



Universidad de
los Andes



Universidad
de Valparaíso
CHILE

ESTUDIO DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MARÍTIMO PORTUARIA DE CHILE



Junio 2022

Colaboran:



ESTUDIO DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MARÍTIMO PORTUARIA DE CHILE

AUTORAS/ES:



Rosa G. González Ramírez, Universidad de los Andes Chile.



Andrés García Echalar, Universidad de los Andes Chile.



Daniella de Luca, Universidad de Valparaíso.



Florencia Antonia Francisca Peralta Yáñez, Universidad de los Andes Chile.



María Belén Rivas Gracia, Universidad de los Andes Chile.

COLABORACIÓN INTERNA:

Isabel Pérez, Universidad Unitecnar.

DISEÑO DE PORTADAS:

Camila Raposo.

Las opiniones expresadas en este documento son de las/os autoras/es y no necesariamente reflejan el punto de vista de las universidades que representan, ni de las instituciones colaboradoras.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

AGRADECIMIENTOS

Este estudio fue desarrollado por el grupo de trabajo conformado por académicas/os y estudiantes de la Universidad de los Andes, Chile y la Universidad de Valparaíso como parte de las líneas de investigación que ambas instituciones desarrollan en el ámbito de la competitividad de las operaciones de la industria marítimo-portuaria en Chile. Queremos destacar y agradecer especialmente a **Isabel Pérez** de la universidad Unitecnar en Cartagena Colombia, quien trabajó con las/os autoras/es del presente reporte en el diseño y validación del instrumento. La encuesta fue implementada tanto en Chile como en Colombia, particularmente con el puerto de Cartagena en colaboración con la Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional FITAC, con la intención de elaborar un diagnóstico de la industria marítimo-portuaria en ambos países. Sin duda el trabajo conjunto permitió diseñar un instrumento robusto y que ha permitido diagnosticar la situación actual del sector en Chile y generar recomendaciones para seguir aportando en materias de igualdad de género.

Las/os autoras/es del estudio agradecen las valiosas contribuciones de las instituciones que otorgaron apoyo y colaboraron en su desarrollo como lo son el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Interamericana de Puertos (CIP), la Asociación de Mujeres de la Industria Naviera y del Comercio Internacional WISTA Chile, así como a la Fundación Conecta Logística. En particular, las/os autoras/es agradecen a las/os coordinadoras/es del programa de Buenas Prácticas Laborales Patricia Araya (Región de Valparaíso), Cristian Rodríguez y Juan Luis Godoy (Región de Antofagasta), María José Madrid (Región Magallanes y la Antártica Chilena) y Leila Vilches (Región de Coquimbo) por haberse sumado a esta iniciativa acompañando desde el diseño de la encuesta hasta su difusión y aplicación entre los puertos y comunidades logístico-portuarias participantes. Además, las/os autoras/es agradecen a las/os colegas Ricardo Sánchez, Eliana Barleta, Nanno Mülder, Miryam Saade y Eric Petri de la División de Comercio Internacional e Integración, así como a Nicole Bidegain y su equipo en la División de Asuntos de Género; ambas divisiones de la CEPAL por todos sus aportes para el diseño, validación y difusión del instrumento, así como para la revisión de los resultados que se presentan en este reporte. De igual manera, un agradecimiento a Mona Swoboda de la Comisión Interamericana de Puertos CIP-OEA por sus aportes durante la difusión de la encuesta y la validación de los resultados. Un agradecimiento para Mabel Leva, Carlos Ávila y Javier Rivera de Conecta Logística por su retroalimentación durante la validación de resultados y el contenido del presente reporte, así como su apoyo en la difusión del evento de entrega de resultados. Un agradecimiento también para Cecilia Alcocer de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile por sus aportes en el diseño del instrumento.

Así mismo, se agradece la colaboración y entusiasmo para promover el estudio por parte de los puertos y sus comunidades logístico-portuarias que participaron en el estudio, con una representación tanto del norte, centro y sur del país. Un agradecimiento a la Empresa Portuaria de Arica con el apoyo de su gerente general Rodrigo Pinto y Roxana Bavestrello y al Terminal Portuario de Arica con el apoyo de su gerente general Gabriel Tumani, César López y Carolina Chandia, al Complejo Portuario Mejillones con el apoyo de su gerente general Álvaro Arroyo y la comunidad Mejiport con el apoyo de Rafael Lancellotti, a la Empresa Portuaria de Antofagasta con su gerente general Carlos Escobar y la comunidad COPA Antofagasta con el apoyo de Gina Caprioglio y Víctor Canales, a la Empresa Portuaria de Coquimbo con el apoyo de su gerente general Aldo Signorelli y a la Comunidad Logístico-Portuaria de Coquimbo con el apoyo de su gerente Benita Monardez, a la Empresa Portuaria de Valparaíso con su gerente general Franco Gandolfo y el Foro Logístico de Valparaíso Folovap con el apoyo de Pedro Torrejón y Carlos Cárcamo, a la Empresa Portuaria de San Antonio con apoyo de su gerente general Luis Knaak, Fernando Gajardo y Francisco Widow, a la Comunidad Logística de San Antonio COLSA con el apoyo de su gerente Pilar Larrain y en particular destacar el apoyo del gerente general de DPW San Antonio Juan Arancibia; al Puerto Lirquen DPW con el apoyo de su gerente general Michael Spoerer Price y Nicole Orellana. En particular destacar que ambas terminales Lirquén y San Antonio de DPW tuvimos el apoyo del director nacional de proyectos Mauricio Argandoña y el gerente general de DPW Curtis Dorion; y a la Empresa Portuaria Austral con el apoyo de su gerente general Rodrigo Pommiez y Carolina Bahamonde. Sin desmedro de todos los esfuerzos que cada institución realizó para activamente promover la aplicación de la encuesta, destacamos los esfuerzos a nivel de realizar una campaña al interior de sus organizaciones por parte de FCAB con el apoyo de su gerente general Katharina Jenny y Pamela Barraza, Antofagasta Terminal Internacional con el apoyo de su gerente general Juan Pablo Santibáñez y Sofía Martínez, Ultraport con el apoyo de su gerente general Pamela Alvarez y el apoyo de Fernanda Rehbein y Carolina Godin, al Terminal Pacífico Sur con el apoyo de su gerente general Oliver Weinreich y Laura Chiuminatto, así como a la Asociación Gremial del Mujeres Transportistas (AGREMUTRANS) con el apoyo de Marianela Cifuentes.

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	1
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Antecedentes generales.....	3
1.2 Objetivos	4
1.3 Metodología	4
2. MARCO REFERENCIAL.....	6
2.1 Igualdad de Género	6
2.2 Organizaciones que promueven acciones de igualdad de género	7
2.3 Estado del Arte	10
2.4 Antecedentes en Chile	12
3. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	16
3.1 Diseño del Instrumento.....	16
3.2 Implementación de la Encuesta	18
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	20
4.1 Primera Sección: Preguntas Generales	20
4.2 Segunda Sección: Desarrollo Profesional	26
4.3 Tercera Sección: Prácticas Laborales.....	36
5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO	39
5.1 Análisis Estadístico de las Características Socioeconómicas y Laborales	39
5.2 Análisis Estadístico de las Percepciones sobre el Entorno Laboral	41
5.3 Análisis Estadístico de las Percepciones sobre Prácticas Empresariales	44
6. ANÁLISIS ECONÓMICO CON ENFOQUE DE GÉNERO	46
6.1 Análisis de la brecha de Remuneraciones	46
6.2 Análisis de la brecha de Percepciones.....	49
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de la Literatura consultada.....	10
Tabla 2: Resumen Estadístico de Características Cuantitativas.....	40
Tabla 3: Resumen Estadístico de Características Cualitativas.....	41
Tabla 4: Resumen Estadístico de Percepciones (Preguntas cerradas).....	42
Tabla 5: Resumen de Percepciones (Preguntas con opción abierta).....	44
Tabla 6: Resumen Estadístico de Percepciones de Prácticas Laborales.....	45
Tabla 7: Modelo de Regresión Lineal Múltiple para Remuneraciones.....	47
Tabla 8: Brechas por Ítem relacionadas a Aspectos Negativos (Pregunta 14).....	50
Tabla 9: Brechas relacionadas a.....	51
Tabla 10: Brechas por Ítem relacionadas a Vida Familiar y Trato Discriminatorio (Preguntas 19 y 20).....	51
Tabla 11: Brechas por Categorías relacionadas a.....	52
Tabla 12: Brechas por Ítem relacionadas a Prácticas Laborales (Pregunta 25).....	53
Tabla 13: Expertas/os que colaboraron en el proceso de diseño y validación de la encuesta.....	69
Tabla 14: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Mejiport.....	70
Tabla 15: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género COPA Antofagasta.....	71
Tabla 16: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género EPAustral.....	72
Tabla 17: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Comunidad Logística Portuaria Coquimbo.....	73
Tabla 18: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Folovap.....	74
Tabla 19: Modelos de regresión lineal con interacciones.....	79
Tabla 20: Brechas por ítem relacionadas a las 10 prácticas (Pregunta 25).....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Participación femenina en los directorios en Chile.	13
Figura 2: Brecha salarial de género en Chile.....	14
Figura 3: Tasa de participación femenina en la fuerza laboral en Chile	14
Figura 4: Brecha de tasa de participación en Chile.....	15
Figura 5: Distribución de las/los participantes por organización o actor de la comunidad logístico-portuaria	21
Figura 6: Distribución de las/los participantes por puerto o comunidad logístico-portuaria.	21
Figura 7: Distribución de las/los participantes por sexo.	22
Figura 8: Distribución de las/los participantes por rango de Edad.	23
Figura 9: Distribución de las/los participantes de acuerdo con su Estado civil.	23
Figura 10: Distribución de las/los participantes por nivel de estudio.....	24
Figura 11: Número de personas bajo el cuidado de las/los participantes.....	24
Figura 12: Proporción de las horas diarias destinadas a labores del hogar.	25
Figura 13: Proporción de gastos del hogar responsabilidad de las/los participantes.	25
Figura 14: Distribución de las/los participantes por tipo de cargo.....	26
Figura 15: Distribución de los cargos de jefatura de las/los participantes.	27
Figura 16: Distribución de las/los participantes por rango de tiempo laborando en la industria marítimo- portuaria.....	27
Figura 17: Distribución de las/los participantes por tipo de contrato.....	28
Figura 18: Factores claves para la asignación del cargo de las/los participantes.	29
Figura 19: Percepción sobre aspectos que han afectado negativamente en su trabajo a las/los participantes.	29
Figura 20: Comunicación de protocolos relacionados con situaciones de acoso, discriminación o violencia.	30
Figura 21: Principales aspiraciones de desarrollo profesional de las/los participantes.	31
Figura 22: Posición laboral que aspiran alcanzar las/los participantes.....	31
Figura 23: Principales obstáculos para ascender laboralmente enfrentados por las/los participantes.....	32
Figura 24: Percepción respecto a la priorización de su vida profesional frente a la familiar de las/los participantes.	33
Figura 25: Percepción respecto a trato discriminatorio de las/los participantes.	33
Figura 26: Preferencia del género de la jefatura de las/los participantes.	34
Figura 27: Esquema de trabajo durante tiempos de contingencia de las/los participantes.	34
Figura 28: Carga laboral de las/los participantes durante los tiempos de contingencia.	35
Figura 29: Rango de remuneración imponible mensual percibida por las/los participantes.	36
Figura 30: Prácticas laborales implementadas en las organizaciones donde laboran las/los participantes. Parte 1.....	37
Figura 31: Prácticas laborales implementadas en las organizaciones donde laboran las/los participantes. Parte 2.....	37
Figura 32: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Mejiport.	70
Figura 33: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género COPA Antofagasta.....	71
Figura 34: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género EPAustral	72
Figura 35: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Comunidad Logística Portuaria Coquimbo.	73
Figura 36: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Foro Logístico de Valparaíso Folovap.	74
Figura 37: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento COPA Antofagasta.	75
Figura 38: Nota en medios de difusión Conversatorio Empresa Portuaria Valparaíso.	75
Figura 39: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento Empresa Portuaria Austral	76
Figura 40: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo....	76

