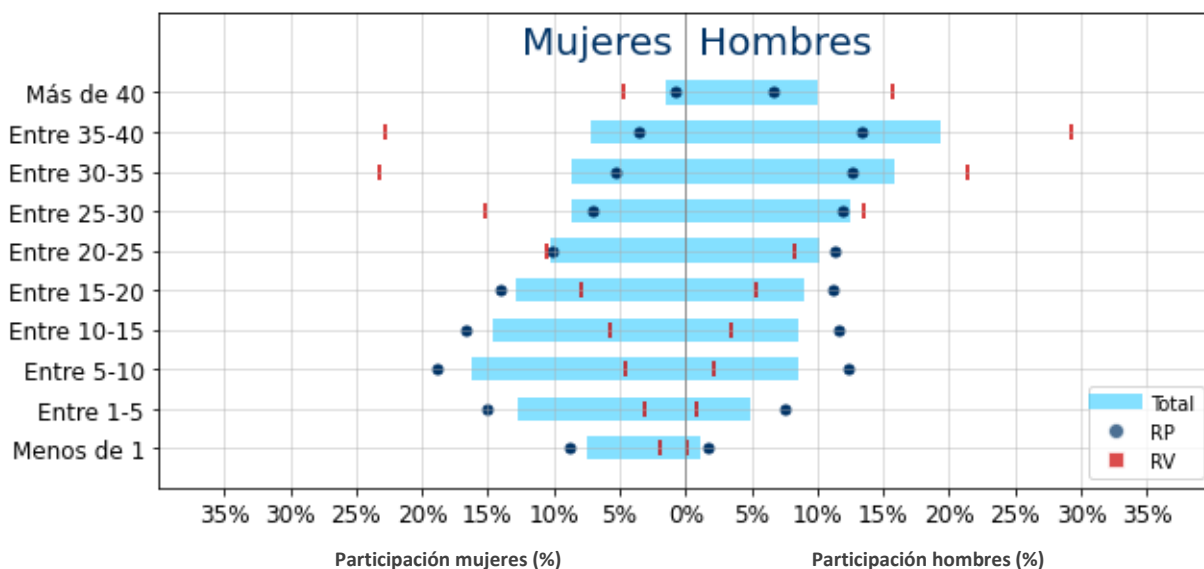
Tramo de años cotizados	N		Distribución por sexo (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 1	800	6.437	11,1%	88,9%
Entre 1-5	3.598	11.027	24,6%	75,4%
Entre 5-10	6.243	13.970	30,9%	69,1%
Entre 10-15	6.154	12.695	32,6%	67,4%
Entre 15-20	6.601	11.131	37,2%	62,8%
Entre 20-25	7.460	8.789	45,9%	54,1%
Entre 25-30	9.053	7.366	55,1%	44,9%
Entre 30-35	11.527	7.337	61,1%	38,9%
Entre 35-40	13.792	6.032	69,6%	30,4%
Más de 40	7.154	1.235	85,3%	14,7%
Sin información	489	715	40,6%	59,4%
Total	72.871	86.734	45,7%	54,3%

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

Gráfico N°9

Distribución (%) de nuevas personas pensionadas según tramos de años cotizados, sexo y modalidad

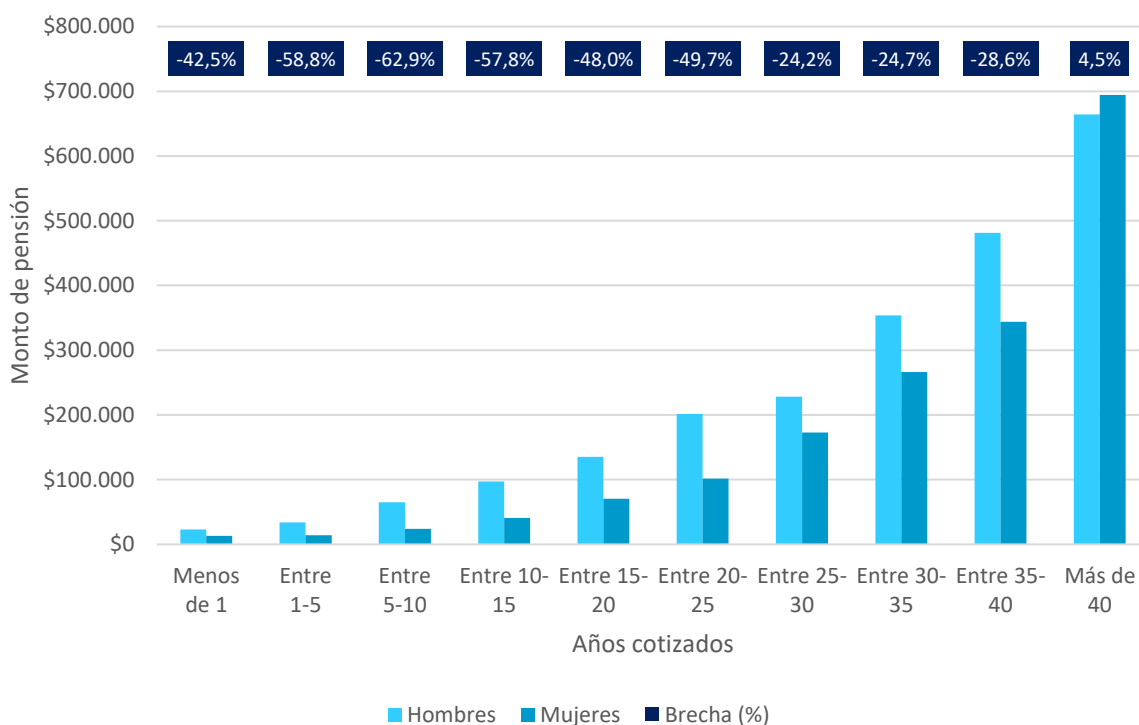
Enero 2025 - Diciembre 2025



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

Al comparar los montos promedio de pensión autofinanciada según tramos de años cotizados, el promedio fue menor en mujeres en prácticamente todos los tramos (con la excepción de quienes cotizaron más de 40 años), con brechas que se ubicaron entre -24,2% y -62,9%. En general, mientras más años de cotización, menor tiende a ser esta brecha (Gráfico N°10).

Gráfico N°10
Promedio de montos de pensión de las nuevas personas pensionadas
y brechas entre hombres y mujeres, según tramo de años cotizados
enero 2025 – diciembre 2025



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

3.3.2. Pensiones de vejez pagadas

En la siguiente sección se describe, en primer lugar, el total de pensiones de vejez pagadas, sin distinguir por edad, con el objetivo de entregar una visión general de las brechas de género observadas en el sistema, a partir de la distribución del número de personas pensionadas y de los montos de pensión según sexo.

Posteriormente, se analiza el universo de personas de 65 años o más, dado que corresponde a la población objetivo de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y de los beneficios del Seguro Social Previsional (SSP). En esta segunda parte, se describe el efecto que tienen estos beneficios —tanto por separado como en conjunto— sobre los montos de pensión y sobre la reducción de las brechas por sexo.

3.3.2.a. Total de pensiones de vejez pagadas

En marzo de 2026 se pagaron 1.479.340 pensiones de vejez (1.285.603 vejez edad y 193.737 vejez anticipada), lo que representó un incremento de 10,3% respecto de marzo de 2025. De este total, el 48,3% se pagó a mujeres y el 51,7% a hombres.

En tanto, del total de pensiones de vejez pagadas a mujeres pensionadas, las pensiones de vejez anticipada (33.010) alcanzaron el 4,6%, mientras que en los hombres (160.727) este porcentaje fue de 21,0%.

Según modalidad de pensión, el 71,8% de las pensiones de vejez pagadas a mujeres correspondió a retiro programado (RP), mientras que en hombres esta modalidad representó el 52,2%. Por su parte, entre aquellas personas pensionadas que escogieron la modalidad de renta vitalicia¹⁶ (RV), las mujeres representaron solamente el 35,5%, mientras que en retiro programado fueron la mayoría (56,2%).

En cuanto a los montos promedio de pensión autofinanciada, las mujeres percibieron \$204.558 y los hombres \$378.813, con una brecha de -46,0% (Gráfico N°11). En cuanto a la mediana, esta fue de \$119.525 en mujeres y de \$220.324 en hombres, con una brecha de -45,8%. Al considerar los montos totales de pensión, es decir, incluyendo la Pensión Garantizada Universal

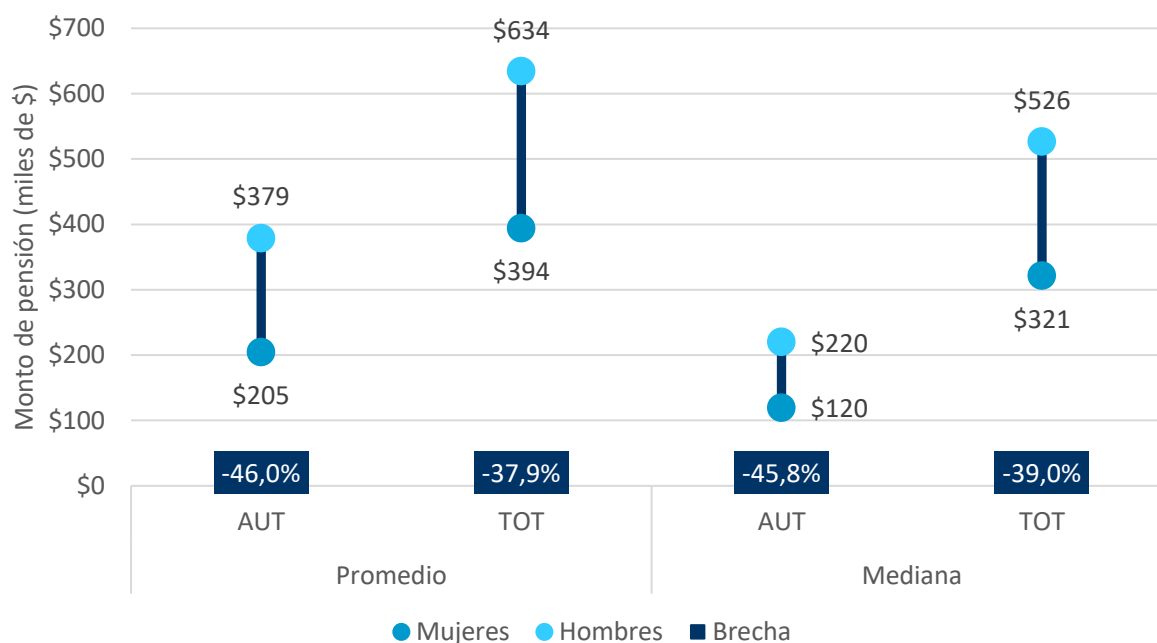
¹⁶ Incluye Renta Temporal, la cual comprende 709 pensiones pagadas a mujeres y 1.238 a hombres.

Contributiva¹⁷, APS Vejez Pensión Garantizada¹⁸ y/o los beneficios del Seguro Social Previsional, la brecha del promedio disminuye a -37,9%, mientras que para la mediana se reduce a -39,0%.

Gráfico N°11

Promedio y mediana de montos de pensión autofinanciada y total*, y brechas entre hombres y mujeres

Marzo 2026



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

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

¹⁷ 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.

¹⁸ Del total de personas que reciben estos beneficios solidarios, el 98% corresponde a personas beneficiarias de PGU contributiva y 2% de APS vejez pensión garantizada.

3.3.2.b. Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años o más

En marzo de 2026, se registraron 1.237.764 pensiones de vejez pagadas a personas que tienen 65 años o más¹⁹, de las cuales 751.617 se pagaron a hombres y 486.147 a mujeres, equivalentes al 60,7% y 39,3% del total, respectivamente.

La mayor parte de estas personas, el 68,4%, recibió Pensión Garantizada Universal (PGU) y beneficios del Seguro Social Previsional (SSP). Esta proporción fue mayor en mujeres (79,4%) que en hombres (61,4%) (Tabla N°7).

A su vez, el 15,1% (186.881) recibió solamente PGU, principalmente hombres (84,5%), mientras que quienes recibieron solo beneficios del SSP, fueron el 12,7% (157.413), también con mayor prevalencia de hombres (62,2%).

Finalmente, aquellas personas pensionadas que no recibieron ningún beneficio fueron 46.252, es decir, solo el 3,7% del total.

