



# Brecha de género salarial de la región supera en 14 puntos el promedio del país

**ECONOMÍA.** Economistas apuntan a la prevalencia de empleo minero altamente masculinizado y las dificultades de capacitación ocupacional para mujeres.

José Fco. Montecino Lemus  
 cronista@mercurioantofagasta.cl

La población ocupada de la región tuvo un ingreso promedio de \$1.085.860 neto mensual, lo que corresponde al ingreso bruto menos los descuentos por previsión y salud. Esto se desprende de la última versión de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del 2023, elaborada por el INE, y que fue aplicada en el trimestre octubre-diciembre del año pasado.

Según los datos, el ingreso medio de Antofagasta ha subido un 39,49 % desde el 2019, cuando este indicador era de \$778.460.

Por género también se han observado aumentos. Si los hombres ocupados tenían un ingreso promedio de \$941.759 en 2019, la última versión del ESI arrojó que ahora es de \$1.281.663. Lo mismo ocurre con las mujeres, que pasaron de \$542.122 a \$801.792 en el mismo período de tiempo.

A simple vista, no obstante, se advierte que la brecha por género se mantiene. En efecto, la distancia salarial entre hombres y mujeres hace cuatro años era de -42,4% en desmedro de las mujeres, en la última versión de la encuesta el indicador se ubicó en -37,4%.

Además, la Región de Antofagasta presenta una brecha salarial mayor al promedio nacional, que fue de un -23,3% (ver gráfico).

## PARTICIPACIÓN FEMENINA

Los expertos consultados coinciden en que la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres nace por el sesgo que existe en diferentes puestos de trabajo. El principal ejemplo se refleja en la industria minera.

“Es importante mejorar la participación laboral femenina en sectores productivos que se caracterizan por tener remuneraciones más altas, pero que también están altamente masculinizados, como es el caso del sector minero”, explica Yasna Cortés, académica departamento de Economía de la U. Católica del Norte.

Mismo análisis tiene Tomás Flores, economista de Libertad

y Desarrollo. “Si los operadores de máquina son mayoritariamente hombres y los profesores de colegio son mujeres, la diferencia de salarios refleja equilibrios de diferentes ocupaciones. Si un hombre entra a hacer clases en el colegio, le pagarán dicho salario”.

La brecha, complementa Flores, “es más notoria en Antofagasta, donde la actividad minera, bien pagada y con mayoría de ocupados hombres, es mayor que en otras regiones de Chile”.

En ese sentido, Cortés profundiza que se requieren “medidas que estén orientadas a reducir la segregación ocupacional que afectan negativamente a las mujeres, quienes, por lo general, trabajan en sectores que pagan remuneraciones más bajas”.

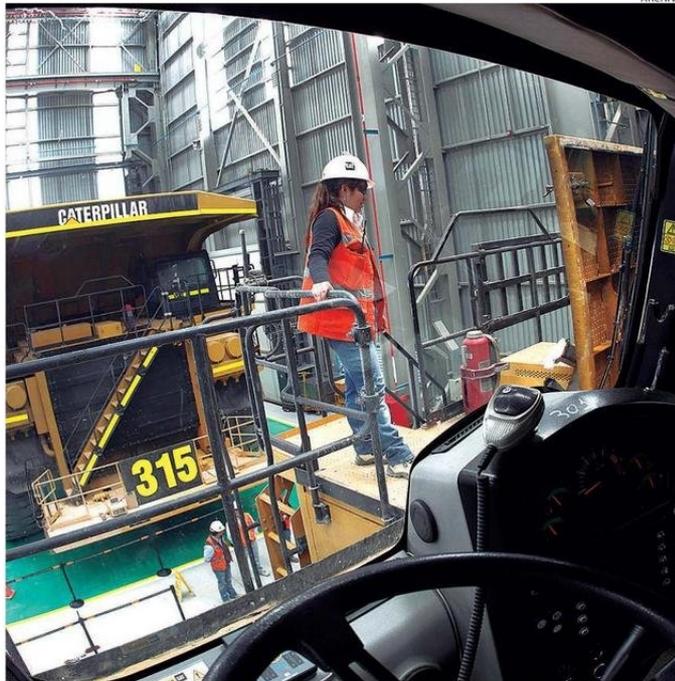
“Algunas medidas están vinculadas a fomentar la participación de las mujeres en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)”, apunta la académica de la UCN. A esto, complementa que otra opción sería incrementar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.

Estas estrategias, argumenta, “podrían ser efectivas para reducir la brecha salarial, implementando prácticas salariales más justas para las mujeres. Otra opción serían las políticas públicas orientadas a mejorar la conciliación trabajo-familia, permitiendo el acceso a salas cuna, el teletrabajo y/o la flexibilidad horaria, que pueden retener a las mujeres en el mercado laboral”.

Con todo, Cortés recalca que hay que monitorear las cifras de participación de las mujeres en el mercado laboral informal. “Los empleos informales suelen ofrecer menores salarios y menor seguridad social, lo que contribuye a incrementar la brecha salarial entre hombres y mujeres”.

## POLÍTICAS PÚBLICAS

En esa línea, Marcela Vera, economista y académica de la U. de Santiago, argumenta que se requieren políticas complejas, que aborden distintos ámbitos y que estén interrelacionados.



LOS HOMBRES SUELEN DOMINAR LA FUERZA LABORAL MINERA, INDUSTRIA QUE TIENE SUELDOS ALTOS.

“Por ejemplo, si vamos a generar un subsidio dirigido a la contratación de mujeres, que ese subsidio esté anclado a una política de capacitación. Es decir, se otorga el subsidio siempre y cuando esa trabajadora realice algún tipo de capacitación Sence de tantas horas. De esa forma, puedes establecer un mejoramiento en el nivel de empleabilidad de las mujeres, pero, al mismo tiempo, de las herramientas con las cuales cuentan para mejorar su condición de ingreso para el futuro”.

“También es fundamental desplegar políticas públicas que promuevan las carreras funcionarias en el caso de las mujeres. Y, al mismo tiempo, que puedan generar mayor acceso a puestos de decisión”, añade la doctora en Ciencias Sociales. “Todavía tenemos una brecha muy importante, no sólo en términos de ingreso, sino que también del lugar que ocupan las mujeres en los puestos al interior de las empresas privadas, pero también al interior de los distintos niveles del Estado”.

## PORCENTAJE BRECHA DE GÉNERO POR REGIÓN



FUENTE: INE