

En el Biobío, la mitad de los trabajadores gana \$600.000 o menos, monto insuficiente para enfrentar el alto costo de la vida y que se ubica muy por debajo de las regiones nortinas, con mayores ingresos.

María José Villagrán
prensa@latribuna.cl

Ingresos en la región: salarios se ubican bajo el promedio y brecha de género supera el 24%

una alta concentración en los tramos bajos, que no poseen holgura financiera. "Esto perpetúa la vulnerabilidad económica y limita la capacidad de ahorro de los hogares", precisó.

Esos \$600.000, que representan el ingreso de la mitad de la fuerza laboral regional, alcanzan "apenas para solventar alimentación, transporte, vivienda y servicios esenciales, dejando escaso margen para ahorro o gasto en salud, educación o recreación".

Esta situación, de acuerdo con Catalán, ubica al Biobío "lejos de las regiones líderes como Metropolitana, Magallanes y Antofagasta, donde los ingresos medios superan el millón de pesos, y lo acerca más a zonas con estructuras productivas menos diversificadas y con predominio de sectores de menor valor agregado".

La académica concluyó que "la región exhibe un nivel salarial intermedio-bajo dentro del contexto nacional, lo que limita su competitividad y la capacidad de mejorar el bienestar de sus habitantes".

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La brecha de género en el ingreso medio regional alcanza 24,2% en desmedro de las mujeres, fenómeno que Catalán atribuye a una combinación de factores estructurales y culturales. "La segregación ocupacional



LA CAPACIDAD DE LOS OCUPADOS en la región del Biobío para cubrir sus necesidades básicas es limitada frente al costo actual de la canasta básica.

mantiene a muchas trabajadoras concentradas en sectores de menor remuneración y con una escasa presencia en industrias de alto salario. A esto se suma la mayor participación femenina en empleos a tiempo parcial o con jornadas reducidas", detalló.

La especialista añadió que confluyen las barreras de acceso a cargos directivos, las interrupciones de carrera por maternidad o cuidado familiar y la persistencia de diferencias salariales no explicadas, asociadas a discriminación y menores márgenes de negociación.

"Todo esto perpetúa una desigualdad que trasciende el ámbito laboral y repercute en la autonomía económica de las mujeres", enfatizó.

Manuel Chong, economista y académico de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Andrés Bello (UNAB) de Concepción, identifica como causas principales la concentración femenina en ocupaciones y sectores de menor remuneración; el menor acceso a horas extras u otros pagos variables; las interrupciones de carrera que afectan la experiencia acumulada; y, en algunos casos, la discriminación salarial directa para trabajos de igual valor.

"También influye la sobrerepresentación femenina en empleos con menor poder de

negociación salarial, como comercio minorista o servicios personales. La brecha salarial de género es un patrón recurrente en la mayoría de los mercados laborales, aunque su magnitud varía según país, sector y políticas de igualdad implementadas", explicó.

Chong destacó que en el caso chileno, las brechas tanto por hora como por ingreso mensual

llevan más de una década sin cerrarse completamente.

Para reducir esta diferencia, Chong planteó la necesidad de "garantizar igualdad salarial, ampliar el acceso femenino a empleos mejor remunerados, fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, y eliminar sesgos y prácticas discriminatorias en las organizaciones".

PROPUESTAS DESDE LA ACADEMIA

Para Catalán, es necesario profundizar en medidas que ataquen las causas estructurales de la desigualdad.

"Es clave garantizar igualdad salarial por trabajo de igual valor mediante mecanismos de transparencia remuneracional y fiscalización efectiva. También aumentar la participación femenina en sectores de alto valor agregado como tecnología, ciencia e industrias estratégicas mediante capacitación especializada e incentivos de contratación", propuso.

La académica consideró fundamental "fortalecer la corresponsabilidad en los cuidados expandiendo la oferta de salas cuna, jardines infantiles y cuidados de personas dependientes para que las mujeres no vean limitada su trayectoria laboral".

Por su parte, Chong enfatizó que en materia laboral es indispensable "asegurar la igualdad salarial efectiva y promover una mayor presencia femenina en cargos de responsabilidad, además de facilitar la conciliación trabajo-familia mediante mejor acceso al cuidado infantil y permisos parentales equitativos".

En el ámbito cultural, el economista consideró "crucial combatir estereotipos de género desde la educación y fomentar una distribución más equitativa de las tareas domésticas".

"La región exhibe un nivel salarial intermedio-bajo dentro del contexto nacional, lo que limita su competitividad y la capacidad de mejorar el bienestar de sus habitantes"

Daniela Catalán,
académica de la Universidad San Sebastián



"Los datos muestran que la paridad real aún está lejos, la brecha de ingresos persiste y en ciertos períodos incluso se ha estancado o aumentado"

Manuel Chong, economista y académico de la Universidad Andrés Bello

