

REPORTERÍA MINERA

LA MINERÍA SE HA CARACTERIZADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN FEMENINA EN SUS FAENAS, Y AL SER ATACAMA ZONA MINERA, ESAS POLÍTICAS HAN TENIDO IMPACTO EN LA CAÍDA DE LA BRECHA.

En los últimos 10 años la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido un 17% en Atacama

Redacción
 cronica@diarioatacama.cl

En la Región de Atacama, y según datos disponibles en la Superintendencia de Pensiones, el ingreso imponible promedio - al 31 de diciembre de 2014 - era de \$743.858. No obstante, hilando más fino, los hombres percibían en promedio \$849.286 mientras que las mujeres \$563.009, estableciendo así una diferencia salarial promedio de \$286.277 y una brecha salarial de 50,8%.

10 años después - al 31 de diciembre de 2024 - el ingreso imponible promedio en Atacama alcanzó \$1.390.859, pero la diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo importante en la región. Los hombres recibieron en promedio un salario de \$1.542.983 y las mujeres \$1.152.953, estableciendo así una diferencia salarial de \$390.030 y una brecha

salarial de 33,8%.

En resumidas cuentas, pese a las ostensibles diferencias en el ingreso imponible promedio, se puede apreciar que en Atacama la brecha salarial se redujo un 17% en los últimos 10 años, lo cual es una buena noticia.

La mala, es que la región, si se compara con otras zonas del país, es la segunda de Chile con la brecha salarial más alta siendo sólo superada por la Región de Antofagasta (34,1%). El podio lo completa la Región de Coquimbo (27,8%). Las tres regiones comparten dos características especiales, todas están ubicadas en el norte del país y prácticamente doblan el promedio de brecha salarial del país, que alcanza un 14,1% en 2024.

Dado esos elementos de contexto, este diario estableció contacto con la Seremi del Trabajo y Previsión Social en representación de la institucio-

EMPLEO. *La CUT explica que la apertura del sector privado a recibir mujeres en rubros masculinizados - como la minería - ha tenido impacto en la reducción de la brecha, aunque apuntan a seguir siendo un actor relevante en la discusión de políticas públicas. Seremi del Trabajo puso énfasis la necesidad de aprobar el proyecto de Ley de Equidad Salarial y en seguir fortaleciendo la inclusión de la mujer. Corproa declinó referirse al tema.*



CODELCO

EL DESAFÍO QUE QUEDA PENDIENTE ES ALCANZAR EL PROMEDIO NACIONAL.

alidad, con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en representación de la fuerza laboral y con la Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (Corproa) en representación del mundo privado.

Estos últimos, de frontón se abstuvieron de referirse al tema, mientras que la dirigencia de la CUT sostiene que el fac-

tor determinante ha sido el ingreso de la mujer a rubros masculinizados como la minería (principal fuente de trabajo en la región), esto, a raíz de la apertura del sector privado y la implementación de políticas públicas.

Además, la Seremi del Trabajo puso énfasis en seguir fortaleciendo políticas

públicas que busquen incorporar a la mujer al mercado laboral y, específicamente, al sector minería en el norte del país. Junto con ello, aprovecharon la instancia para poner sobre la mesa la necesidad de aprobar el proyecto de Ley de Equidad Salarial.

LOS TRABAJADORES

Jimena Pérez, secretaria general de la CUT provincial Copiapó, declaró respecto de las principales incidencias en la reducción de la brecha salarial por género que “el trabajo mancomunado entre los distintos actores para instalar las políticas públicas en materia de género, ha tenido como resultados la apertura por parte del Sector Privado principalmente en instalar dentro de políticas internas el acceso a puestos de trabajo de mujeres en rubros masculinizados (80/20 o superior) como por ejemplo el Sector Minero en la Gran Minería en la Regiones del Norte, con un alza sostenida en los últimos 10 años, logística, aparejado con la formación profesional de éstas en Universidades / Centros de Formación Técnica, capacitación, entrenamiento y certificación de competencias en estas áreas y otras, con el acompañamiento por parte del Estado en otorgar el acceso para las mujeres con el cuidado y educación inicial de sus hijos e hijas lo que facilita realizar trabajo remunerado fuera de sus hogares”.

Si bien la región sigue teniendo una importante brecha, por sobre el promedio nacional, Pérez sostuvo que “el desafío es interesante de abordar y como Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras, tanto a nivel Nacional como Regional, hemos sido actores claves y vinculantes en la discusión de la Políticas Públicas, las últimas leyes laborales y lineamientos de la Dirección del Trabajo en la discusión del acceso al empleo, 40 horas, al trabajo decente, trabajo sin violencia, brechas de género, el empleo informal, el trabajo no remunerado de las mujeres que se dedican al cuidado de sus familias y labores del hogar, capacitación permanente y certificación de competencias”.