RESUMEN EJECUTIVO

La igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) bajo el acuerdo intergubernamental aprobado por los Estados miembros en el marco de la Organización de Naciones Unidas (ONU), afirmando que “no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, s.f.). La desigualdad de género en el mercado laboral se evidencia con una baja participación femenina en ciertas actividades económicas e industrias, falta de oportunidades para el desarrollo profesional, sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo no remunerado y la existencia de brechas salariales, entre otros aspectos.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el tercer trimestre de 2021 la tasa de participación laboral femenina alcanzó un 46.2%; muy por debajo de la tasa de participación laboral masculina de 68.5% y mostrando un retroceso de 10 años como consecuencia de la crisis sanitaria y económica actual (INE, 2021). A nivel de las organizaciones, el tercer reporte de indicadores de género en las empresas de Chile 2021, publicado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres indica que la participación de mujeres en las organizaciones alcanzó un 40.7%. En el caso del sector de transporte y almacenamiento esta cifra alcanza apenas el 25.7% (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2022). Por otra parte, en lo que se refiere a las brechas en remuneraciones, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que para el caso de Chile, en promedio el salario de las mujeres a tiempo completo es un 12% menor que el de los hombres, y esta diferencia sería más alta si se consideran a las/os trabajadoras/es con jornada parcial (OCDE, 2021). A su vez, el reporte de PwC estima que en Chile para el año 2019 la brecha de salarios fue de 15.8% en perjuicio de las mujeres (PwC, 2021).

La industria marítima-portuaria es un sector que se caracteriza por ser predominantemente masculino. Tal como lo reporta la Conferencia de Comercio y Desarrollo de las Naciones Unidas en su reporte *Review of Maritime Transport*, la tasa de participación femenina fue en promedio entre el año 2015 al 2019 de 17.6% (UNCTAD, 2020). En el caso particular de Chile, la Fundación Chile 21 estima que las trabajadoras portuarias representan alrededor de un 12% del total (Chile 21, 2016). Esto deja en evidencia la necesidad de conocer cuál es el estado actual de la industria marítima-portuaria en materias de igualdad de género.

El objetivo de este estudio de tipo exploratorio es generar un diagnóstico del sector marítimo-portuario en Chile en términos de brechas de género, para lo cual se propone un instrumento de medición basado en una encuesta, dirigido a las/os trabajadoras/es de las organizaciones públicas y privadas que conforman las comunidades logístico-portuarias en el país. La encuesta se implementó en un formato *online* y se mantuvo abierta en el periodo de junio a diciembre del 2021, logrando recopilar un total de 742 respuestas de ocho puertos. El análisis de las respuestas obtenidas se realiza mediante técnicas estadísticas y modelos econométricos con enfoque de género; es decir, diferenciando el análisis entre mujeres y hombres para determinar la existencia de brechas.

El análisis desarrollado deja en evidencia la existencia de algunas brechas. En primera instancia, se tuvo una participación dispar entre hombres y mujeres, siendo aproximadamente dos tercios y un tercio respectivamente. Además, uno de los resultados más importantes a destacar es que, existe una brecha de remuneraciones de más del 10% entre hombres y mujeres. Es decir, las mujeres ganan 10% menos que los hombres en promedio. Al controlar por las variables sociodemográficas y laborales disponibles (como edad, educación y experiencia por ejemplo), esta brecha disminuye a un poco más del 6%. Esto implica que las mujeres en mismas condiciones que los hombres, igualmente reciben una menor remuneración. Si bien, estas brechas son menores que las reportadas a nivel nacional (de más de un 20% por el INE en 2020 para los ingresos y un 12% por la OCDE en 2017 para los salarios), la brecha podría ser mayor dado que se tuvo una baja participación de trabajadoras/es sin contrato indefinido (menos del 12%), y hubo además poca representatividad de varias

organizaciones de la comunidad logístico-portuaria, siendo más del 50% de las respuestas de los concesionarios de terminales portuarias (INE, 2020; OCDE 2021).

Otro resultado interesante a destacar es que se pudo evidenciar estadísticamente que, en el caso de las empresas portuarias estatales, no existe una brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. Es decir, bajo mismas condiciones sociodemográficas y laborales, las mujeres y hombres perciben en promedio el mismo rango de remuneraciones.

En cuanto a percepciones de desarrollo laboral se encuentra que, si bien las personas no declaran estar fuertemente afectadas por aspectos laborales negativos, las mujeres en promedio se sienten más afectadas en comparación con los hombres, siendo la discriminación salarial el aspecto que más se destaca.

Por otra parte, en cuanto al conocimiento de protocolos ante situaciones referidas a acoso laboral o violencia intrafamiliar se pudo determinar que, en comparación con los hombres, las mujeres tienen un menor conocimiento de estos protocolos y de a quién dirigirse en caso de que se presenten este tipo de situaciones. Además, al analizar qué tanto las personas priorizan su vida laboral respecto a la familiar, se observa que las mujeres en promedio suelen sacrificar mayormente su vida familiar en comparación con los hombres.

En la breve indagación sobre las condiciones laborales en el periodo actual de emergencia sanitaria se encontró que las mujeres declaran tener distintos esquemas de trabajo (presencial, remoto y mixto), a diferencia de los hombres que mayoritariamente declararon laborar en un formato presencial. Sin embargo, las mujeres declaran tener una mayor carga de trabajo que la que tenían previo a la pandemia. Finalmente, en lo que se refiere a la percepción sobre prácticas laborales, se evidenció cierta conformidad sobre estas condiciones, aunque nuevamente son las mujeres las que perciben una menor implementación de prácticas que promueven la equidad de género.

A partir de todos estos resultados, las/os autoras/es de este reporte invitan a las organizaciones de cada comunidad logístico-portuaria a potenciar un clima laboral armonioso y más equitativo para las mujeres y hombres con políticas que promuevan la participación de mujeres en cargos donde están menos representadas; así como políticas de retención y desarrollo profesional. Se recomienda también, que las diferentes organizaciones revisen los esquemas de remuneraciones para asegurarse que bajo mismas condiciones, hombres y mujeres reciban pagos equivalentes. Además, es importante socializar los protocolos ante situaciones de acoso laboral y violencia intrafamiliar al interior de las organizaciones, así como promover acciones que permitan a las mujeres desarrollar su carrera profesional sin afectar su vida familiar.