Tabla N°7
Número y distribución del total de pensiones pagadas por vejez, según sexo y recepción de beneficios (PGU y SSP)
Marzo 2026

Grupo	Recibe		Número de Pensiones Pagadas			% Columna			% Fila	
	PGU	SSP	Hombres	Mujeres	Total	H	M	T	H	M
A	No	No	34.511	11.741	46.252	4,6%	2,4%	3,7%	74,6%	25,4%
B	Sí	No	157.988	28.893	186.881	21,0%	5,9%	15,1%	84,5%	15,5%
C	No	Sí	97.977	59.436	157.413	13,0%	12,2%	12,7%	62,2%	37,8%
D	Sí	Sí	461.141	386.077	847.218	61,4%	79,4%	68,4%	54,4%	45,6%
Total			751.617	486.147	1.237.764	100%	100%	100%	60,7%	39,3%

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

A continuación, se describe el efecto que tienen la PGU y los beneficios del SSP al incorporarse a los montos de pensión autofinanciada. Dado que una proporción mayoritaria de las personas recibe ambos beneficios, la población analizada en cada caso es muy similar, por lo que el foco está, en primer lugar, en el aporte de cada beneficio por separado a los montos de pensión y a la reducción de las brechas por sexo. Luego, en el siguiente apartado, se examina el efecto

¹⁹ Dentro del grupo de personas menores de 65 años con pensiones de vejez pagadas se encuentran 228.220 mujeres con un monto promedio de pensión de \$186.050 y una mediana de \$119.525. Según esa caracterización, es probable que un porcentaje importante de ellas obtenga los beneficios de PGU y/o del SSP al momento de cumplir el requisito de edad.

conjunto de ambos componentes, sobre los montos finales de pensión y sobre la magnitud de las brechas entre hombres y mujeres.

Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años o más beneficiaria de PGU

Entre las personas de 65 años o más que recibieron PGU, ya sea como único beneficio o en conjunto con el Seguro Social Previsional (SSP), se registraron 1.034.099 pensiones de vejez pagadas a marzo de 2026, que representó el 83,5% del total de pensiones de vejez pagadas en este segmento etario. De este total, 619.129 correspondieron a hombres (59,9%) y 414.970 a mujeres (40,1%). A su vez, representaron el 82,4% y 85,4% del total de pensiones de vejez pagadas en cada caso.

La mayor parte de quienes recibieron PGU también accedió a los beneficios del SSP, esto es, el 81,9%. Esta situación es especialmente marcada entre las mujeres, ya que el 93,0% de estas que recibieron PGU también recibieron beneficios del SSP, mientras que en hombres esta proporción alcanza el 74,5%.

Por otro lado, entre quienes recibieron solo PGU, la brecha de la pensión autofinanciada fue de -32,6%, con montos promedio de \$77.169 en mujeres y \$114.506 en hombres. Al incorporar la PGU, estos montos aumentaron a \$308.359 en mujeres y \$347.051 en hombres, reduciendo la brecha a -11,1%.

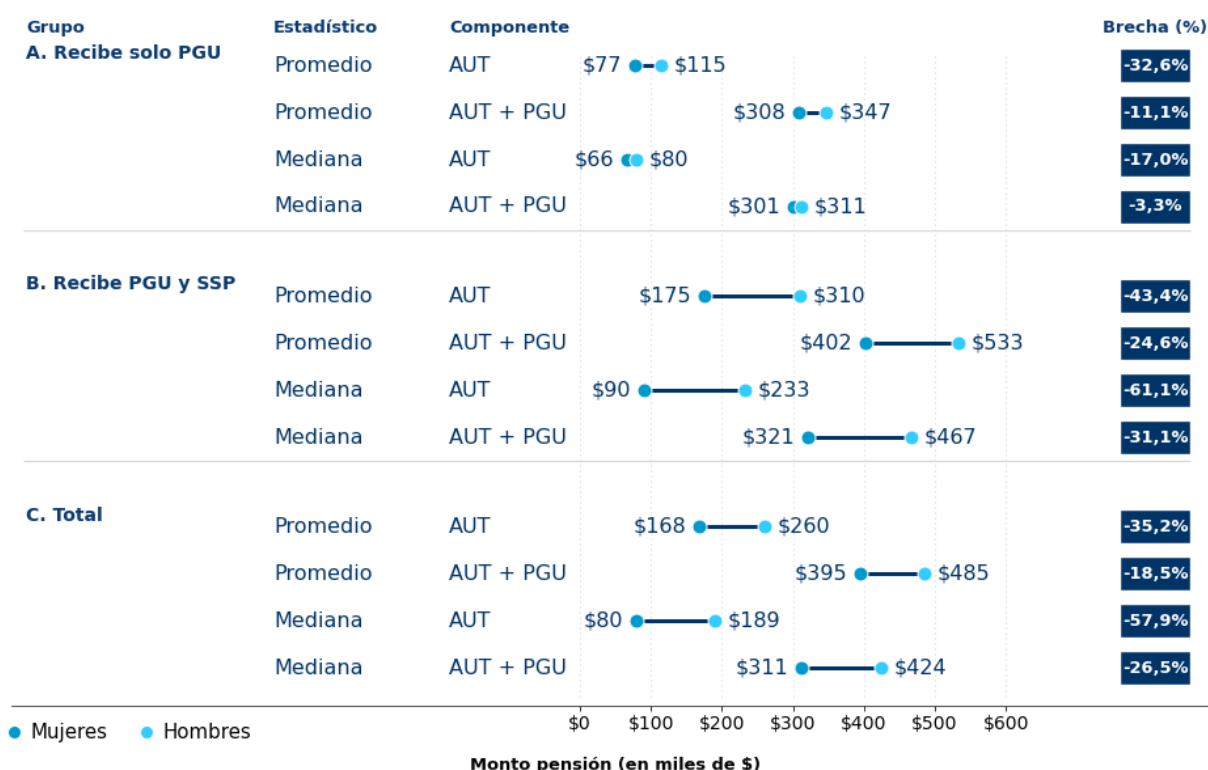
En el grupo que recibió PGU y beneficios del SSP, los montos promedio de pensión autofinanciada fueron mayores, con \$175.261 en mujeres y \$309.527 en hombres, y lo fue también su brecha (-43,4%). Al sumar la PGU, esta brecha disminuyó a -24,6%, con montos promedio de \$401.950 y \$532.837, respectivamente.

Considerando el total de personas que recibieron PGU, la brecha promedio en la pensión autofinanciada fue de -35,2% disminuyendo a -18,5% al incorporar la PGU (Gráfico N°12). Al observar la mediana, el efecto de la PGU también es significativo y, en algunos casos, incluso más marcado que en el promedio.

Gráfico N°12

Promedio y mediana de montos de pensión autofinanciada y con PGU, y brechas entre hombres y mujeres

Marzo 2026



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

Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años o más que recibe beneficios del SSP

A marzo de 2026, se registraron 1.004.631²⁰ pensiones de vejez pagadas a personas de 65 años o más que recibieron beneficios del Seguro Social Previsional (SSP), ya sea como único beneficio o en conjunto con la PGU. De este total, 559.118 (55,7%) corresponden a hombres y 445.513 (44,3%) a mujeres. Estas personas correspondieron al 81,2% del total de personas de 65 años o más. Se aprecia que las mujeres presentan una mayor cobertura ya que, del total de pensiones de vejez pagadas, el 91,6% recibe beneficios del SSP, mientras que en los hombres esta proporción alcanza el 74,4%.

²⁰ Este total corresponde a personas beneficiarias del SSP con pensiones de vejez, por lo que difiere del total de personas beneficiarias de SSP de la sección 3.2.2 el cual incluye: (i) personas que reciben pensiones de invalidez y (ii) personas que, habiendo obtenido una pensión de vejez, dejaron de percibirla tras agotar su saldo, financiando exclusivamente su pensión con estos beneficios o en conjunto con una pensión de sobrevivencia o del sistema antiguo, o reciben el beneficio de PGU No contributiva.

Entre quienes reciben solo beneficios del SSP, la pensión autofinanciada promedio alcanza \$516.136 en mujeres y \$1.071.660 en hombres, con una brecha de -51,8%. Al incorporar los beneficios del SSP, los montos aumentan a \$641.921 en mujeres (un aumento de 24,4%) y \$1.170.471 en hombres (aumento de 9,2%), reduciendo la brecha a -45,2%.

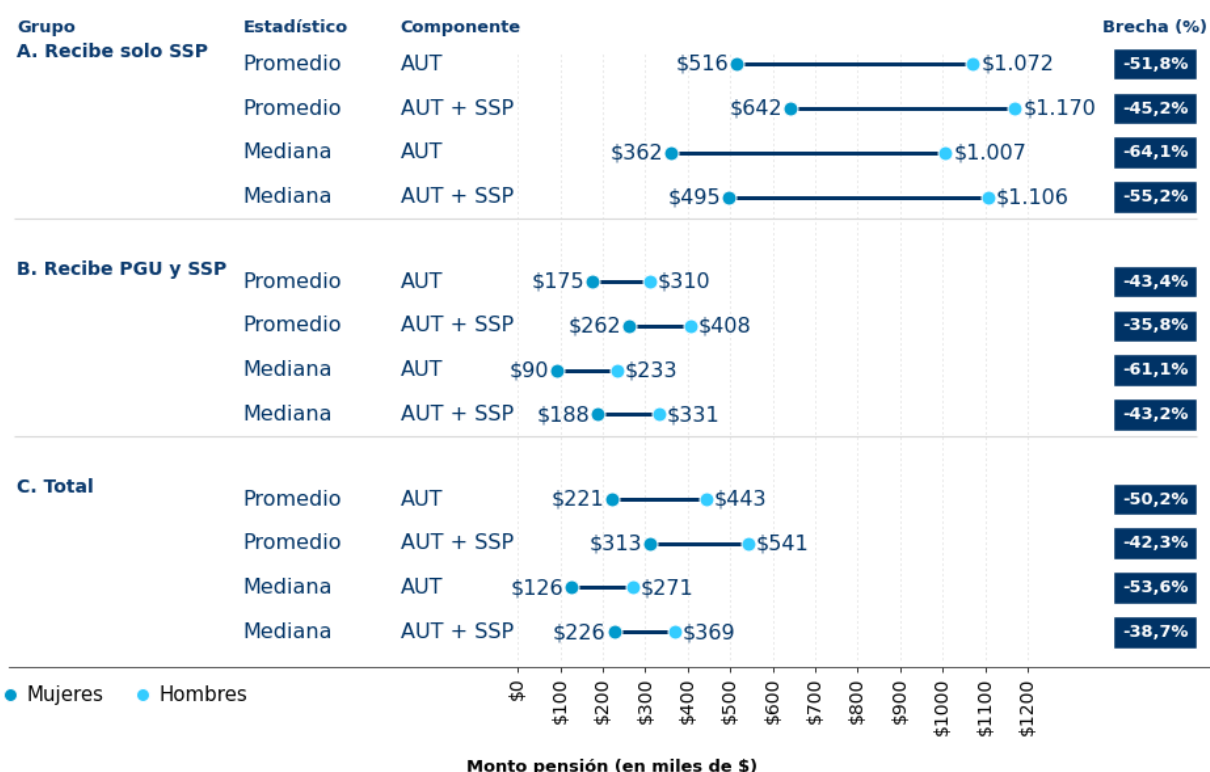
En el grupo que recibe PGU y SSP, la brecha promedio disminuye desde -43,4% a -35,8% al sumar el SSP, ya que los montos pasan de \$175.261 a \$261.808 en mujeres y de \$309.527 a \$407.572 en hombres. Esto significa un aumento de los montos de pensión de 49,4% y 31,7%, respectivamente.

Considerando el total de personas que reciben beneficios del SSP, las pensiones autofinanciadas aumentan en 22,2% al incluir los beneficios del SSP en el caso de los hombres y en 41,6% en las mujeres, con lo que la brecha del promedio disminuye desde -50,2% a -42,3%.

Gráfico N°13

Promedio y mediana de montos de pensión autofinanciada y con SSP, y brechas de género

Marzo 2026



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

Pensiones de vejez pagadas de la población de 65 años o más: Montos de pensión autofinanciada y pensión total (incluyendo PGU y SSP)

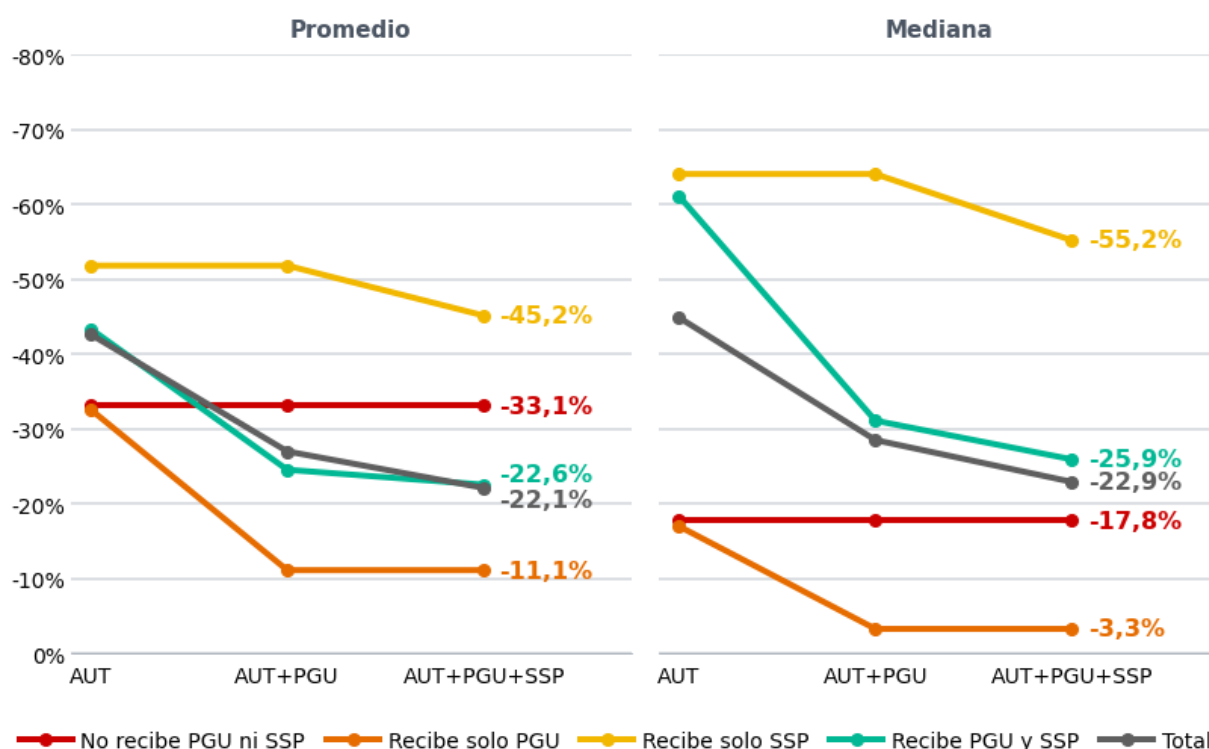
Al analizar el efecto conjunto de los beneficios de la PGU y del SSP en los montos de pensión pagados, ambos contribuyen a reducir las brechas por sexo, siendo mayor el efecto de la PGU.