SEREMI

El seremi del Trabajo y Previsión Social de Atacama, Jo-



PESE A LA BAJA, ATACAMA TIENE LA SEGUNDA MAYOR BRECHA DEL PAÍS.

nathan Páez, valoró la reducción de la brecha y comentó al respecto que “es positivo esta baja en las brechas salariales, ya que como parte del Gobierno del Presidente Gabriel Boric, reconocemos que nuestra Región de Atacama necesita equilibrio y equidad en la fuerza laboral femenina para crecer, esto además de ser un tema de justicia de género, es un tema social y que considera una economía inclusiva, por la que hemos procurado velar por ella durante estos años”.

La autoridad regional añadió de paso que “es importante destacar que dentro de las iniciativas encabezadas por la ministra Jeannette Jara, se encuentra el proyecto de Ley de Equidad Salarial, donde se espera tener más transparencia en los montos de remuneración y una estrategia para reducir las diferencias que aún se ven detectadas”.

En cuanto al desafío de seguir reduciendo la brecha salarial en la región que presenta la segunda cifra más alta del país, el seremi Páez expresó que “para disminuir estas brechas es importante seguir fortaleciendo políticas públicas que busquen incorporar a la mujer al mercado laboral y, específicamente, al sector minería en el norte del país”.

Para ello, puso sobre la mesa que “iniciativas como la Mesa Mujer y Minería, por ejemplo, han sido un pilar fundamental para aumentar la fuerza de trabajo femenina en el

car que la participación laboral en relación con el año 2023, aumentó en 0,8 pp. En el caso de las mujeres, hubo una variación anual de +0,4 p.p. y en el caso de los hombres de +1,2 p.p.


La tasa de ocupación aumentó en 1,2 p.p. en los últimos 12 meses, lo que confirma un aumento de las personas ocupadas en relación con el mismo periodo del año 2023, tanto en hombres como en mujeres.

Por otro lado, la tasa de desocupación experimentó una disminución de 0,7 p.p. en un año. Al desglosar por género, se observa que la tasa de desocupación de las mujeres disminuyó en 1,3 p.p., mientras que en los hombres decreció en 0,1 p.p. en los últimos 12 meses.

Respecto de la población desocupada, duración del desempleo, y gestiones de búsqueda de empleo en el trimestre octubre-diciembre de 2024, la proporción de población desocupada se distribuyó de manera heterogénea según la duración del desempleo.

El 61,2% de las personas desocupadas se encontraban en el tramo de 3 meses o menos de tiempo de desempleo. Al desglosar por sexo, las mujeres representaron el 60,8% y los hombres el 61,5%. Esto sugiere que, aunque la duración del desempleo para una mayoría de personas no es prolongada, existe una ligera variación entre ambos géneros, con una mayor concentración de hombres en el primer tramo de duración del desempleo.

El tramo de desempleo de 12 meses o más presentó una proporción del 14,8% a nivel general, con un notable desbalance de género. Mientras que el porcentaje de mujeres desempleadas durante un año o más llegó al 17,0%, en los hombres esta proporción fue considerablemente menor, situándose en 12,9%. Este último dato resalta una mayor duración del desempleo entre las mujeres, lo que podría estar asociado a diversos factores, como la interrupción de la actividad laboral por razones familiares o de cuidado, entre otros.

En relación con la gestión en la búsqueda de empleo, la opción de envío de currículum fue la más mencionada por hombres y mujeres, con un 79,4% de las menciones y un 84,1% respectivamente. 

sector. Las instituciones de educación también cumplen un rol fundamental, ya que sabemos que las carreras técnicas y profesionales asociadas a sectores productivos claves en la región están altamente masculinizadas, por lo que estas diferencias después se reproducen en el mercado laboral. Si bien hemos disminuido la brecha en estos últimos 10 años, todavía queda trabajo por hacer, donde la alianza público-privada es fundamental para tener un mercado laboral más inclusivo para las mujeres”.

“Con esto, esperamos que nuestros parlamentarios regionales apoyen este proyecto ya que todas las personas debiesen tener una remuneración justa en atención a sus méritos y no en una discriminación de género”, finalizó la autoridad de trabajo.

DATOS ADICIONALES

De acuerdo al último Termómetro Laboral, Atacama presentó una tasa de desocupación de 8,9%. En el caso de las mujeres llegó al 9,9% y en los hombres al 8,2%. En cuanto a estas cifras, se observa una disminución de 0,7 puntos porcentuales (p.p.) en la tasa de desocupación regional en 12 meses. Aunque la desocupación femenina supera la desocupación masculina.

Además, la tasa de participación laboral para la Región de Atacama fue 66,3% durante el trimestre móvil octubre-noviembre 2024. Cabe desta-