Finalmente, el estudio entrega recomendaciones para avanzar en la adopción de mejores prácticas laborales y certificarse en la Norma NCH3262-2012 para la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, las organizaciones del sector marítimo-portuario podrían adscribirse al Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género que facilita el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SernamEG). Una vez implementadas medidas y acciones específicas al interior de cada organización, y soportadas por el trabajo permanente de las comunidades logístico-portuarias, sugerimos realizar una segunda medición del instrumento para analizar los efectos de las acciones implementadas y contrastar con los resultados que se presentan en este reporte.

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se introduce el estudio realizado. La sección 1.1 presenta antecedentes generales y la sección 1.2 los objetivos generales y específicos. La sección 1.3 describe la metodología de trabajo.

1.1 Antecedentes generales

Según ha indicado la Organización de Naciones Unidas (ONU), las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población mundial y la existencia de inequidades y brechas en materias de género es una problemática que se ha establecido como prioridad en la sociedad actual (Naciones Unidas, s.f.). La desigualdad de género en el mercado laboral se evidencia, por ejemplo, con una baja participación femenina en ciertas actividades económicas e industrias, además de la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y de las brechas salariales que existen en cuanto a las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres.

Es por ello que la igualdad de género y el empoderamiento femenino son temáticas transversales cada vez más prioritarias a la hora de definir valores y objetivos de cualquier organización. Por lo mismo, instituciones como la ONU han incluido y priorizado estos ámbitos como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su agenda, estableciendo como el quinto objetivo de la agenda el reconocido como: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, señalando que “no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que durante el año 2021 la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha tenido un retroceso de 10 años como consecuencia de la crisis sanitaria y económica ocasionada por el COVID 19 en la región de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021). Es por ello que la CEPAL enfatiza la necesidad de avanzar en la implementación de políticas públicas que contribuyan a una recuperación sostenible con igualdad de género en América Latina y el Caribe.

Esta situación de desigualdad entre géneros en el mundo no es muy distinta a lo que se refleja en Chile, donde el Plan Nacional de Equidad Laboral ha indicado que la situación de las mujeres en Chile y en el mundo presenta desventajas y brechas con respecto a sus pares hombres (Plan Nacional de Equidad Laboral, 2022). De acuerdo con el Tercer Reporte de Indicadores de Género en las empresas de Chile, publicado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres, la participación laboral de las mujeres a fines del 2019 era de un 53.3% y pasó a un 41.3% en el punto más álgido de la pandemia a mediados del año 2020. Para el trimestre de julio a septiembre 2021, esta cifra alcanzó un 46.2% (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2022).

Al analizar el rubro de transporte y almacenamiento, la representación de mujeres en las organizaciones pasó de un 25.8% en el 2020 a un 25.7% en el 2021.¹ Por otra parte, la representación femenina en gerencias de primera línea del mismo sector pasó de 23.2% en el año 2020 a 22.6% en el año 2021. Un aspecto positivo para resaltar es que la representación de las mujeres en los directorios del mismo sector tuvo un aumento desde un 16.5% en el año 2020 a un 16.9% en el año 2021 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Chile, 2022).

Al respecto, algunos estudios han reportado que, en la industria marítimo-portuaria existe una muy baja representación femenina. Por ejemplo, la Organización Marítima Internacional planteó en el año 2020 que solo el 2% de un total de 1.2 millones de trabajadores a nivel global está representado por mujeres y la mayoría de

¹ El rubro considera las siguientes categorías de actividades económicas: transporte de carga por ferrocarril, transporte de carga por carretera, transporte de carga marítimo y de cabotaje, explotación de frigoríficos para almacenamiento y depósito, actividades de servicios vinculadas al transporte acuático, manipulación de carga, agencias de aduanas y agencias de naves.

ellas se encuentran en cruceros y transbordadores, los cuales corresponden a los trabajos menos protegidos y peor remunerados (Organización Marítima Internacional, 2020). Igualmente, fuentes gubernamentales estiman que, para el caso de Chile, las trabajadoras portuarias siguen siendo minoría y representan alrededor de un 12% del total de trabajadores (Chile 21, 2016).

Uno de los elementos que identifican a la industria marítima-portuaria, es el desconocimiento de la cantidad y composición de la fuerza laboral efectiva; ello principalmente por la habitualidad de referirse a las/os trabajadoras/es portuarias/os de acuerdo con sus modalidades de contratación. En este sentido, en el sector marítimo-portuario se pueden identificar trabajadoras/es con contratación de renta fija, otros de renta variable y otro tipo de trabajadoras/es que se desempeñan bajo una modalidad denominada trabajador eventual. De todo el universo de trabajadoras/es, el estudio Radiografía del Sistema Laboral Portuario Chileno desarrollado por la Cámara Marítimo Portuario identifica un total de 10,937 trabajadoras/es portuarias/os (CAMPORT, 2019).

Finalmente, y en virtud de los puntos descritos, la motivación del presente estudio se fundamenta por la necesidad de proporcionar un diagnóstico de la situación actual del sector marítimo-portuario en Chile en términos de la participación de las mujeres, brechas en remuneraciones y percepciones de condiciones laborales y prácticas de las organizaciones donde laboran. Dada la importancia de recopilar información directamente desde las/os trabajadoras/es del sector, y no solo una autoevaluación del empleador, es que se propone un estudio basado en una encuesta de percepción, dirigido a todo el personal en los diferentes cargos de las organizaciones que conforman las comunidades logístico-portuarias en Chile.

1.2 Objetivos

Este estudio tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico de la situación actual en materias de igualdad de género en la industria marítima-portuaria en Chile, a través de la identificación y cuantificación de brechas de género en distintas dimensiones.

A continuación, se presentan los objetivos específicos:

- Generar información relevante en el ámbito académico respecto de aspectos laborales en la industria.
- Caracterizar la fuerza laboral y la presencia de las mujeres en la industria.
- Identificar brechas de género en términos de remuneraciones y percepciones sobre las condiciones laborales y prácticas empresariales en la industria.
- Proporcionar información estadística relevante para propiciar mejores prácticas laborales en la industria, tanto en el ámbito de los actores públicos como en actores privados.
- Entregar recomendaciones generales para la aplicación de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género en la industria.

1.3 Metodología

La metodología de trabajo considera las siguientes actividades:

1. **Análisis documental y bibliográfico.** En esta actividad se realiza un análisis de referencias en materias de igualdad de género y antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, y en específico de la industria marítimo-portuaria. En esta actividad también se realiza una revisión de estudios afines que previamente hayan sido desarrollados tanto en la industria marítimo-portuaria como en otras industrias.



2. **Entrevistas a actores de la comunidad portuaria y expertos.** Esta actividad considera una serie de entrevistas a actores de las comunidades portuarias que fueron invitadas a participar en el estudio en Chile, así como a expertos en materias de género y de la industria marítimo portuaria, con la finalidad de captar sus percepciones en estas materias y obtener recomendaciones para el diseño del instrumento de medición.
3. **Diseño, validación e implementación del instrumento de medición.** Esta actividad considera el diseño del instrumento de medición que está basado en una encuesta de percepción, que toma en consideración tanto el análisis de referencias como los comentarios recopilados durante las entrevistas a expertos y actores de las comunidades portuarias. Posteriormente se hace un proceso de validación, donde se consulta a un grupo de actores y expertos su opinión respecto a las preguntas, y se procede a ajustarlas. Finalmente, la encuesta es implementada en un formato online (formulario de Google) y se procede a su difusión mediante diversas actividades como *webinars* y conversatorios, además de difusión entre cada comunidad logístico-portuaria participante.
4. **Análisis y discusión de resultados.** Las respuestas recopiladas fueron analizadas utilizando tanto métodos estadísticos como econométricos
 - a. Resumen Estadístico
 - b. Análisis estadístico con enfoque de género
 - c. Análisis econométrico con enfoque de género, para lo cual se implementan distintos modelos de regresión lineal y no lineal.
5. **Elaboración de conclusiones y recomendaciones generales.** A partir del análisis realizado, se elaboran las conclusiones del estudio y se proponen algunas recomendaciones generales.

2. MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se introduce el marco referencial de este estudio. En la sección 2.1 se describen algunas definiciones y conceptos en materias de igualdad de género. La sección 2.2 presenta algunas de las principales organizacionales internacionales y nacionales que promueven la igualdad de género, y la sección 2.3 muestra un breve análisis del estado del arte. Finalmente, la sección 2.4 sintetiza los antecedentes en materias de igualdad de género y del sector marítimo-portuario en Chile.

2.1 Igualdad de Género

La igualdad de género es un principio jurídico universal que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo cual debe hacerse efectivo en derechos y existencia de iguales oportunidades, con respecto al trabajo, salud, educación, seguridad, entre otros aspectos. La equidad de género agrega un componente ético a la definición anterior, ya que busca asegurar una real igualdad que compense, de alguna forma, la desigualdad histórica que las mujeres han enfrentado en cuanto a representación en el mercado laboral y en la política, acceso a la educación, entre otras (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer plantea que esta igualdad sólo se logrará en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres (CEDAW, 2012). Desde un punto de vista micro, la igualdad género ayuda a mejorar el ambiente de trabajo y desde uno macro, fomenta la creación de una mejor sociedad.

Sobre estas materias en el ámbito chileno, es importante destacar que el 2 de marzo del 2012 se aprobó la Norma NCh3262-2012, para la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La norma fue aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización (INN) y trata sobre los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de este enfoque. Esta norma es de cumplimiento voluntario y la organización la puede utilizar para aplicación interna o acceder a una certificación.