Teniendo en cuenta el total de personas de 65 años o más que recibe pensiones por vejez, la brecha del promedio de la pensión autofinanciada fue de -42,6% en desmedro de las mujeres. Al incorporar la PGU, esta brecha disminuyó a -27,0%, lo que implicó una reducción de 15,6 puntos porcentuales. Luego, al incluir los beneficios del SSP, la brecha disminuyó a -22,1%; esto es una reducción adicional de 4,9 puntos porcentuales. En términos de la mediana, la brecha pasa de -44,9% en la pensión autofinanciada a -28,5% con PGU, y a -22,9% al incorporar los beneficios del SSP.

Gráfico N°14

Brechas por sexo de montos de pensión autofinanciada y montos incluyendo PGU y beneficios del SSP

Marzo 2026



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

La reducción de las brechas de género en esta población depende de su composición según qué beneficios recibe. A su vez, el efecto de la PGU y del SSP depende tanto de su monto de beneficio como del nivel inicial de la pensión autofinanciada.

Quienes reciben solo PGU presentan los menores montos autofinanciados, con promedios de \$77.169 en mujeres y \$114.506 en hombres. A su vez, quienes reciben solo SSP registran las pensiones autofinanciadas más altas, con promedios de \$516.136 en mujeres y de \$1.071.660 en hombres. Por su parte, quienes reciben tanto PGU como beneficios del SSP se ubican en un rango intermedio de montos autofinanciados, de \$175.261 en mujeres y \$309.527 en hombres.

La PGU es el componente que más contribuye a reducir las brechas de género, con una mayor incidencia en las pensiones autofinanciadas más bajas, las cuales perciben mayormente las mujeres. A su vez, entre quienes reciben PGU y SSP, los beneficios del SSP también contribuyen a disminuir la brecha, aunque su aporte adicional es más acotado que entre quienes solamente reciben los beneficios del SSP.

En el grupo que recibe solo PGU, la brecha promedio disminuye desde -32,6% en la pensión autofinanciada a -11,1% al incluir la PGU, lo que equivale a una reducción de 21,5 puntos porcentuales. En la mediana, la reducción también es significativa, pasando de -17,0% a -3,3%, esto es, 13,7 puntos porcentuales menos.

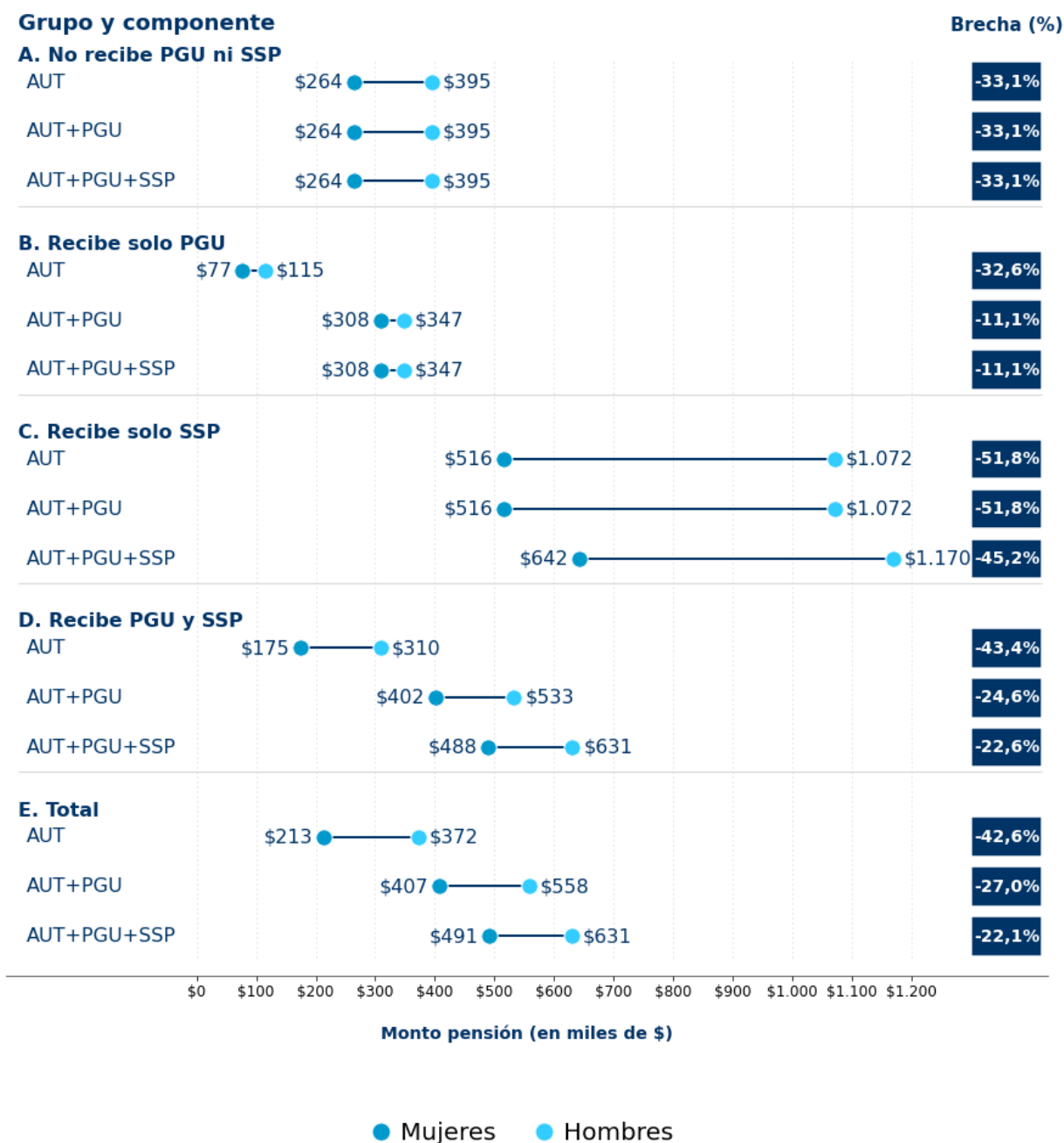
En el grupo que recibe tanto PGU como SSP, el efecto combinado de ambos beneficios también es importante, aunque nuevamente el mayor aporte proviene de la PGU. Para el monto promedio, la brecha disminuye desde -43,4% en la pensión autofinanciada a -24,6% al sumar la PGU, con una reducción de 18,8 puntos porcentuales. Luego, al incorporar el SSP, la brecha baja a -22,6%, lo que agrega una reducción adicional de 2,0 puntos porcentuales. En la mediana, el efecto es aún más marcado: la brecha se reduce desde -61,1% a -31,1% con la PGU, en 30,0 puntos porcentuales, y luego baja a -25,9% al sumar el SSP, con una reducción adicional de 5,2 puntos porcentuales.

En el grupo que recibe solo SSP, la reducción de la brecha proviene exclusivamente del SSP: la brecha promedio disminuye desde -51,8% en la pensión autofinanciada a -45,2% al sumar los beneficios del SSP, equivalente a 6,6 puntos porcentuales menos. En la mediana, la brecha baja desde -64,1% a -55,2%, con una reducción de 8,9 puntos porcentuales, lo que muestra también el importante rol de los beneficios del SSP en la disminución de las brechas.

Gráfico N°15

Promedio de montos de pensión autofinanciada, pensión incluyendo PGU y/o SSP, y brechas entre hombres y mujeres

Marzo 2026

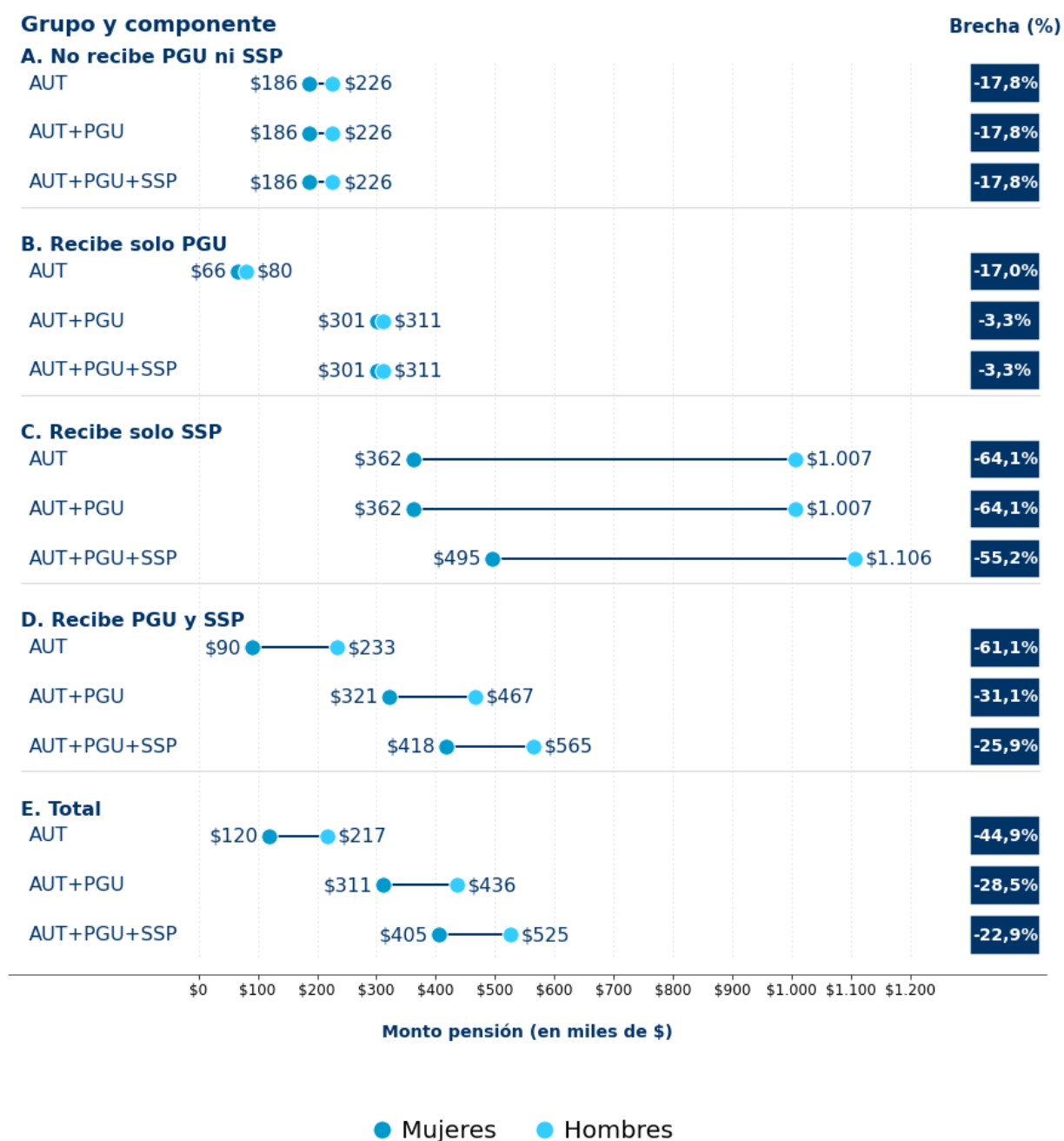


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP y el IPS.