En particular, la norma tiene como propósito mejorar la eficacia y eficiencia de la organización y promover un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para el personal, generando un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. Dicho sistema tiene por objetivo enriquecer y mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género existentes al interior de la organización, y la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad (SernamEG, 2012).

La adopción del sistema por parte de la empresa corresponde a una decisión estratégica, que conlleva a cambiar los sistemas estructurales en la gestión de la organización. Por lo tanto, el compromiso de ella con un proceso de igualdad de género y conciliación constituye un cambio cultural y de valores, además de un factor de innovación social y de optimización de gestión basada en las personas.

El referido sistema promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, a través de dos principios: el principio de igualdad de derechos, que prohíbe toda discriminación; y el principio de igualdad de oportunidades, que busca enmendar las desigualdades que afectan tanto a mujeres como a hombres, mediante acciones positivas. Algunas medidas que propone esta norma son garantizar que dentro de la organización exista la debida difusión de los procesos de promoción y asegurar un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo. Por lo tanto, una organización que se acoge a este tipo de sistema contiene prácticas que aportan beneficios a todas las personas que trabajan en la empresa, a la organización misma y a la sociedad en su conjunto.

2.2 Organizaciones que promueven acciones de igualdad de género

A continuación, se describen algunas de las organizaciones internacionales y nacionales más relevantes que promueven acciones de equidad de género, tanto a nivel general, como específicas de la industria marítimo-portuaria.

Organizaciones internacionales

- a) CEPAL: La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) fue establecida por la resolución 106 (VI) del Consejo Económico y Social, del 25 de febrero de 1948, y comenzó a funcionar ese mismo año. En su resolución 1984/67, del 27 de julio de 1984, el Consejo decidió que la Comisión pasara a llamarse Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La CEPAL es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile. Se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. Posteriormente, su labor se amplió a los países del Caribe y se incorporó el objetivo de promover el desarrollo social. Dentro de sus áreas de trabajo se destaca la División de Comercio Internacional e Integración y la División de Asuntos de Género. La misión de la CEPAL en esta área es generar y difundir análisis y propuestas de políticas orientadas a fortalecer la participación de América Latina y el Caribe en el comercio mundial y su proceso de integración regional, particularmente en sus aspectos económicos (CEPAL, s.f.).
- b) ONU Mujeres: Esta organización fue establecida con la finalidad de agilizar el logro de los objetivos de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En otras palabras, nace para “acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo”. Esta ha sido una importante fuerza mundial al apoyar las negociaciones políticas internacionales sobre los estándares para la igualdad de género, además de proporcionar experiencia y financiamiento con el objetivo de ayudar a los estados miembros de la ONU a implementar tales estándares. ONU Mujeres se centra en cinco áreas principales: aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres, poner fin a la violencia contra las mujeres, involucrar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad, mejorar el empoderamiento económico de las mujeres y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo. (ONU Mujeres, s.f.)
- c) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) – Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo intergubernamental que en el año 2015 fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es un marco global para la implementación de políticas públicas por parte de los Gobiernos, y bajo el cual, el Secretariado de las Naciones Unidas y los diversos Organismos, Fondos y Programas del Sistema de las Naciones Unidas velan por su cumplimiento a través de la alineación de sus mandatos. Esta agenda incluye a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que constituyen un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger al planeta y mejorar las vidas de las personas en todo el mundo. El ODS 5 corresponde a la Igualdad de Género. Este objetivo busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, señalando que *“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*. (ONU, s.f.)



Organizaciones internacionales de la industria marítimo-portuaria.

- a) OMI: La Organización Marítima Internacional es el organismo especializado de las Naciones Unidas que es la autoridad mundial responsable de la seguridad, la protección y el comportamiento ambiental que se observa en el transporte marítimo internacional. Esta organización ha realizado continuos esfuerzos para apoyar a la industria en la promoción de la participación de la mujer y la igualdad de género. Un ejemplo de esto es la creación del Programa sobre las mujeres, que tiene como prioridad alentar a los Estados miembros de la organización para que abran las puertas de sus institutos marítimos para que las mujeres puedan recibir formación junto con los hombres, con el objetivo de adquirir un alto nivel de competencia. Además, facilita la determinación y selección de mujeres para brindarles oportunidades de desarrollo profesional. (OMI, s.f.)
- b) CIP- OEA: La Comisión Interamericana de Puertos (CIP) es una comisión del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral (CIDI) establecida en cumplimiento de la resolución AG/RES. 1573 (XXVIII-O/98) de la Asamblea General, de acuerdo con los artículos 93 y 77 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y los artículos 5 y 15 del Estatuto del CIDI. La Comisión tiene por finalidad servir de foro interamericano permanente de los Estados miembros de la Organización, para el fortalecimiento de la cooperación hemisférica para el desarrollo del sector marítimo-portuario, con la participación y colaboración activas del sector privado. La Comisión implementa sus actividades teniendo en cuenta las prioridades del Plan Estratégico de Cooperación Solidaria para el Desarrollo. CIP trabaja en base a diversas áreas temáticas, entre las que se destaca la participación de la mujer en los puertos. (CIP-OEA, s.f.)
- c) WISTA: La Asociación de Mujeres en Transporte y Comercio Internacional (del inglés Womens International Shipping and Trading Association) es una organización global que conecta a mujeres ejecutivas y responsables de la toma de decisiones de todos los sectores de la industria marítima, en todo el mundo. Minimizar la brecha de liderazgo de género existente y facilitar el desarrollo profesional de sus miembros, son algunas de sus metas. De esta forma, cuenta con un compromiso internacional para la inclusión de las mujeres en la industria naviera, que tiene múltiples objetivos, de los cuales se destacan los siguientes: neutralidad en cuanto al género al momento de evaluar el contenido y el desempeño del trabajo de los miembros del equipo y pago igualitario a hombres y mujeres por el mismo trabajo. (WISTA, s.f.)
- d) ITF: La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (del inglés International Transport Forum) es reconocida como la principal autoridad de transporte del mundo, cuyo objetivo es mejorar la vida laboral y garantizar los derechos, la igualdad y la justicia de casi 20 millones de trabajadores en todo el mundo, pertenecientes a diferentes sectores, como el portuario y el marítimo. Esta federación cuenta con un Comité de la Mujer y un Departamento de Mujeres, que colaboran con los sindicatos afiliados para fomentar la participación de las mujeres en el transporte y maximizar su influencia en los lugares de trabajo. Además, de mejorar las condiciones de trabajo de estas, como acceso a salarios y empleos decentes, y el derecho de trabajar en un lugar sin violencia. (ITF, s.f.)
- e) Red MAMLA: La Organización Marítima Internacional (OMI) crea el año 1988 el Programa de Integración de la Mujer, bajo el cual se conforma la Asociación de Mujeres del Sector Marítimo (WIMA), entidad con presencia en África, Asia, Caribe, Latinoamérica, cubriendo más 152 países. Esta Plataforma se integra para debatir sobre cuestiones de género, compartir experiencias y buenas prácticas, recibir capacitación y mejorar la implementación de los instrumentos OMI. En concordancia con el Programa de Integración de la Mujer, se crea la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas (Red MAMLA), la cual se crea en



diciembre del año 2017, a través de la “Declaración de Valparaíso”, durante la primera conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de América Latina y Centroamérica”, realizada en Chile del 13 al 15 de diciembre del 2017. En esta instancia participaron más de 19 estados. La Red MAMLA trabaja para crear más espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo integral de la mujer en la región Latinoamericana, bajo los principios de Capacitación, Visibilidad, Reconocimiento y Empoderamiento. (Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica, s.f.)

- f) Port Mujer: Es una organización creada en Panamá denominada como la “Red Internacional de Profesionales Portuarios”, en pro de la equidad de género. Tiene por objetivo promover la capacitación integral de los trabajadores portuarios, con especial énfasis en la mujer, y velar por el trabajo conjunto entre mujeres y hombres para el cumplimiento de los estándares de calidad en los servicios que brinde el miembro dentro del sector portuario, a nivel privado y público. (Port Mujer, s.f.)

Organizaciones Nacionales

- a) Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG): Desde la creación de este ministerio se ha establecido en Chile que la equidad en este ámbito es un factor de primera necesidad. Ello se establece por medio de la construcción de más y mejores políticas públicas para enfrentar las diversas realidades de las mujeres, por medio del “diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinadas a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres”. Entre las principales metas de este ministerio se encuentran las siguientes: promover y asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, impulsar el liderazgo femenino y promover la autonomía de la mujer, especialmente la económica. Incentiva la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión y en las organizaciones sociales y políticas, trabaja para que todas las mujeres sean tratadas con respeto y sin discriminación, apoya a las mujeres para su incorporación al empleo y el emprendimiento, coordina y promueve iniciativas contra la violencia hacia las mujeres en todas sus manifestaciones, entre otras. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, s.f.)
- b) Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG): El SernamEG forma parte del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y su principal objetivo se orienta en implementar las políticas y planes establecidos por el ministerio. Ello se establece en su misión que indica: “Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país”. (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, s.f.)
- c) Iniciativa Paridad de Género en Chile (IPG): La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile, es una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, que tiene como propósito reducir las brechas de género y aumentar la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral en nuestro país. La IPG Chile fue lanzada oficialmente en La Moneda a fines del año 2016 y ha sido destacada como un ejemplo exitoso de colaboración público-privada. La iniciativa busca crear caminos para que la economía chilena capture los beneficios que traen los altos niveles de acceso a la educación, y así alcanzar una adecuada y plena participación de las mujeres en los mercados, potenciando, de este modo, el crecimiento. (IPG, s.f.)