Gráfico N°16

Mediana de montos de pensión autofinanciada, pensión incluyendo PGU y/o SSP, y brechas entre hombres y mujeres

Marzo 2026



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

3.4. Personas pensionadas por vejez en el sistema antiguo

En marzo de 2026 se pagaron 249.966 pensiones de vejez en el sistema antiguo²¹ pagadas por el Instituto de Previsión Social (IPS). La mayor parte de ellas, un 64,7%, correspondió a mujeres, lo que se explica en parte por la diferencia en los requisitos para pensionarse y por la mayor longevidad de las mujeres respecto de los hombres. 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.

Tabla N°8

Número y distribución del total de pensiones pagadas por vejez, según sexo y recepción de PGU Marzo 2026

Sexo	Recepción de PGU			Distribución (%)				
				Sexo			Recepción de PGU	
	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU	Total	Sin PGU	Con PGU
Hombres	20.785	67.376	88.161	42,5%	33,5%	35,3%	23,6%	76,4%
Mujeres	28.064	133.741	161.805	57,5%	66,5%	64,7%	17,3%	82,7%
Total	48.849	201.117	249.966	100%	100%	100%	19,5%	80,5%

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

En el mismo período, 133.741 mujeres recibieron el beneficio de PGU Contributiva, lo que equivale a un 82,7% del total de mujeres pensionadas en el sistema. En los hombres, esta proporción fue de 76,4%.

En cuanto a los montos, la pensión promedio pagada fue de \$701.339 para los hombres y de \$551.859 para las mujeres, lo que representa una brecha de -21,3% (Gráfico N°17). Si se observa la mediana, la diferencia es bastante menor, con una brecha de -3,8%.

Entre las personas que son beneficiarias de PGU la brecha fue de -23,3% al considerar solo el componente autofinanciado, reduciéndose a -13,5% al sumar 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 mínimas²². Al incorporar la PGU se observa que la brecha es de -3,8% (Gráfico N°18).

Entre quienes no son beneficiarios/as de PGU contributiva, se constataron brechas del monto promedio y mediano de la pensión autofinanciada de -27,2% y -67,2%, respectivamente (Gráfico N°17).

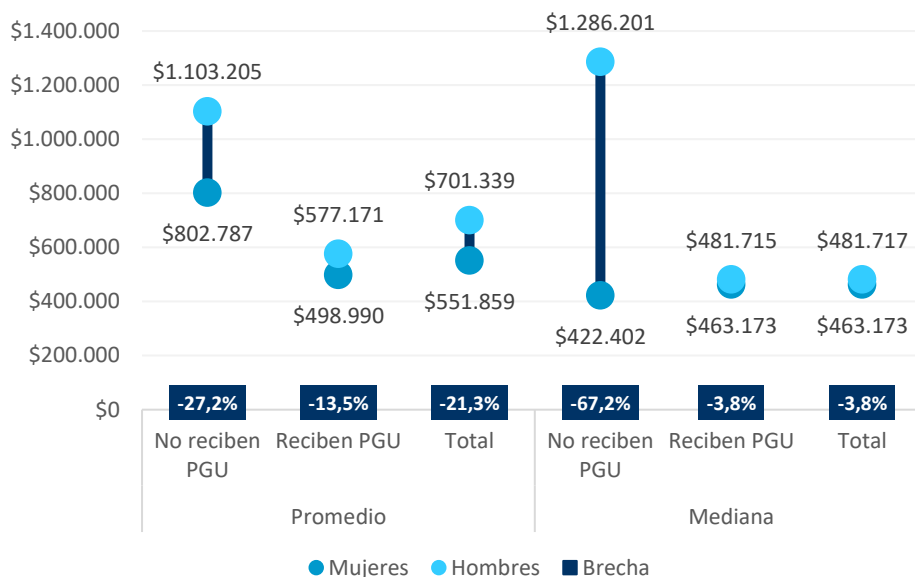
²¹ Incluye vejez, antigüedad y expiración obligada de funciones y garantías estatales por quiebra de la Compañía de Seguros Le Mans.

²² 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 diciembre de 2025, en el siguiente [link](#).

Gráfico N°17

Promedio y mediana de pensión según recepción de PGU y brechas entre hombres y mujeres

Marzo 2026

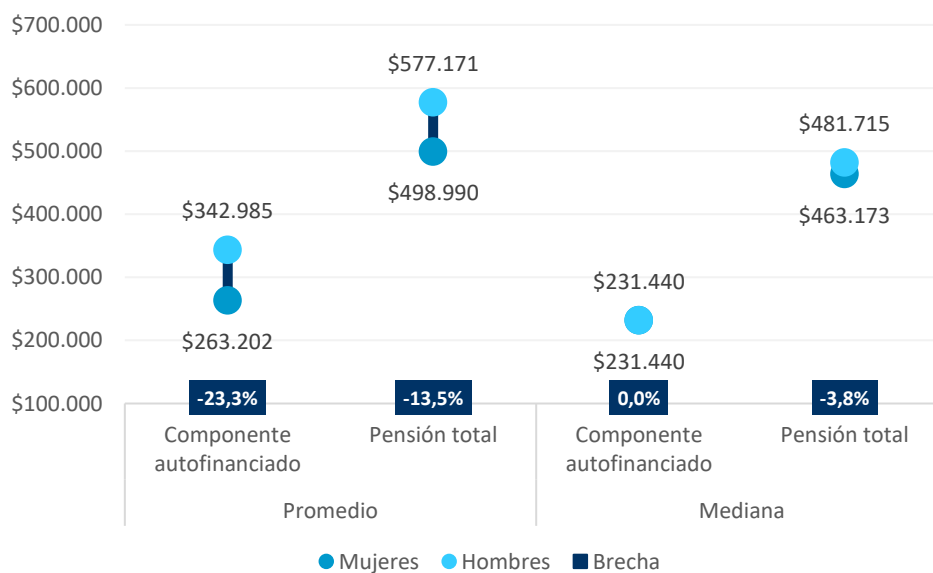


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos de personas pensionadas del IPS.

Gráfico N°18

Promedio y mediana de pensión del componente autofinanciado y total, y brechas entre hombres y mujeres beneficiarios de PGU

Marzo 2026



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

3.5. 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 y quienes reciben los beneficios de la Pensión Garantizada Universal, el Aporte Previsional Solidario de Vejez y del Seguro Social Previsional.

En marzo de 2026 se pagaron 2.589.260 pensiones de vejez, de las cuales el 57,7% correspondió a mujeres y el 42,3% a hombres. Solamente en el sistema de capitalización individual, las mujeres presentan una proporción relativa menor que los hombres, con el 48,3%.

Por otro lado, 617.561 pensiones corresponden a personas beneficiarias de PGU No Contributiva, siendo el 70,9% mujeres. En tanto, 242.393 pensiones se financiaron completamente mediante PGU Contributiva, APS vejez pensión garantizada y/o beneficios del Seguro Social Previsional (BAC y/o CEV)²³, debido a que estas personas agotaron el saldo de sus cuentas de capitalización individual.

Tabla N°9

Número y distribución del total de pensiones de vejez pagadas, según sexo y sistema Marzo 2026

Indicador	Sexo	Sistema				Total
		Capitalización individual	Antiguo (IPS)	PGU No Contributiva	100% PGU/APS/SSP ¹	
Número de personas	Hombres	764.973	88.161	179.745	62.660	1.095.539
	Mujeres	714.367	161.805	437.816	179.733	1.493.721
	Total	1.479.340	249.966	617.561	242.393	2.589.260
Distribución (%)	Hombres	51,7%	35,3%	29,1%	25,9%	42,3%
	Mujeres	48,3%	64,7%	70,9%	74,1%	57,7%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de bases de datos de personas pensionadas de AFP e IPS, y de bases de datos de personas beneficiarias de Pilar Solidario, PGU y SSP.

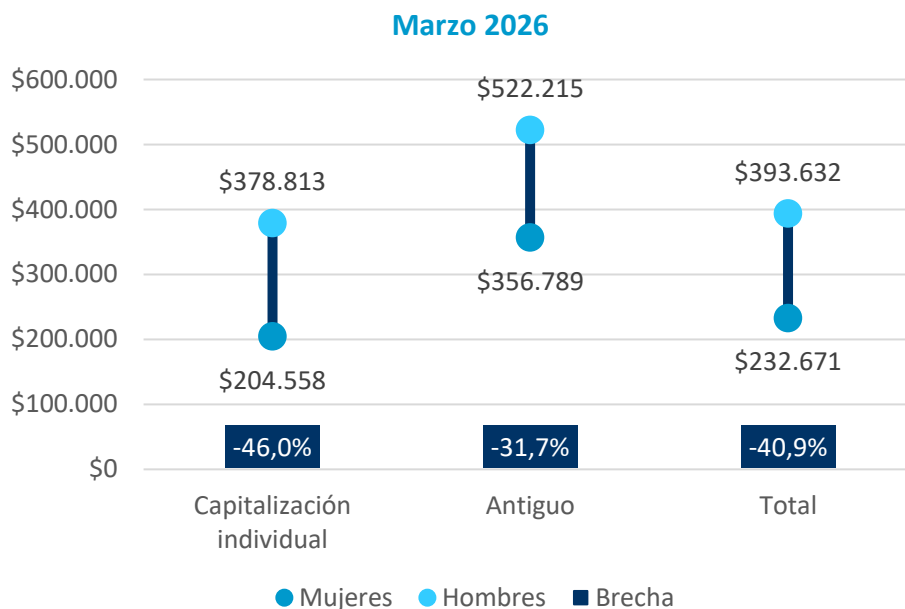
En relación con los montos de pensión, el promedio de pensión autofinanciada²⁴ en el sistema de capitalización individual fue de \$204.558 en mujeres y \$378.813 en hombres, con una brecha de -46,0%. En el sistema antiguo, en cambio, se registraron montos promedio más altos: \$356.789 para mujeres y \$522.215 para hombres, con una brecha por sexo de -31,7%.

²³ De las 242.393 pensiones de vejez, 25.383 corresponden a personas que financian 100% la pensión con beneficios del SSP (1.322 hombres y 24.061 mujeres), 61.820 corresponden a personas que financian 100% con PGU contributiva o APS Vejez Pensión Garantizada (47.931 y 13.889) y 155.190 que financian el 100% con PGU o APS Vejez Pensión Garantizada más los beneficios del SSP (13.407 y 141.783).

²⁴ Incluye a personas beneficiarias y no beneficiarias de PGU y/o del SSP.

Considerando ambos sistemas, el monto autofinanciado promedio fue de \$232.671 en mujeres y \$393.632 en hombres, lo que representó una brecha de -40,9% (Gráfico N°19).

Gráfico N°19
Montos promedio de pensión autofinanciada, según sistema donde se paga la pensión y brechas entre hombres y mujeres



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

Al incorporar los aportes de PGU y/o SSP a la pensión total, las brechas disminuyen: en el sistema de capitalización individual se reducen a -37,9%, y en el sistema antiguo a -21,3%. Considerando ambos sistemas, la brecha general desciende a -34,0%.

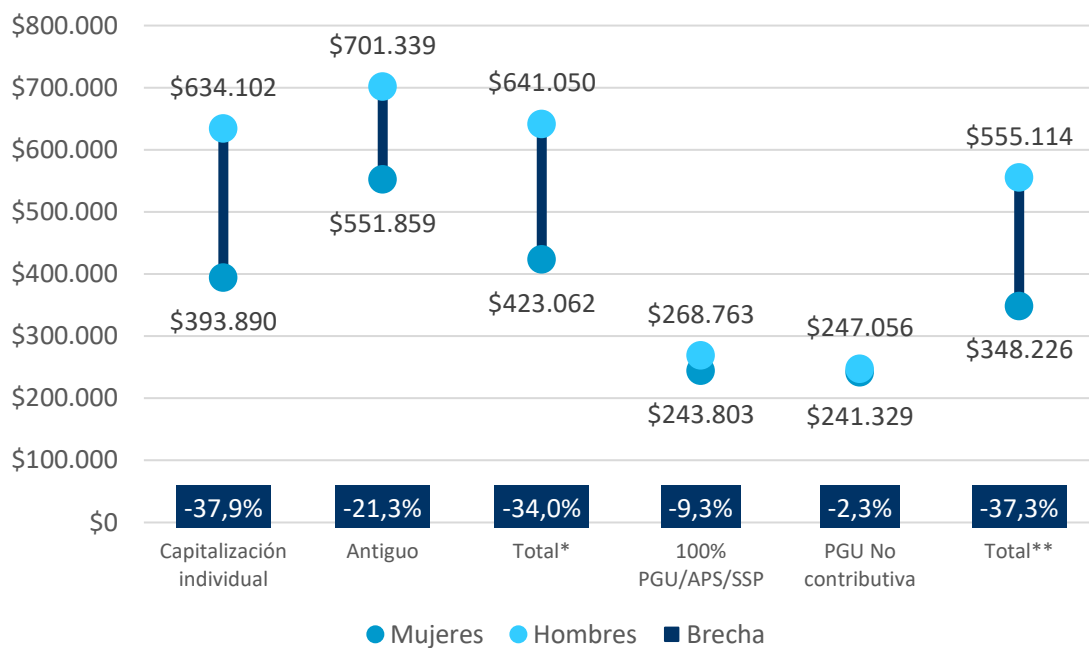
En personas beneficiarias de PGU no contributiva, la brecha es de -2,3%, mientras que, entre quienes financian su pensión totalmente con beneficios de carácter contributivo, la brecha del monto promedio fue -9,3%.