2.3 Estado del Arte

En esta sección, se revisan fuentes secundarias que han abordado materias de género relacionadas tanto con la industria logístico-portuaria como con otros sectores, además de considerar la temática desde diferentes perspectivas. En la tabla 1 se sintetizan algunos de los estudios más relevantes de la literatura.

Tabla 1: Resumen de la Literatura consultada

Estudio	Resumen
South Australian Freight Council (2015)	Estudio que identifica y promueve mejores prácticas en las organizaciones de la industria del transporte y logística en Australia.
Chile 21 (2016)	Presenta un análisis de las condiciones laborales del/la trabajador/a portuario/a, reconociendo las brechas del sector en Chile.
MacNeil y Ghosh (2017)	Estudia las raíces históricas del problema de desequilibrio de género, establece la necesidad de lograr la igualdad, destaca los impedimentos actuales que impiden que la industria marítima lo haga y sugiere recomendaciones.
Naoum, et al. (2019)	Revisa literatura sobre diversidad de género y analiza respuestas de una encuesta comparativa sobre las percepciones de hombres y mujeres en las empresas de la construcción en el Reino Unido.
Larson (2019)	Desarrolla y prueba la hipótesis de cómo influyen la corrupción y la desigualdad de género en el desempeño logístico de los países, mediante el análisis de fuentes de datos secundarias. No se focaliza en una zona geográfica o país particular, sino que se basa en el análisis de los resultados del indicador LPI (Índice de Desempeño Logístico) que mide el Banco Mundial.
Kitada y Bhirugnath-Bhookhun (2019)	Demuestra la brecha en la literatura existente con respecto al reconocimiento del papel desempeñado por las mujeres profesionales marítimas en la puesta en práctica del concepto de clústeres (agrupaciones) marítimos. Como caso de estudio consideran tres clústeres marítimos en Japón, Noruega y Singapur.
Kim, et al. (2019)	Explora el impacto de la automatización del transporte marítimo en las oportunidades de empleo para las mujeres y también las barreras percibidas. La metodología se basa en entrevistas que realizan a actores principalmente ubicados en Noruega que es donde residen los autores del trabajo.
Esser, et al. (2019)	Realiza un análisis cualitativo del mercado laboral con relación a la introducción de nuevas tecnologías y sistemas de información en los puertos, planteando la pregunta de investigación de qué tan importante es la brecha entre la oferta y demanda de empleo, habilidades y competencias. Toma como caso de estudio el Puerto de Amberes en Bélgica. Parte de sus conclusiones es que existen brechas de género en términos de las remuneraciones entre hombres y mujeres, lo cual no favorece que las mujeres hagan una carrera profesional en el puerto.
Kitada, et al. (2019)	Describe la trayectoria de la mujer en la comunidad marítima, y dado que el artículo corresponde a un editorial, describe todas las contribuciones del número especial publicado en la revista JoMA (<i>Journal of Maritime Affairs</i>).
Şenbursa (2020)	Presenta una revisión de los principales artículos de la literatura de género en la industria marítima y las metodologías que se utilizan, además de revelar el <i>statu quo</i> de las mujeres marítimas. No se focaliza en algún caso de estudio o zona geográfica en particular.
Cámara Marítima y Portuaria de Chile, Camport (2021)	Presenta una radiografía con estadísticas laborales de los trabajadores portuarios de Chile entre el año 2018 y primer semestre 2020 con datos obtenidos desde Directemar y con información de los socios de la Camport.

Fuente: Elaboración Propia.



Universidad de
los Andes



Universidad
de Valparaíso
CHILE

Estudio de Brechas de Género en la Industria Marítimo-Portuaria en Chile

De todos los trabajos revisados, el que tiene mayor relación con el presente estudio es el realizado por MacNeil y Ghosh (2017). En este, se señala que las mujeres que eligen trabajar en la industria marítima enfrentan múltiples obstáculos provenientes del rubro en general, situaciones personales o la propia organización. Aquellos impedimentos incluyen aspectos físicos, sociales y económicos, como los estereotipos de género, el abuso y acoso sexual, la discriminación, la desigualdad en las oportunidades de empleo y la falta de servicios y redes de apoyo. Concluyen que cambiar tales normas sociales arraigadas en torno a los estereotipos de género es un proceso lento y desafiante.

En ese sentido, los autores Chile 21 (2016), Naoum et al. (2019), Şenbursa (2020), Kitada y Bhirugnath-Bhookhun (2019), Kim et al. (2019) y Esser et al. (2019) comparten la idea de que las industrias evaluadas en sus investigaciones son eminentemente masculinas y que aquello es una de las principales barreras que afecta en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Naoum et al. (2019) destacan que la percepción de lo que las mujeres pueden hacer en función de su género es sólo una barrera más para ellas en la industria. Según mencionan MacNeil y Ghosh (2017), una sociedad que presenta igualdad de oportunidades a todos sus miembros es aquella que impulsa la productividad social y económica, y beneficia a la comunidad mundial. Además, Esser et al. (2019) señala que la baja cantidad de mujeres activas en el puerto se debe a la imagen del mismo, es decir, a los salarios más bajos para ellas, regímenes laborales inflexibles y duro trabajo físico. Según Larson (2019), la desigualdad de género está relacionada directamente con un menor desempeño logístico. En SAFC (2015) se señala que desde una perspectiva organizacional, el aumento de la igualdad de género está vinculado con un incremento de la productividad y el rendimiento empresarial.

En relación con la falta de literatura sobre este tema, Larson (2019) señala que para futuras investigaciones son necesarios estudios a países específicos, como casos únicos. Además, plantea la necesidad de enfocar tales investigaciones a la implementación práctica; es decir, abordar la forma en que se puede dirigir a los países en una dirección hacia la igualdad de género. De manera similar, Şenbursa (2020) menciona que los estudios de género asociados con mujeres en el ámbito marítimo han aumentado en los últimos años, pero aún son limitados. Por su parte, Kitada y Bhirugnath-Bhookhun (2019) indican que la investigación sobre la importancia del empoderamiento de la mujer para apoyar la economía marítima es escasa. Adicionalmente, Kitada et al. (2019) mencionan que se requieren estudios marítimos de género para considerar un nuevo paradigma de transporte marítimo. También señalan que se debe seguir fomentando los estudios de género en todos los países, especialmente en las regiones del Pacífico, África, Oriente Medio y el Caribe, debido a la escasa información existente de aquellas zonas.

Finalmente, Şenbursa (2020) señala que la utilización de entrevistas para su estudio ayudó a revelar los obstáculos de las mujeres en el ámbito marítimo, lo cual brinda una contribución crucial para el progreso de su empoderamiento. Asimismo, las encuestas contribuyeron con la comprensión de la evaluación del análisis profesional y los puestos de nivel gerencial y ejecutivo en el sector marítimo. Concluyendo que la combinación entre ambas es un método eficaz y el más efectivo para obtener información en paralelo, lo cual evidencia que son las técnicas de investigación más comunes en estudios de género en la industria marítima.

Por consiguiente, la investigación que se presenta en el presente reporte contribuye a cerrar estas brechas en el estado del arte con un estudio de tipo exploratorio cuantitativo cuyo propósito es proveer información sobre la situación actual y reducir el déficit de este tipo de estudios en Latinoamérica, y en este caso particularmente de Chile.



2.4 Antecedentes en Chile

Según la OCDE en su reporte “Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado” en Chile, la tasa de empleo femenino es de un 53% con 20 puntos porcentuales inferior a la masculina (OCDE, 2021). Además, se reporta una desigual distribución de horas laborales y tareas de las mujeres, que suelen dedicar más horas al cuidado doméstico y de los niños que los hombres. El estudio señala que las mujeres chilenas son menos propensas a trabajar de forma remunerada especialmente a jornada completa. La distribución desigual de las tareas y las horas de trabajo no remunerado afecta el éxito económico de las mujeres. Además, la maternidad tiene un gran impacto en la participación o continuidad de las mujeres en sus trabajos, ya que en algunos casos se retiran temporalmente o trabajan a tiempo parcial o informalmente.

Por otra parte, la OCDE reporta que las mujeres ganan significativamente menos que los hombres en Chile con respecto a otros países, y que tienen menos probabilidades de ascender a puestos directivos. Además, en el caso de las mujeres, la distribución de trabajadoras con bajos ingresos es aproximadamente 1.6 veces superior a la de los hombres. El salario promedio de los hombres a tiempo completo es un 12% mayor que el de las mujeres, lo cual es muy similar a la media de la OCDE. Esta diferencia salarial es aún más alta si se considera en el análisis a las/os trabajadoras/es que laboran a media jornada. Además, si se analiza la remuneración por hora, el estudio de la OCDE señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres es especialmente elevada en Chile.

Las brechas de género presentes en el mercado laboral en Chile son más significativas entre los grupos de mayor edad. Un ejemplo de esto es que la brecha en la tasa de empleo es creciente con respecto a la edad; esto quiere decir que la participación de mujeres de generaciones más antiguas es menor a la de las nuevas generaciones.