Finalmente, al considerar todos los sistemas, el monto promedio de la pensión total de hombres fue \$555.114, mientras que en mujeres fue \$348.226, siendo la brecha de -37,3% entre ambos (Gráfico N°20).

Gráfico N°20

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

Marzo 2026



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 personas pensionadas de AFP, IPS, SPS y PGU.

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

4.1. Total de personas beneficiarias

En marzo de 2026, el total de personas beneficiarias de PGU fue 2.265.811, de las cuales, el 57,9% correspondió a mujeres. De ese total, 1.648.250 correspondieron a PGU contributiva (72,7%) y 617.561 a PGU no contributiva (27,3%)²⁵. En el caso de la PGU no contributiva, las mujeres representaron el 70,9%, mientras que en la PGU contributiva esta proporción fue de 53,0% (Gráfico N°21).

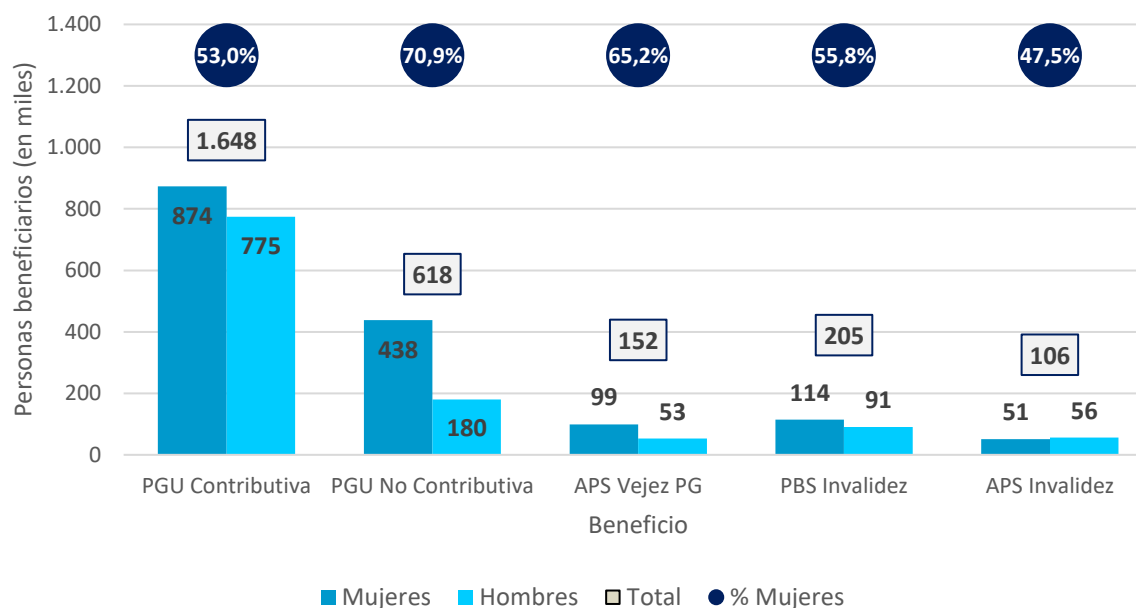
En cuanto al beneficio de APS vejez con pensión final garantizada, 151.569 personas fueron beneficiarias, quienes decidieron mantener este beneficio por ser mayor a la PGU. De ese universo, el 65,2% fueron mujeres. En conjunto, considerando PGU contributiva y APS vejez con pensión final garantizada, las mujeres representaron el 54,0% del total.

Respecto de los beneficios solidarios de invalidez, 205.215 personas recibieron una Pensión Básica Solidaria de invalidez (PBSI) y 106.462 el Aporte Previsional Solidario de invalidez (APSI). Las mujeres representaron el 55,8% y 47,5%, respectivamente.

En total, el conjunto de personas beneficiarias de PGU, APS Vejez Pensión Garantizada (APS VPG) y beneficios solidarios de invalidez fueron 2.729.057, siendo la mayoría mujeres (57,7%). Este total representa el 78,7% del total de personas pensionadas y beneficiarias, proporción que es mayor en hombres (82,9%) que en mujeres (76,0%), asociado, en parte, al requisito de edad (65 años) que deben cumplir hombres y mujeres para acceder a los beneficios de la PGU y del SSP.

²⁵ Durante septiembre de 2024 se realizó una migración masiva de personas beneficiarias de PGU Contributiva de afiliados de las AFP a beneficiarios/as de PGU No Contributiva del IPS, debido a las modificaciones incorporadas por la Norma de Carácter General N° 319 del Sistema de Pensiones 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/a, 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 personas beneficiarias de PGU No Contributiva y una disminución de similar magnitud de personas beneficiarias de PGU Contributiva.

Gráfico N°21
Personas beneficiarias de PGU, APS VPG y beneficios solidarios de invalidez, y participación de mujeres por beneficio
Marzo 2026



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

4.2. Personas beneficiarias de PGU según edad

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, comenzando por las personas beneficiarias de 82 años o más en 2025 hasta completar la cobertura de aquellas de 65 años o más en 2027.

A su vez, aumentaron 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.

Durante marzo de 2026, las personas beneficiarias de PGU de 82 años o más fueron 412.945, de las cuales, el 71,5% eran beneficiarias de PGU Contributiva (PGU C) y 28,5% de PGU No Contributiva (PGU NC). Según sexo, las mujeres representan las mayores proporciones en ambos beneficios (64,3% y 70,7%, respectivamente).

Tabla N°10

Número y distribución de personas beneficiarias de PGU Contributiva y PGU No Contributiva, según sexo y grupo de edad
Marzo 2026

PGU	Sexo	Edad (años)			Distribución (%)				
					% Sexo			% Edad	
		< 82	82+	Total ¹	< 82	82+	Total	< 82	82+
PGU Contributiva	Hombres	669.224	105.357	774.596	49,5%	35,7%	47,0%	86,4%	13,6%
	Mujeres	683.698	189.936	873.654	50,5%	64,3%	53,0%	78,3%	21,7%
	Total	1.352.922	295.293	1.648.250	100%	100%	100%	82,1%	17,9%
PGU No Contributiva	Hombres	145.229	34.515	179.745	29,1%	29,3%	29,1%	80,8%	19,2%
	Mujeres	354.679	83.137	437.816	70,9%	70,7%	70,9%	81,0%	19,0%
	Total	499.908	117.652	617.561	100%	100%	100%	80,9%	19,1%

Notas: (1) La edad está calculada al mes en el cual se paga el beneficio. El Total puede incluir casos sin información de edad.

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

4.3. Montos de beneficios

Respecto de los montos de los beneficios, según tipo de beneficio, tramo etario y sexo (Gráfico N° 22), en la PGU Contributiva se observa que las mujeres registran montos promedio algo mayor a los hombres. Entre las personas menores de 82 años, el monto promedio fue de \$227.203 en mujeres y \$224.392 en hombres, lo que equivale a una brecha de 1,3% a favor de las mujeres. En el tramo de 82 o más años, esta diferencia aumenta levemente, con montos promedio de \$244.791 en mujeres y \$239.818 en hombres, alcanzando una brecha de 2,1%.

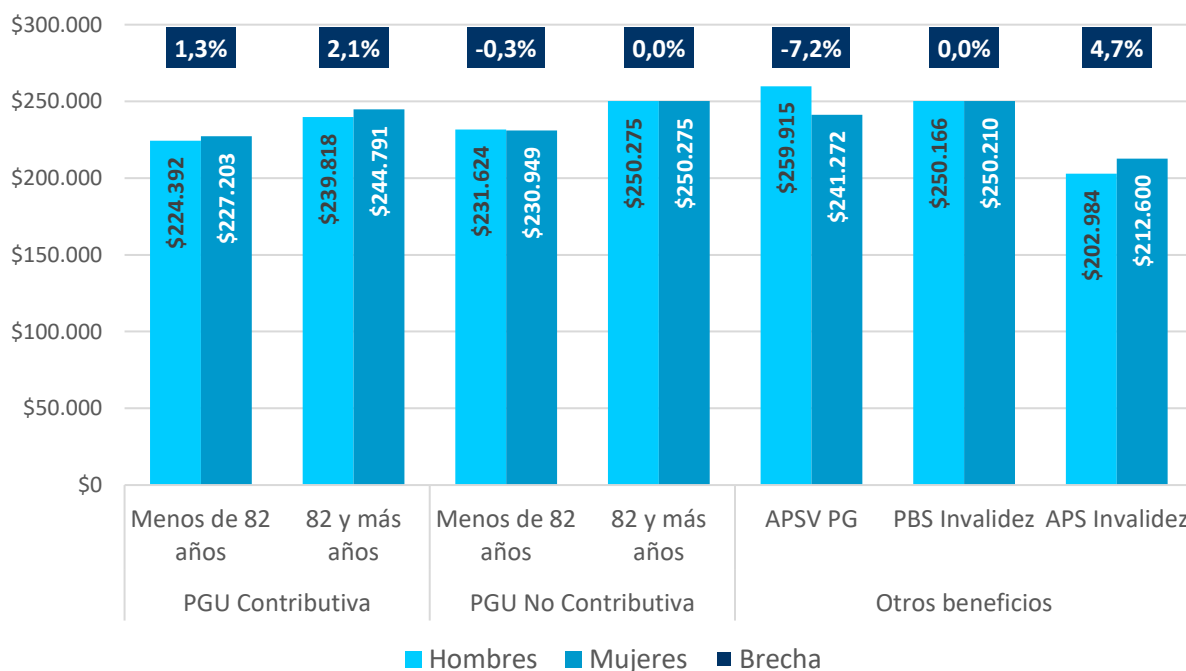
En el caso de la PGU No Contributiva, las diferencias por sexo son más acotadas. Para las personas menores de 82 años, el monto promedio fue de \$230.949 en mujeres y \$231.264 en hombres, lo que representa una brecha de -0,3%, es decir, levemente menor para las mujeres. En cambio, entre las personas de 82 o más años, el monto promedio fue de \$250.275 tanto en hombres como en mujeres.

Respecto del Aporte Previsional Solidario de Vejez Pensión Garantizada, los montos promedio son similares: \$241.272 en mujeres y \$259.915 en hombres, con una brecha de -7,2%. En la Pensión Básica Solidaria de Invalidez, los montos también son prácticamente iguales, con \$250.210 en mujeres y \$250.166 en hombres. El Aporte Previsional Solidario de Invalidez también muestra diferencias, ya que mujeres reciben, en promedio, \$212.600, frente a los \$202.984 en promedio que obtienen los hombres, lo que implica una brecha de 4,7% a favor de las mujeres.

Gráfico N°22

Monto promedio de beneficio, según tipo de beneficio, sexo y tramo de edad

Marzo 2026



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

5. Otros beneficios para disminuir la desigualdad de género en el sistema previsional

5.1. Ley 20.255 de 2008: Sistema de Pensiones Solidarias

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, entre otros factores, a la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y a menores niveles de remuneración- que junto con su mayor expectativa de vida y una menor edad legal de jubilación inciden en que las mujeres obtengan, en promedio, pensiones de menor monto que los hombres²⁶.

Estas medidas fueron 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 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 vigentes²⁷.

5.1.1. Bono por hijo/a para las mujeres

El beneficio de Bono por hijo/a otorga a las madres —biológicas o adoptivas—, al momento de pensionarse un aporte equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales por cada hija o hijo/a nacido vivo o adoptado, aporte que no se entrega directamente, sino que se capitaliza en la cuenta individual obligatoria desde la fecha del nacimiento de la hija o hijo y se paga al momento que la madre se pensiona. 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 diciembre de 2025, 1.113.970 mujeres han recibido el beneficio (Tabla N°11), 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 vejez pensión garantizada.

²⁶ Para más detalle ver “Chile 2008: una Reforma Previsional de segunda generación” (Superintendencia de Pensiones, 2009).

²⁷ Para más información respecto de la evolución de estos beneficios ver “A 10 años de la Reforma de Pensiones 2008” (Superintendencia de Pensiones, 2019).

En diciembre de 2025, 641.831 mujeres recibieron este beneficio, con un monto promedio mensual de \$12.148.

Tabla N°11

Bono por hijo/a: Beneficiarias y monto promedio pagado

2022-2025

Beneficiarias y montos pagados	dic-22	dic-23	dic-24	dic-25
Beneficiarias en pago ¹	434.745	500.242	567.542	641.831
Stock de beneficiarias ²	830.202	923.735	1.017.144	1.113.970
Monto promedio mensual (\$) ³	\$11.993	\$12.080	\$12.043	\$12.148

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 vejez 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 diciembre 2025.