Por otra parte, en la participación de las mujeres en ciertos cargos o áreas, ellas están infrarrepresentadas en puestos directivos, financieros y operativos; en cambio, en los puestos de apoyo como de administración o recursos humanos están sobrerrepresentadas (OCDE, 2021). Esto se puede deber a la asignación tradicional de los roles asociados con el género, influencia de factores culturales, estereotipos de género, entre otros aspectos.

El mismo reporte de la OCDE señala que las mujeres en Chile han avanzado en posicionarse en cargos de liderazgo en el sector privado, pasando entre 1995 y 2018 del 3% al 9%. Esto ocurre igualmente en las juntas de directores. Sin embargo, la proporción actual en Chile está por debajo del promedio de la OCDE que es del 12%, pero cerca de la media regional (8.5%). Finalmente cabe señalar, que el mismo reporte de la OCDE indica que si bien las mujeres jóvenes cuentan con más años de escolaridad que los hombres, las niñas tienen menos probabilidades de estudiar en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (denominado STEM por sus siglas en inglés) (OCDE, 2021).

Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género del Gobierno de Chile, en el Plan Nacional de Equidad Laboral ha indicado que la situación de las mujeres en Chile y en el mundo presenta desventajas y brechas con respecto a sus pares hombres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2022). De acuerdo con el Tercer Reporte de Indicadores de Género en las empresas de Chile 2021, publicado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres, la tasa de participación laboral femenina a fines del 2019 era de un 53.3% y pasó a un 41.3% en el punto más álgido de la pandemia a mediados del año 2020. Para el trimestre de julio a septiembre 2021, esta cifra alcanzó un 46.2%.

Tal como se indicó en los antecedentes generales (Sección 1.1), al analizar el sector de transporte y almacenamiento, la representación de mujeres en las organizaciones pasó de un 25.8% en el 2020 a un 25.7% en el 2021. Por otra parte, la representación de mujeres en gerencias de primera línea del mismo sector pasó de 23.2% en el año 2020 a 22.6% en el año 2021. Un aspecto positivo para resaltar es que la participación de las mujeres en los directorios del mismo sector tuvo un aumento desde un 16.5% en el año 2020 a un 16.9% en el año 2021 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Chile, 2022).

En el reporte más reciente de PwC “*PwC Women in Chile Index 2021*”, que muestra un análisis sobre la participación laboral y brecha salarial, se señala a Chile como “el país que más había recortado la brecha de participación laboral en los últimos años”. Este reporte considera el empoderamiento económico de las mujeres en 33 países de la OCDE. El estudio reporta un índice conformado por cinco indicadores: la brecha salarial de género, la participación femenina en la fuerza laboral, la brecha entre la participación masculina y femenina en la fuerza laboral, el desempleo femenino y la tasa de empleo femenino a tiempo completo (PwC, 2021).

Algunas de las principales conclusiones del estudio de PwC es que Chile fue el país que más retrocedió en indicadores laborales producto de la pandemia COVID-19. En relación con el índice que emite este reporte, se observa un desempeño en retroceso en el año 2020 con una nota de 42.7 ocupando la tercera posición en cuanto a las notas más bajas y con una brecha muy importante respecto al país que tuvo la nota más alta, en este caso Islandia con un 78.3. De esta manera, en el año 2020, Chile únicamente logra estar mejor que México y Corea dentro de los 33 países analizados. Además, Chile reporta la mayor caída en el índice (-13%).

Si se analizan algunos aspectos puntuales del reporte de PwC, se puede indicar lo siguiente:

- Chile posee un porcentaje inferior de participación femenina en los directorios, y se sitúa en el número 26 de 29 países, a pesar de haber aumentado progresivamente esta cifra en 10 años, tal como se puede observar en la figura 1.

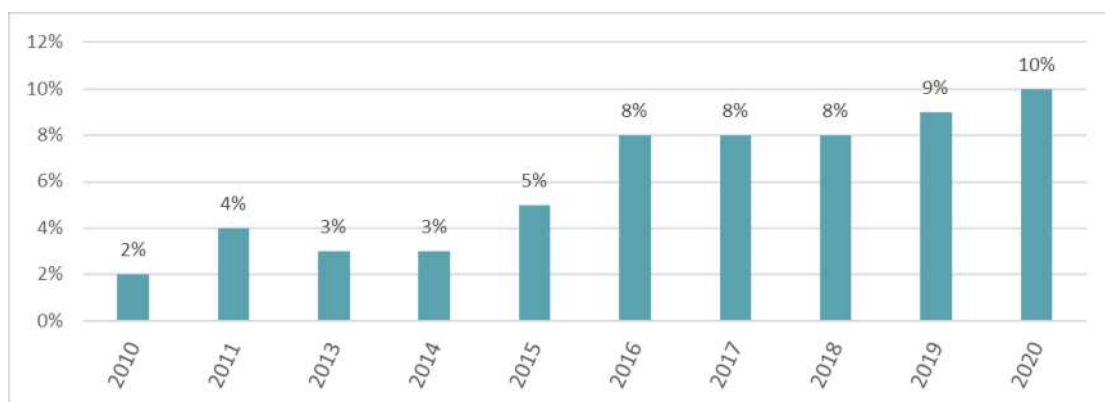


Figura 1: Participación femenina en los directorios en Chile.

Fuente: PwC (2021).

- La brecha salarial de género en Chile ha aumentado un 3.3 puntos porcentuales entre los años 2017 y 2019, siendo uno de los 11 países de los 33 que han incrementado la brecha salarial, en lugar de disminuirla; esto se observa en la figura 2. De esta forma, en Chile, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, lo cual se puede explicar por la concentración de ellas en trabajos tradicionalmente considerados femeninos que tienen una menor productividad, además de que se concentran en los niveles bajos y medios de las estructuras organizacionales.

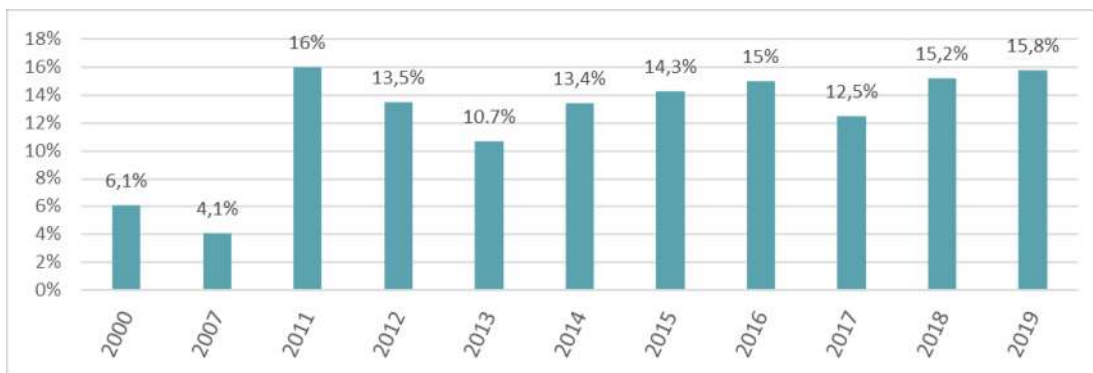


Figura 2: Brecha salarial de género en Chile

Fuente: PwC (2021).

- En 2020 Chile tiene una tasa de participación femenina en la fuerza laboral que llega al 44.9%, lejos del 58% logrado el año 2019, lo que deja en evidencia los efectos que tuvo la pandemia COVID-19 como se observa en la figura 3.

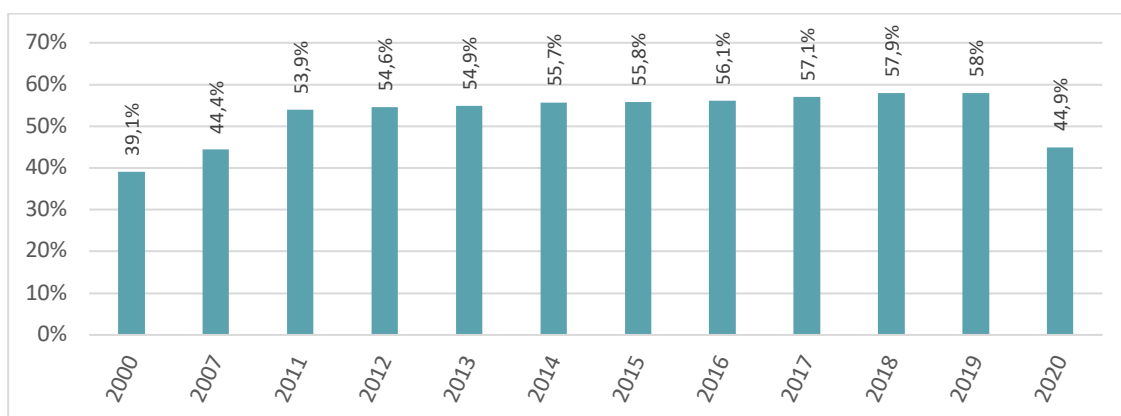


Figura 3: Tasa de participación femenina en la fuerza laboral en Chile

Fuente: PwC (2021).

- Chile ha disminuido la brecha de participación de género en la última década en un 2.8%, tal como se observa en la figura 4. A pesar de esta disminución, Chile ocupa el cuarto lugar de los países con mayor brecha de participación de género en el año 2020. Esta brecha se mide como la diferencia entre las tasas de participación de la fuerza laboral femenina y masculina.