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

5.1.2. Compensación económica en caso de divorcio o nulidad

La compensación económica en caso de divorcio o nulidad corresponde a una transferencia de fondos previsionales entre las cuentas individuales de los cónyuges, como una forma de compensación hacia aquella parte que haya sufrido un menoscabo durante el período de matrimonio. Este menoscabo pudo haber sido consecuencia del limitado o interrumpido acceso al mercado laboral, principalmente en mujeres, a causa de las actividades de cuidado del hogar y/o los hijos/as.

Esta compensación se traduce en el traspaso de fondos previsionales del cónyuge que debe compensar, y 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 diciembre de 2025, 8.786 personas han recibido compensación económica en caso de divorcio o nulidad, siendo el 97,7% correspondiente a mujeres (Tabla N°12).

Hasta diciembre de 2025, el monto total de los traspasos de fondos previsionales a mujeres llegó a M\$84.607.139, resultando en un monto promedio de M\$9.854 depositado en las cuentas individuales de 8.586 mujeres. En tanto, 185 hombres recibieron, en promedio, el traspaso de M\$11.299 a sus cuentas de capitalización individual. En este caso, el total traspasado fue de M\$2.090.226.

Tabla N°12

Número y monto promedio de traspasos de fondos previsionales en pesos por compensación económica en caso de divorcio o nulidad, según sexo del cónyuge compensado

2009 –2025¹ (en miles pesos de diciembre de 2025)

Año	Mujeres		Hombres		Total ²	
	Número	Monto promedio (M\$)	Número	Monto promedio (M\$)	Número	Monto promedio (M\$)
2009-2015	2.589	\$10.654	96	\$10.488	2.685	\$10.648
2016-2020	2.906	\$10.166	31	\$13.422	2.937	\$10.200
2021-2025	3.091	\$8.892	58	\$11.506	3.164	\$8.897
Total	8.586	\$9.854	185	\$11.299	8.786	\$9.868

Notas:

(1) Datos a diciembre de cada año.

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

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

5.1.3. 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 a todo/a cónyuge beneficiario/a.

En diciembre de 2025, se registró un total de 13.393 pensiones pagadas por viudez a hombres, las cuales representan un 11,7% del total de pensiones de viudez pagadas en el mes y han observado una tendencia creciente desde la implementación de la medida (Tabla N°13). Además, el monto promedio pagado en dicho mes fue mayor en mujeres que en hombres.

Por otra parte, se pagaron 183 pensiones de sobrevivencia para padres de hijos/as de filiación no matrimonial, con un monto promedio de \$158.515 en diciembre de 2025, mientras que 9.603 madres de hijos/as de filiación no matrimonial recibieron un pago promedio de \$111.238.

Tabla N°13
Número y monto de pensiones de sobrevivencia, según beneficiario
2022 – 2025 (en pesos de diciembre 2025)

Año	Pensión de viudez				Pensión por hijo/a 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	101.253	\$221.285	13.393	\$215.326	9.603	\$111.238	183	\$158.515

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

5.1.4. 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.

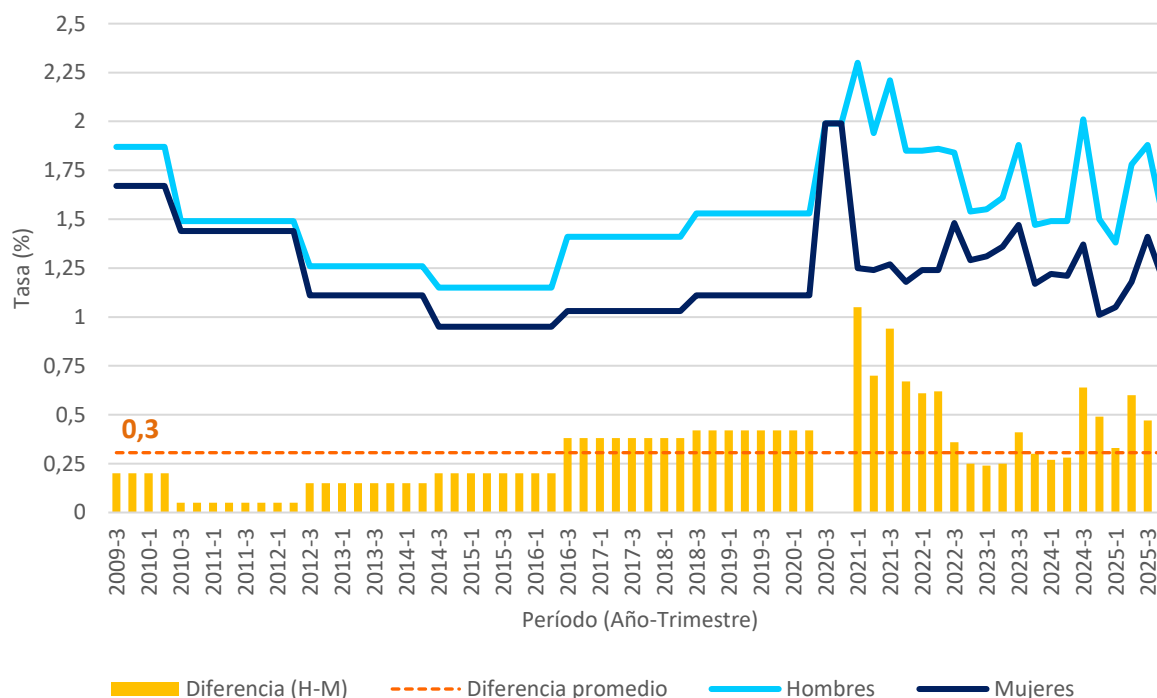
Dado que la siniestralidad de las mujeres es menor que la de los hombres, el SIS se licita en grupos separados por sexo, de manera que la prima cobrada por las CSV refleje el nivel de riesgo propio de cada grupo. Sin embargo, la cotización destinada al financiamiento del SIS corresponde a un porcentaje uniforme aplicado sobre las remuneraciones y rentas imposables 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°23 muestra la prima SIS por sexo y la diferencia a favor de las mujeres. Entre 2009 y 2025, la tasa de los hombres ha sido 30 puntos base mayor que la de las mujeres, en promedio.

Entre julio 2009 y diciembre de 2025, 6.523.119²⁸ mujeres vieron beneficiadas por este incremento en su ahorro previsional.

Gráfico N°23
Tasa de SIS y diferencias de tasas, según sexo
2009-2025



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

²⁸ Entre julio 2009 y junio 2024 el total de mujeres que se vieron beneficiadas fue de 6.237.429, cifra ajustada respecto de lo publicado en el Informe de Género de 2025.

5.2. Ley N° 21.484 de 2023: 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 obligatorio²⁹.

El pago de deudas de pensiones de alimentos a través de esta 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 desigual asunción de responsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos e hijas³⁰.

Respecto de los pagos de pensiones de alimentos con cargo a los fondos previsionales, durante 2025, las personas deudoras de pensiones de alimentos a las que se les realizó un cargo en sus cuentas de capitalización individual, ya sea obligatorias o voluntarias, alcanzaron las 120.977, de las cuales un 97,2% correspondieron a hombres y el restante 2,8% a mujeres.

Según tramo de edad, se observa que, tanto en hombres como en mujeres, el tramo entre 36-45 años es el que concentra la mayor cantidad de personas deudoras, con una participación del 39,1% (Tabla N°14).

En cuanto a los montos totales pagados con cargo a los fondos de pensiones, estos alcanzan los MM\$486.329, de los cuales MM\$479.704 corresponden a montos retirados desde cuentas personales de deudores hombres, mientras que MM\$6.625 desde cuentas personales de mujeres.

Finalmente, el monto promedio pagado con cargo a los fondos de pensiones fue de \$4.078.665 en el caso de los hombres, y de \$1.969.382 en el de las mujeres.

²⁹ 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.

³⁰ 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°14

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

Enero 2025 – Diciembre 2025

Tramos de edad	N°			Distribución tramo (%)			Distribución sexo (%)	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Hasta 25	52	1.384	1.436	1,5%	1,2%	1,2%	3,6%	96,4%
26-35	860	25.933	26.793	25,6%	22,0%	22,1%	3,2%	96,8%
36-45	1.390	45.918	47.308	41,3%	39,0%	39,1%	2,9%	97,1%
46-55	842	32.441	33.283	25,0%	27,6%	27,5%	2,5%	97,5%
56-65	212	11.677	11.889	6,3%	9,9%	9,8%	1,8%	98,2%
66-más	8	260	268	0,2%	0,2%	0,2%	3,0%	97,0%
Total	3.364	117.613	120.977	100%	100%	100%	2,8%	97,2%

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

6. Seguro de cesantía

En esta sección se presenta información del seguro de cesantía respecto de las remuneraciones imponibles, tipo de contrato y acceso a prestaciones ante eventos de desempleo de las personas afiliadas, complementando el análisis de las brechas de género observadas en el sistema previsional.

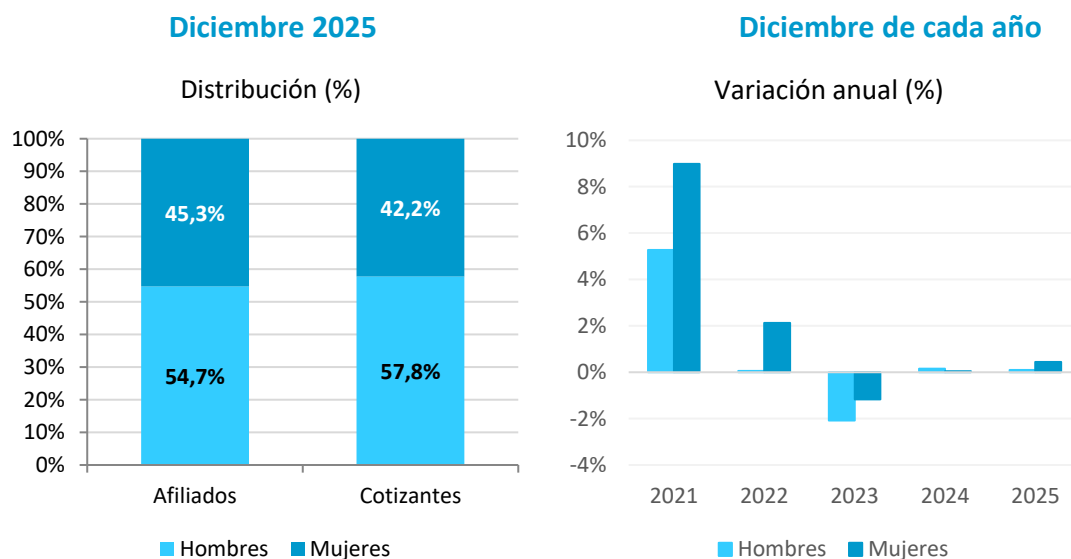
6.1. Personas afiliadas y cotizantes

6.1.1. Personas afiliadas y cotizantes según sexo

En diciembre de 2025, las mujeres afiliadas al seguro de cesantía alcanzaron un total de 5.390.701, equivalente al 45,3% del total de personas afiliadas a este seguro³¹, mientras que los hombres afiliados fueron 6.514.163, correspondientes al 54,7%. Estos números siguen reflejando una menor participación relativa de las mujeres dentro del grupo de trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

Gráfico N°24

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).

³¹ 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 universo de 5.274.984³², de los cuales, 2.227.120 fueron mujeres, lo que representa el 42,2% del total. En comparación con diciembre de 2024, las mujeres registraron una variación de 0,4%, equivalente a 9.874 nuevas cotizantes, mientras que en hombres fue de 0,1% (3.149 personas). Estas variaciones, al igual que en el sistema de pensiones, se enmarcan en una tendencia de bajo dinamismo de aumentos anuales de personas cotizantes en 2025, precedido de varios períodos de descensos anuales entre 2023 y 2024.

6.1.2. 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°15), seguido por los contratos a plazo fijo y de trabajadoras/es de casa particular (TCP). En este último tipo de contrato, la proporción es mayor en mujeres que en hombres, con un 4,0% y un 0,3%, respectivamente. Lo anterior, asociado a la alta concentración de mujeres en este tipo de contrato, que alcanza el 91,0% en diciembre de 2025.