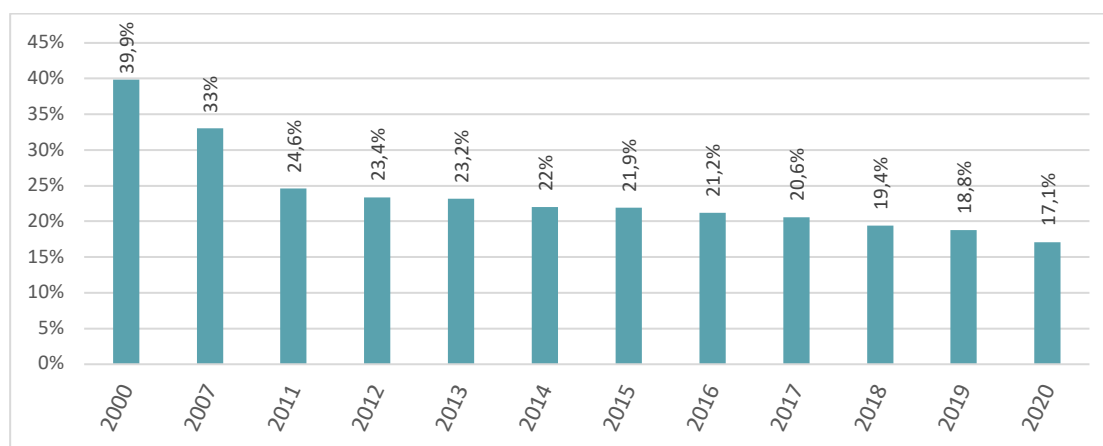


Figura 4: Brecha de tasa de participación en Chile

Fuente: PwC (2021).

En particular en el caso de la industria marítimo-portuaria, la Organización Marítima Internacional planteó que en el año 2020 las mujeres representaron solo el 2% de los 1.2 millones de trabajadores a nivel global, y que la mayoría de ellas ocupan posiciones en cruceros y transbordadores, los cuales son trabajos menos protegidos y peor remunerados (Organización Marítima Internacional, 2020). En el caso de Chile, se reporta que las trabajadoras portuarias son una minoría, alcanzando una participación de alrededor del 12% del total de trabajadores en el país (Chile 21, 2016).

En general se puede afirmar que la cantidad y composición de la fuerza laboral en la industria marítimo-portuaria en Chile es difícil de determinar por la habitualidad de referirse a las/os trabajadoras/es portuarias/os de acuerdo con sus modalidades de contratación. Se pueden identificar trabajadoras/es con contratación de renta fija, otros de renta variable y otro tipo de trabajadoras/es que se desempeñan bajo una modalidad denominada trabajador eventual. De todo el universo de trabajadoras/es, el estudio Radiografía del Sistema Laboral Portuario Chileno desarrollado por la Cámara Marítimo Portuario reporta un total de 10,937 trabajadoras/es portuarias/os (CAMPORT, 2019).

Finalmente, se hace necesario indicar que la operación marítimo-portuaria involucra a diversos tipos de trabajadoras/es, más allá de las/os descritas/os como trabajadoras/es portuarios. Tal es el caso de las personas en operaciones de transporte por carretera, ferrocarril, servicios de aduanas, entre otros. Es por ello que, para estimar la cantidad total de trabajadoras/es que se relacionan de algún modo a la industria descrita, se relacionan los giros laborales de las actividades asociadas al “Transporte y Almacenamiento” y, a partir de la información entregada por el Instituto de Previsión Social de Chile (IPS), se reconocen al menos 8 giros laborales con los cuales se puede identificar un universo de aproximadamente 120,000 trabajadoras/es. Luego, al enfocarse en aquellos giros laborales relacionados con las operaciones que se desarrollan a lo largo de las comunidades logístico-portuarias a lo largo de Chile, es que las/os autoras/es de este reporte estiman un universo de aproximadamente 50,000 personas para efectos del presente estudio. Esta estimación no es precisa y solo se considera para tener una relación de la muestra con respecto al universo de personas que trabajan en la industria marítimo-portuaria en Chile.

3. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

En este capítulo se describe el proceso de diseño, validación e implementación del instrumento de medición para llevar a cabo el estudio exploratorio, el cual está basado en una encuesta de percepción dirigida a trabajadoras/es del sector marítimo-portuario. La sección 3.1 presenta una breve descripción de los antecedentes para el diseño y validación del instrumento de medición basado en una encuesta, y la sección 3.2 una descripción de la implementación de la encuesta.

3.1 Diseño del Instrumento

En esta sección se sintetiza el procedimiento desarrollado para el diseño del instrumento de medición basado en una encuesta. Lo primero que se muestra es un análisis de estudios previos que fueron considerados para su diseño, para posteriormente sintetizar los resultados de entrevistas a expertas/os en la temática. Después se realiza una descripción de la estructura y contenidos de la encuesta, para finalmente describir el proceso de validación.

Estudios previos considerados para el diseño de la encuesta

El instrumento de medición consiste en una encuesta de percepción dirigida a trabajadoras/es del sector marítimo-portuario. Para su diseño se hizo una revisión de trabajos previos que se hayan desarrollado en este ámbito ya sea en el mismo sector, como en otros sectores. Se revisaron algunos estudios relacionados a la identificación de mejores prácticas, tales como el reportado por el *South Australian Freight Council* (SAFC) que en febrero del 2015 presentó un análisis de las mejores prácticas en género e igualdad en la industria logística y del transporte (SAFC, 2015). También se revisó un estudio exploratorio de equidad de género aplicado en la industria de la construcción, el cual se basó en una encuesta de percepción que fue aplicada a las/os trabajadoras/es de este rubro en el Reino Unido durante el periodo 2016-2017 (Naoum et al. 2020). Esta encuesta tuvo como objetivo analizar cómo las mujeres se perciben a sí mismas en las diferentes etapas de su desarrollo profesional e identificar iniciativas para promover su permanencia en la industria de la construcción. El cuestionario se estructuró en tres secciones: Información general, Autopercepción e Iniciativas específicas de diversidad y percepción de género. Las preguntas se estructuraron utilizando una escala Likert.²

Otro de los estudios relevantes y que sirvieron como base para este trabajo corresponde a un estudio exploratorio de igualdad de género que se realizó entre el año 2016-2017 para estudiar el rol de la mujer en la industria portuaria, tomando como caso de estudio el puerto de Cartagena, Colombia. El estudio estuvo liderado por Isabel Pérez, académica de la universidad UNITECNAR en Colombia. La encuesta se aplicó a las/os trabajadoras/es de seis diferentes sectores de la industria marítimo-portuaria: agencias de aduanas, empresas de logística, empresas de transporte, empresas de transporte marítimo, agente de carga y terminal marítima. Esta incluyó preguntas generales para caracterizar a las/os participantes, así como preguntas dirigidas a captar la percepción respecto a aspiraciones, logros y perspectiva profesional de las/os participantes. Para su desarrollo, se realizaron diversas entrevistas en formato presencial con apoyo de varios estudiantes de UNITECNAR (Pérez-Benitez et al., 2017). Esta encuesta fue utilizada como base principal para el desarrollo de la encuesta cuyos resultados se presentan en este reporte.

² La escala Likert es una herramienta que permite medir actitudes, percepciones y el grado de conformidad de una afirmación propuesta. Su utilidad radica en que permite capturar la intensidad del sentimiento hacia la afirmación, más allá de las respuestas dicotómicas.

Entrevistas a expertas/os

Con el objetivo de captar la opinión de expertas/os en materias de igualdad de género y de la industria marítimo-portuaria, se llevó a cabo un total de 11 entrevistas, donde además se socializó el proyecto y se solicitó su cooperación para difundirlo. Las entrevistas fueron realizadas durante el periodo de enero a abril 2021 mediante videoconferencia y consideró a profesionales del programa de buenas prácticas laborales de SernamEG en diferentes regiones, a la secretaria ejecutiva de la IPG del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, ejecutivos de la Cámara Marítima Portuaria de Chile, el gerente del Programa Territorial Integrado (PTI) Plataforma Logística de Antofagasta, así como ejecutivos de diferentes empresas portuarias y/o comunidades logístico-portuarias en Chile, y también oficiales y/o consultores de la CEPAL.

Estructura y contenido de la encuesta

Tomando como base las referencias previamente descritas, se procedió a definir la estructura y contenido de la encuesta. El objetivo de este instrumento es captar la percepción de las/os trabajadoras/es de la industria marítimo-portuaria y determinar la existencia de brechas de género en torno a variables como remuneraciones, oportunidades laborales y desarrollo profesional, así como aspectos relacionados a vulnerabilidad a la que las trabajadoras/es puedan estar expuestas/os, junto con la identificación de mejores prácticas laborales que fomentan la igualdad de género. La encuesta está dirigida a trabajadoras/es que ocupen cargos tanto operativos, administrativos como gerenciales.