Tabla N°15
Distribución (%) de cotizantes hombres y mujeres, según tipo de contrato
Diciembre de cada año

Año	Hombres			Mujeres		
	IND	PF	TCP	IND	PF	TCP
2023	73,8%	25,9%	0,3%	72,2%	23,0%	4,8%
2024	73,1%	26,6%	0,3%	72,1%	23,6%	4,3%
2025	73,0%	26,7%	0,3%	72,2%	23,8%	4,0%

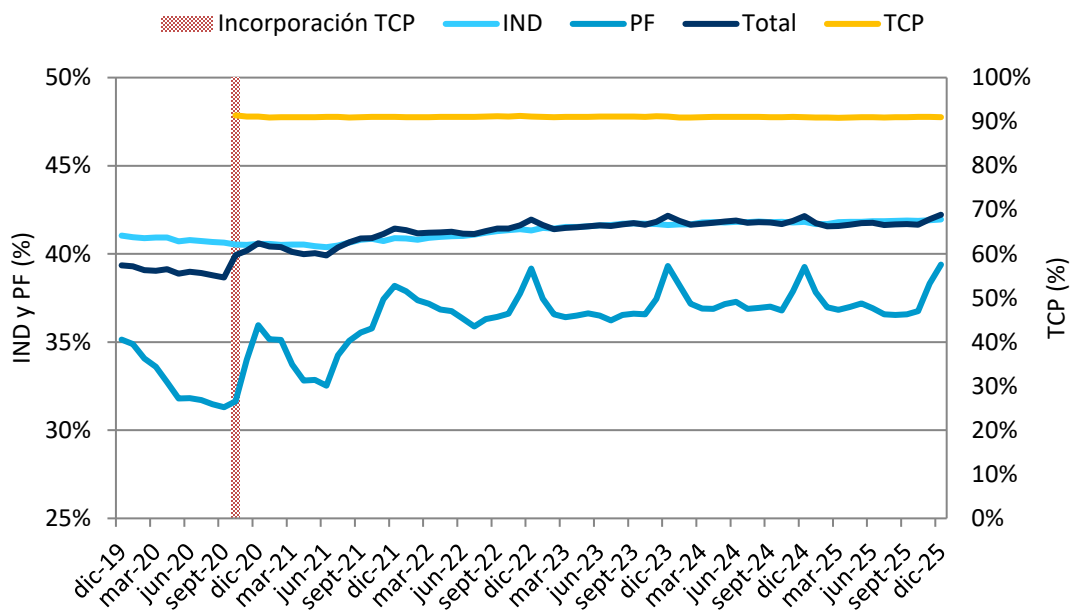
Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Este patrón se traduce también en una menor participación femenina en contratos a plazo fijo (39,4%) en comparación con los hombres (60,6%). 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 42,0% durante los últimos seis años (Gráfico N°25).

³² Este total incorpora 19 personas sin información de sexo.

Gráfico N°25

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



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

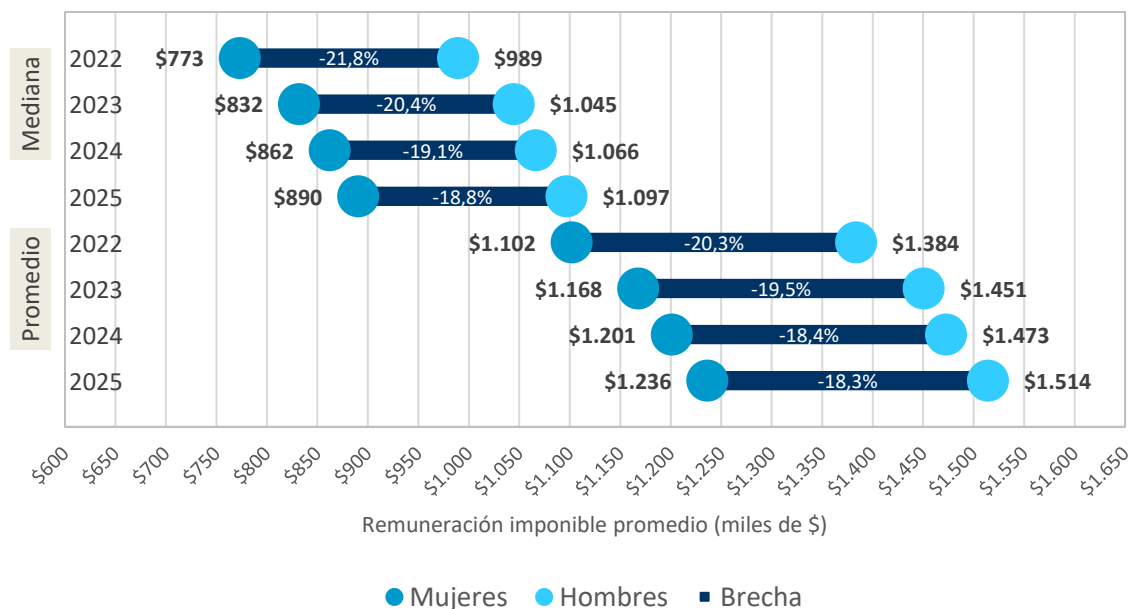
6.1.3. Remuneración imponible según sexo y tipo de contrato

En diciembre de 2025, la remuneración imponible para las mujeres cotizantes fue de \$1.236.326 en promedio, mientras que, para los hombres, este promedio fue de \$1.514.137, lo que representa una brecha de -18,3%.

En el caso de la mediana, esta fue de \$890.428 en mujeres y de \$1.096.749 en hombres, con una brecha similar de -18,8%. Aunque estas diferencias son persistentes, en comparación con diciembre de 2024 se registraron leves disminuciones de 0,1 y 0,3 puntos porcentuales en ambos indicadores, respectivamente.

Gráfico N°26

Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo
Diciembre de cada año (en pesos de diciembre 2025)

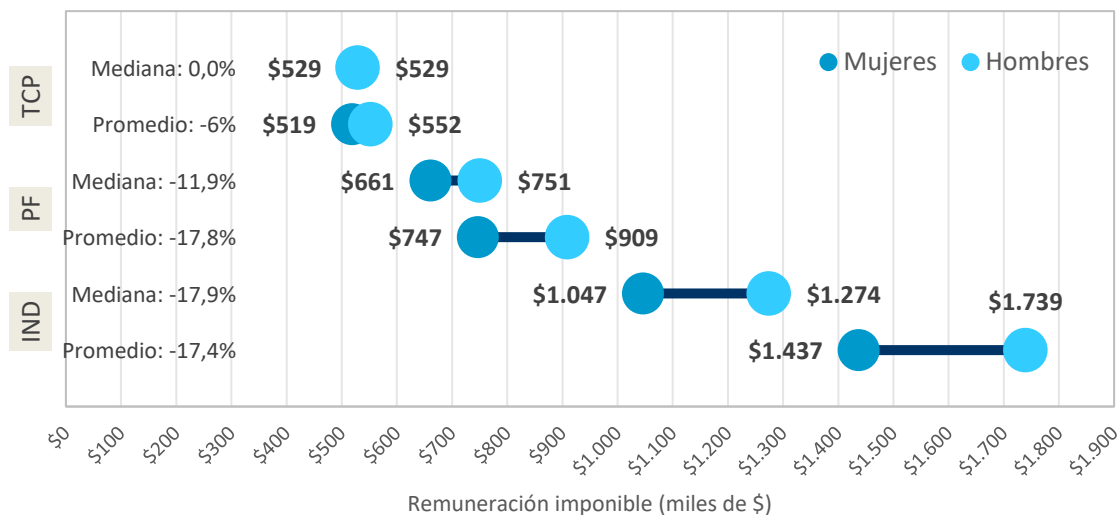


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Según tipo de contrato, los mayores niveles de remuneración se registran en el contrato indefinido, donde se observan las brechas de -17,4% para el promedio y de -17,9% para la mediana. Los contratos a plazo fijo muestran menores niveles de remuneraciones con brechas de -17,8% para el promedio y -11,9% para la mediana. Por su parte, las personas con contrato de TCP perciben remuneraciones cercanas al salario mínimo, con brechas considerablemente menores e incluso nulas para el caso de la mediana³³.

³³ 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 del mismo año.

Gráfico N°27
Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo y tipo de contrato
Diciembre 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

6.2. Solicitudes aprobadas

Entre enero y diciembre de 2025 se aprobaron 1.376.133³⁴ solicitudes de prestaciones del seguro de cesantía, lo que significa una disminución de 1,7% respecto del período anterior. Las mujeres representaron el 37,2% del total, con una disminución de -1,6%, levemente menor que la de los hombres (-1,8%). La reducción fue generalizada en todos los tipos de contrato, aunque el impacto fue más pronunciado entre quienes tenían contrato de trabajadoras/es de casa particular (Tabla N°16).

Por tipo de contrato, las proporciones de mujeres fueron 38,0% en las solicitudes con contrato indefinido, 34,4% en contrato a plazo fijo y 93,8% en trabajadoras/es de casa particular.

A su vez, las solicitudes con derecho al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) representaron el 38,9% del total de solicitudes aprobadas. Por sexo el indicador fue 39,2% en hombres y 38,5% en mujeres. Sin embargo, destaca que solo en mujeres con contrato a plazo fijo aumentó su número de solicitudes con derecho al FCS respecto del período previo (2,8% anual).

³⁴ Este total incluye 4 personas sin información de sexo.

Tabla N°16

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

Enero 2025 - Diciembre 2025

Tipo de contrato	Sexo	Enero 2025 a Diciembre 2025						
		Solicitudes aprobadas			Solicitudes aprobadas con derecho al FCS			
		N	%Sexo	Var%12M	N	%Sexo	%Solic.	Var%12M
Total	Hombres	863.950	62,8%	-1,8%	338.472	63,2%	39,2%	-2,3%
	Mujeres	512.179	37,2%	-1,6%	197.012	36,8%	38,5%	-2,6%
Indefinido	Hombres	444.588	62,0%	-0,1%	200.406	63,4%	45,1%	-2,3%
	Mujeres	272.904	38,0%	-1,7%	115.648	36,6%	42,4%	-5,3%
Plazo Fijo	Hombres	418.062	65,6%	-3,6%	137.559	64,9%	32,9%	-2,3%
	Mujeres	219.540	34,4%	-0,6%	74.502	35,1%	33,9%	2,8%
T. Casa Particular	Hombres	1.300	6,2%	-17,4%	507	6,9%	39,0%	-17,7%
	Mujeres	19.735	93,8%	-9,8%	6.862	93,1%	34,8%	-10,4%

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

Dentro del grupo de personas que efectivamente optaron por el FCS, destaca también que la tasa de uso del FCS³⁵ es mayor en mujeres que en hombres, situación que se replica en todos los tipos de contrato (Gráfico N°28), siendo la diferencia de 2,5 puntos porcentuales para el total, en el indicador del período enero 2025 – diciembre 2025.

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 -entendida como el porcentaje de la remuneración promedio que una persona beneficiaria recibe en cada uno de los giros de la prestación- y los valores mínimos de los giros, factores que incentivarían su utilización.

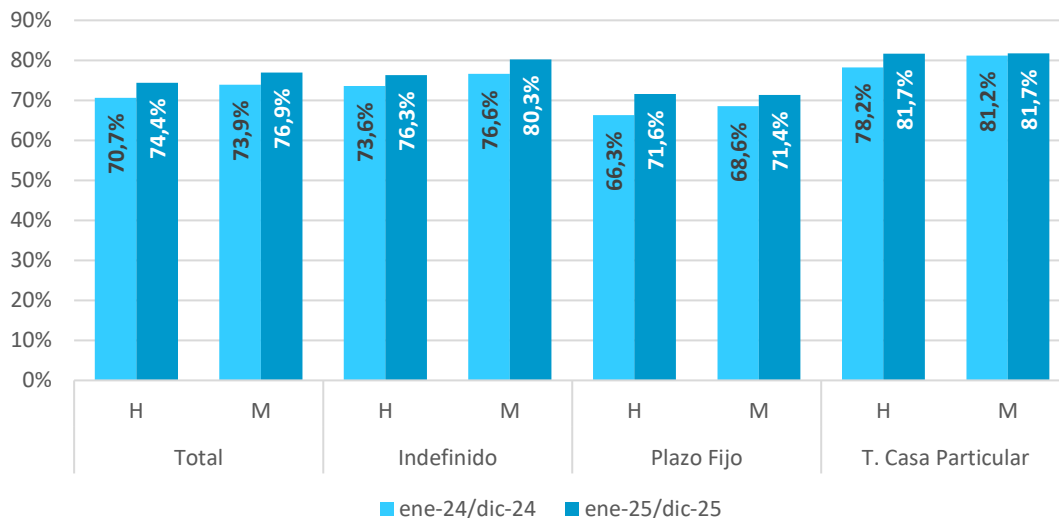
Comparado con el período anterior (enero 2024 – diciembre 2024), las tasas de uso aumentaron en todos los tipos de contrato. El aumento de esta tasa, especialmente entre hombres con contrato a plazo fijo y mujeres con contrato indefinido, podría relacionarse con las mejoras introducidas por la Ley N°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

³⁵ 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.

Gráfico N°28

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

Períodos enero 2024 – diciembre 2024 y enero 2025 – diciembre 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

6.3. Personas beneficiarias

Durante diciembre de 2025, el total de personas beneficiarias del seguro de cesantía fue de 219.145. De ese universo, las mujeres representaron el 36,8%, con un monto promedio mensual del beneficio de \$470.689, mientras que los hombres recibieron un promedio de \$571.895. La brecha en el monto de beneficio fue de -17,7%.

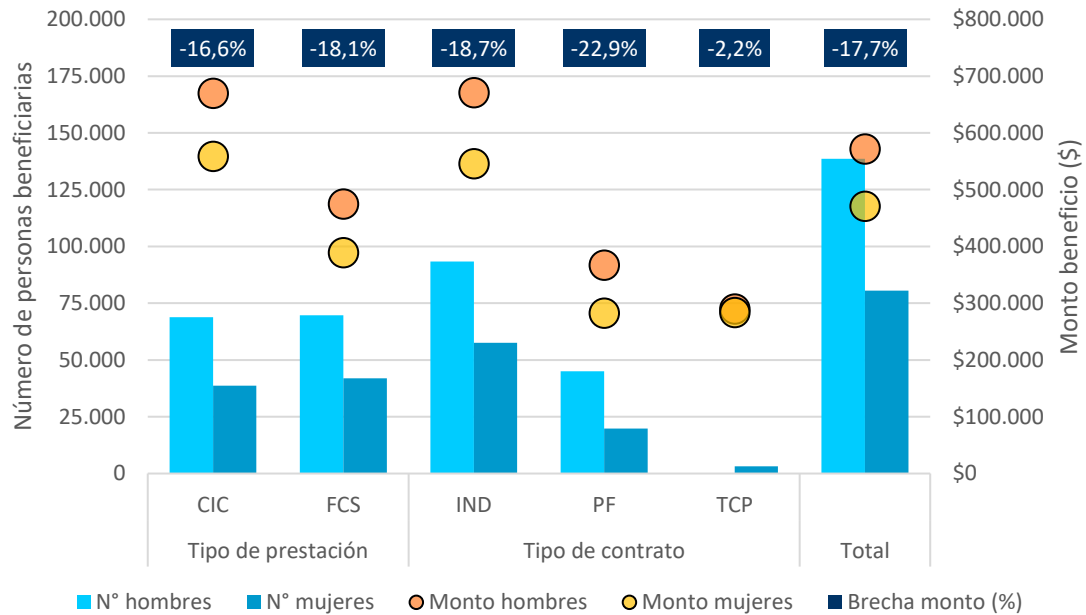
Entre quienes financiaron su beneficio con sus cuentas individuales (CIC), las mujeres correspondieron al 36,0%, mientras que, entre quienes lo hicieron con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) la proporción de mujeres fue de 37,5%. Las brechas en los montos promedio, por tipo de prestación, fueron de -16,6% y -18,1%, 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/es de casa particular. Las brechas por sexo fueron de -18,7%, -22,9% y -2,2%, respectivamente.

Gráfico N°29

Número de personas beneficiarias y montos promedio de beneficio por sexo, según tipo de prestación y tipo de contrato

Diciembre 2025



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la BDSC.

7. Síntesis

La novena versión del Informe de Género de la Superintendencia de Pensiones da cuenta de que las brechas de género en el sistema de pensiones y en el seguro de cesantía siguen siendo significativas y reflejan desigualdades que se originan, principalmente, en el mercado del trabajo y persisten durante la vida laboral activa.

Las mujeres registran menores remuneraciones imponibles, menores densidades y años de cotización y una mayor expectativa de vida. Estos factores inciden en menores saldos previsionales y en pensiones autofinanciadas considerablemente más bajas que las de los hombres.

Durante 2025 se pensionaron 159.605 personas, de las cuales el 54,3% correspondió a mujeres. El monto promedio de la primera pensión autofinanciada en mujeres fue de \$104.891, mientras que en hombres fue de \$295.080, lo que representa una brecha de -64,5%. En la mediana, en tanto, la brecha fue de -73,0%, con \$40.920 para las mujeres y \$151.761 para los hombres.

Por otro lado, el Seguro Social Previsional, creado a través de la Ley N°21.735, y que comenzó a pagarse en enero de 2026, incorporó nuevos beneficios orientados, tanto a mejorar las pensiones actuales y futuras, como a reducir parcialmente las brechas de género.

En marzo de ese mismo año se registraron 1.406.339 personas beneficiarias de las prestaciones del Seguro Social Previsional, de las cuales el 56,0% fueron mujeres y el 44,0% hombres.

Del total de mujeres beneficiarias, el 53,8% accedió al Beneficio por Años Cotizados (BAC) y a la Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV), mientras que un 41,2% accedió solo a la CEV, y el 5,0% restante, solo al BAC.

Respecto de los montos de los beneficios, el promedio del BAC y del CEV en las mujeres que recibieron ambos fue de \$109.689. Para aquellas beneficiarias de solo CEV o solo BAC, estos montos promedio fueron de \$10.227 y de \$80.528, respectivamente. Por su parte, el BAC fue, en promedio, de \$98.019 para los hombres.

En marzo de 2026 se pagó un total de 1.479.340 pensiones de vejez en el sistema de capitalización individual, de las cuales el 48,3% correspondió a mujeres. El monto promedio de la pensión autofinanciada fue de \$204.558 en mujeres y de \$378.813 en hombres, con una brecha de -46,0%.

Al considerar solo a las personas de 65 años o más con pensiones de vejez (1.237.764), la brecha promedio de la pensión autofinanciada fue de -42,6%. Al incluir la PGU, esta disminuyó a -27,0%

y a -22,1% al incorporar los beneficios del SSP, lo que da cuenta del rol de ambos beneficios en la disminución de las brechas de pensión entre hombres y mujeres.

De este mismo universo, el 83,5% recibe PGU. En tanto, el 81,2% recibe beneficios del SSP. A su vez, el 68,4% de ese mismo total, recibe ambos beneficios. Para este último grupo, la brecha del monto de pensión autofinanciada promedio fue de -43,4%, la que se redujo a -24,6% al incluir la PGU, y a -22,6% al incluir los beneficios del SSP.

Al mismo tiempo, la PGU benefició a 2.265.811 personas (57,9% mujeres), con 617.560 personas beneficiarias de PGU No Contributiva y 1.648.215 de PGU Contributiva.

Estos resultados muestran que la PGU es el componente que más contribuye a reducir las brechas de género, con una mayor incidencia en las pensiones autofinanciadas más bajas, las cuales perciben mayormente las mujeres.

Considerando todos los sistemas previsionales de vejez (capitalización individual, antiguo y PGU), el monto promedio de pensión total es de \$555.114 en hombres y \$348.226 en mujeres, con una brecha de -37,3%.

En síntesis, la información presentada en este informe evidencia que, junto con las medidas vigentes, los nuevos beneficios incorporados con la reforma previsional de 2025 contribuyen a disminuir las actuales desigualdades de género en materia previsional, a la vez que buscan incentivar la mayor cotización para incrementar el ahorro previsional. No obstante, persisten importantes desafíos relacionados tanto con el mercado laboral, como con políticas públicas asociadas a la organización social del cuidado.

Glosario

Concepto	Definición
Beneficio por Años Cotizados (BAC)	Beneficio del Seguro Social Previsional que reconoce la trayectoria de cotización de las personas pensionadas. Entrega un beneficio a quienes cumplen los requisitos de edad y meses cotizados. Para las mujeres, el requisito es menor que para los hombres, con el objetivo de reconocer trayectorias laborales y previsionales más interrumpidas.
Brecha de género	Diferencia entre el valor observado en mujeres y el valor observado en hombres para un determinado indicador. En este informe se expresa generalmente como porcentaje respecto del valor de los hombres. Una brecha negativa indica que el valor de las mujeres es menor que el de los hombres.
Compensación por diferencias de Expectativa de Vida (CEV)	Beneficio del Seguro Social Previsional dirigido a mujeres pensionadas cuyo objetivo es compensar parcialmente el efecto que tiene la mayor expectativa de vida femenina sobre el cálculo de sus pensiones. En términos simples, busca acercar la pensión de una mujer al monto que habría recibido un hombre con el mismo saldo, edad y grupo familiar.
Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Obligatorias (CCICO)	Cuenta personal donde se depositan las cotizaciones obligatorias y otros aportes previsionales de la persona afiliada, los que se acumulan para financiar su futura pensión.
Cuenta Individual de Cesantía (CIC)	Cuenta personal del Seguro de Cesantía donde se registran los aportes destinados a financiar prestaciones en caso de desempleo, de acuerdo con las reglas establecidas para este seguro.
Densidad de cotizaciones	Porcentaje de meses cotizados respecto del total de meses transcurridos desde la afiliación al sistema. Permite medir qué tan continua o regular ha sido la trayectoria de cotización de una persona.
Esperanza o expectativa de vida	Número promedio de años que se espera que viva una persona a una determinada edad, según las tablas de mortalidad utilizadas para el cálculo de pensiones. En el sistema previsional, una mayor expectativa de vida implica que el ahorro debe financiar pensiones durante más años.
Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)	Fondo creado por la Ley N°21.735 para financiar las prestaciones del Seguro Social Previsional. Cuenta con patrimonio propio y se financia, entre otras fuentes, con cotizaciones de cargo del empleador.
Fondo de Cesantía Solidario (FCS)	Fondo del Seguro de Cesantía que permite complementar o financiar prestaciones de cesantía para quienes cumplen los requisitos establecidos por la ley. También financia beneficios asociados a lagunas previsionales en períodos de cesantía.
Mediana	Valor que queda al centro de una distribución cuando los datos se ordenan de menor a mayor. A diferencia del promedio, es menos sensible a valores extremos y permite aproximarse al caso “típico” dentro de un grupo.
Pensión autofinanciada	Pensión financiada con los ahorros previsionales acumulados por la persona en su cuenta individual. En este informe se utiliza para distinguir el componente financiado con ahorro propio de los beneficios solidarios o del Seguro Social Previsional.
Pensión Garantizada Universal (PGU)	La Pensión Garantizada Universal (PGU) es un beneficio que entrega y financia 100% el Estado para apoyar a todas las personas de 65 años y más que se encuentren trabajando y/o que ya estén pensionadas.
PGU Contributiva (PGU C)	Beneficio de PGU recibido por personas que contribuyeron a algún sistema previsional o que reciben una pensión de sobrevivencia.

PGU No Contributiva (PGU NC)	Beneficio de PGU recibido por personas que no contribuyeron a algún sistema previsional y que no reciben pensiones de sobrevivencia, cumpliendo los demás requisitos establecidos.
Pensión de vejez edad	Corresponde a la pensión de vejez que obtienen los hombres a partir de 65 años y las mujeres a partir de los 60 años.
Pensión de vejez anticipada	Corresponde a la pensión de vejez que obtienen los hombres antes de los 65 años y las mujeres antes de los 60 años. Para poder optar a este tipo de pensión se deben cumplir dos requisitos simultáneamente: (i) obtener una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculado según lo dispuesto en el artículo 63 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y (ii) obtener una pensión igual o superior a 12 Unidades de Fomento (UF).
Pensión total	Monto final de pensión recibido por la persona, considerando el componente autofinanciado y, cuando corresponda, beneficios como PGU, APS, BAC y/o CEV.
Remuneración imponible	Remuneración sobre la cual se calculan las cotizaciones previsionales y de seguridad social. En términos simples, corresponde al ingreso que sirve de base para determinar los aportes al sistema previsional o al seguro de cesantía.
Renta Vitalicia (RV)	Modalidad de pensión en la cual la persona afiliada traspasa sus fondos previsionales a una compañía de seguros, que se compromete a pagar una pensión mensual fija en U.F. durante toda la vida de la persona pensionada y, cuando corresponda, de sus beneficiarios/as.
Retiro Programado (RP)	Modalidad de pensión administrada por la AFP, en la que el monto de la pensión se recalcula periódicamente según el saldo acumulado, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida y otros parámetros técnicos.
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)	Seguro que protege a las personas afiliadas frente a riesgos de invalidez o fallecimiento, permitiendo financiar pensiones de invalidez o sobrevivencia cuando se cumplen los requisitos legales.
Seguro Social Previsional (SSP)	Componente creado por la Ley N°21.735 para financiar prestaciones contributivas con elementos de solidaridad intergeneracional y reducción de brechas de género. Entre sus beneficios se encuentran el BAC y la CEV.
Sistema de capitalización individual D.L. 3.500	Sistema previsional en que las pensiones se financian principalmente con los ahorros acumulados por cada persona en su cuenta individual, junto con la rentabilidad obtenida por dichos fondos.
Sistema antiguo	Regímenes previsionales previos al sistema de capitalización individual, administrados actualmente por el Instituto de Previsión Social (IPS), que pagan pensiones de acuerdo con las reglas propias de las antiguas cajas previsionales.
Tasa de reemplazo	En el caso del seguro de cesantía corresponde al porcentaje de la remuneración promedio que una persona beneficiaria recibe en cada uno de los giros del beneficio otorgado.
Tasa de uso del Fondo de Cesantía Solidario	Proporción de personas que optan por utilizar el Fondo de Cesantía Solidario respecto del total de personas que tienen derecho a acceder a él.

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.

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

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

OECD. 2025b. Trade and Gender Review of Latin America.

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. 2025. 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.

Superintendencia de Pensiones. 2019. A 10 años de la Reforma de Pensiones 2008.

Superintendencia de Pensiones. 2025. Nota ciudadana N°5: Beneficios de la reforma de pensiones.

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