La versión final de la encuesta considera un total de 26 preguntas, divididas en tres secciones:

- **Preguntas generales:** Esta sección corresponde a la información general de la persona encuestada. Tiene como objetivo poder generar estadísticas descriptivas de las respuestas obtenidas en aspectos como sexo, edad, estado civil, nivel más alto de educación, tipo de organización al que pertenece, puerto en el que labora, entre otros. Por lo tanto, estas preguntas recopilan los antecedentes de la/el participante. Incluye 9 preguntas.
- **Desarrollo profesional:** Esta sección incluye preguntas relacionadas con las variables de desarrollo profesional y sus condiciones actuales. Se consideran preguntas relacionadas con el cargo o posición laboral que ocupa dentro de su empresa, años de experiencia en la industria, tipo de contrato, remuneración bruta mensual, factores que determinaron su cargo actual, aspiraciones y oportunidades laborales, obstáculos que impidieron su desarrollo profesional, experiencia en el sector en relación con la discriminación y desigualdad de género, comparación de la carga laboral pre y post pandemia, etc. Incluye 15 preguntas.
- **Mejores prácticas en la empresa:** La última sección presenta una lista de prácticas laborales para que las/os participantes puedan evaluar si están implementadas en la institución donde laboran, además de poder indicar otras prácticas que ayudarían a promover mayor equidad en su espacio laboral. Incluye 2 preguntas.

Dada la longitud de la encuesta se estima que responderla toma aproximadamente 10 minutos. Por otra parte, las preguntas del cuestionario son de carácter anónimo; es decir, no se solicita ningún dato personal que pueda identificar a la/el participante ni a la organización donde trabaja. El Anexo 1 muestra el cuestionario con el detalle y tipo de las preguntas de cada sección.

Validación de la Encuesta

El contenido del cuestionario propuesto fue validado por diversas instituciones y expertas/os en la materia, realizando un ciclo de iteraciones para ajustar el contenido y la redacción de las preguntas en cada sección. El objetivo de estas validaciones fue poder construir una encuesta que capture la información de mayor relevancia para la identificación de brechas, pero a su vez, fuera sencillo y requiera un tiempo acotado para su respuesta. Se seleccionó un grupo de expertas/os entre las instituciones colaboradoras, y se procedió a enviar el cuestionario, junto con un formulario donde la/el experta/o evaluaba el instrumento en torno a la claridad,

redacción e información de cada pregunta. Las/os expertas/os podían utilizar este formulario o directamente hacer comentarios en las preguntas. Los resultados de las validaciones se sistematizaron y consolidaron, procediendo después a incorporar los ajustes necesarios en el cuestionario, velando por mantener un número acotado de preguntas para evitar generar un instrumento extenso y que requiera mucho tiempo de la/el participante para responderlo. El Anexo 2 presenta más detalle de las/os expertas/os que colaboraron en este proceso de validación.

3.2 Implementación de la Encuesta

La encuesta fue implementada en formato *online* a través de la plataforma de formularios de Google. Cada puerto y comunidad logística-portuaria colaboradora apoyó en la distribución del enlace o *link* para responder la encuesta entre sus trabajadoras/es, constituyéndose en un muestreo por bola de nieve. Si bien, existen limitaciones en cuanto al alcance que el formato *online* puede tener con respecto a realizarlo en formato presencial, se optó por esta alternativa ya que el periodo en que se aplicó fue durante la crisis sanitaria por COVID-19, y resultaba muy complejo poder realizar instancias para su aplicación en formato presencial. Esto limita a poder captar respuestas de trabajadoras/es con mayores dificultades de conexión, pero por otra parte facilita la aplicación de la encuesta en todos los puertos y comunidades logístico-portuarias de Chile que participaron en el estudio sin generar costos por movilidad.

Otra característica de la encuesta es la no obligatoriedad de las respuestas. Las preguntas se plantean de forma que la/el participante responda las preguntas que estime conveniente, con excepción de las preguntas relacionadas al sexo y tipo de contrato, debido a que son preguntas fundamentales para el análisis de brechas. El resto de las preguntas se plantearon de forma que voluntariamente sean respondidas y por ello es que la cantidad de respuestas en cada pregunta puede diferir. En el caso particular de la pregunta referida al cargo de la persona, esta se planteó de forma abierta pero los resultados fueron procesados y categorizados para no relevar ningún dato asociado a las/los participantes. Finalmente, se debe considerar que por el tipo de muestreo y el formato de aplicación de la encuesta, no es posible determinar el error de muestreo y por tanto la inferencia a la población completa está muy limitada.

La encuesta está dirigida a las/los trabajadoras/es que ocupen cualquier cargo en las organizaciones o actores de las comunidades logístico-portuarias. Es importante destacar que el estudio, al estar dirigido a la comunidad logística-portuaria, contempla la participación de diversos actores y gremios que participan en estas operaciones, incluyendo a las terminales portuarias, autoridad portuaria, pero también a transportistas terrestres (ferroviario y rodoviario), marítimos, operadores logísticos (depósitos de vacíos y almacenes extraportuarios), empresas de muellaje o estiba, etc.

Los resultados que se presentan en este diagnóstico consideran la participación de diferentes actores que forman parte del ecosistema de empresas públicas y privadas de los puertos y sus comunidades logístico-portuarias. En total, se contó con la colaboración de 8 puertos que se listan a continuación:

1. Puerto de Arica
2. Puerto de Antofagasta y la Comunidad Portuaria Antofagasta (COPA)
3. Complejo Portuario de Mejillones y la Comunidad Logística Portuaria de Mejillones (MEJIPORT)
4. Puerto de Coquimbo y la Comunidad Logístico-Portuaria de Coquimbo (CLPC)
5. Puerto de Valparaíso y el Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
6. Puerto de San Antonio y la Comunidad logística de San Antonio (COLSA)
7. Puerto Lirquén
8. Puerto Austral

Es importante notar, como se detallará en el capítulo 5, que algunos actores de las comunidades logístico-portuarias operan con distintos puertos, por ejemplo, el caso de un operador logístico que tiene depósitos de vacíos y/o almacenes extraportuarios, no solamente atiende carga en un puerto sino en varios. Es por ello que además de los puertos arriba mencionados, se pueden tener respuestas de otros puertos con los que los/las participantes tienen operaciones.

Con cada uno de estos puertos y sus comunidades logístico-portuarias, se procedió a difundir el estudio, para lo cual se llevaron a cabo diversos *webinar* de lanzamiento de la encuesta y se participó en sesiones de trabajo de las comunidades logístico-portuarias que estuvieron dispuestas a participar. Es importante destacar la amplia participación no solo de las autoridades portuarias y las gerencias de sus comunidades logístico-portuarias, sino también de varios actores y gremios que generaron campañas al interior de sus organizaciones. El Anexo 3 sintetiza las actividades de difusión realizadas.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En este capítulo, se presentan los resultados de la encuesta con un análisis de estadística descriptiva. La encuesta fue implementada en formato *online* durante el periodo del 10 de junio al 1 de diciembre del 2021. Una vez finalizado el periodo de aplicación, se procedió al análisis de resultados. En total, se recopilaron **742 respuestas**.

Considerando que la población de trabajadoras/es se estima en alrededor de 50,000 personas, es importante señalar que a pesar de que se obtuvo una cantidad importante de respuestas, sigue siendo una muestra limitada y no necesariamente representativa, puesto que las/os participantes que respondieron no fueron seleccionadas/os aleatoriamente dado que la encuesta se respondió de forma voluntaria. Por otra parte, la información levantada es auto reportada y por tanto está sujeta a error de medición. Por estas razones y por el tipo de muestreo por bola de nieve discutido previamente, los resultados aplican únicamente a la muestra obtenida y se advierte de los cuidados que se deben tomar al momento de inferir a la población completa del sector marítimo-portuario.

4.1 Primera Sección: Preguntas Generales

En esta sección se muestra la estadística descriptiva de las preguntas de tipo general.

Pregunta 1: Indique en qué tipo de organización labora

Esta es una pregunta de selección múltiple donde la persona debe escoger su organización. Las opciones disponibles fueron definidas en función de los actores que conforman las comunidades logístico-portuarias participantes, que son: (a) Concesionario de terminal portuario; (b) Empresa Estatal Portuaria; (c) Agencia marítima; (d) Agencia de aduana; (e) Servicio Nacional de Aduana; (f) Capitanía de Puerto; (g) Transportista de carga por carretera; (h) Transportista de carga por ferrocarril; (i) Operador Logístico; (j) Agente de carga/ *Freight Forwarder*; (k) Empresa usuaria de Zona Franca; (l) Empresa de servicio de remolcaje; (m) Almacén extraportuario; (n) Depósito de contenedores vacíos; (o) Antepuerto/ *Truck Center*; (p) Generador de Carga Impto/Expo; (q) Empresa de servicio de pilotaje; (r) Empresa de avituallamiento; (s) Empresa de estiba o muellaje; y (t) Agencia de Fomento Económico.

La figura 5 presenta la participación que se tuvo por tipo de organización o actor de la comunidad logística portuaria. Tal como se puede apreciar, la mayor participación la tuvo los concesionarios de terminales portuarios, representando más del 50% de las respuestas. Después está la autoridad portuaria o empresa estatal portuaria, seguida por el transportista de carga por ferrocarril, la empresa de estiba o muellaje y operador logístico. Las organizaciones con menor participación fueron agrupadas como “otros”. Estas corresponden a: Agencia marítima, Agencia de aduana, Servicio de Agricultura y Ganadería, Servicio Nacional de Aduana, Transportista de carga por carretera, Agente de carga/*Freight Forwarder*, Almacén extraportuario, Depósito de contenedores vacíos, Antepuerto/*Truck Center*, Generador de Carga Impto/Expo, Empresa de servicio de pilotaje y Agencia de Fomento Económico.

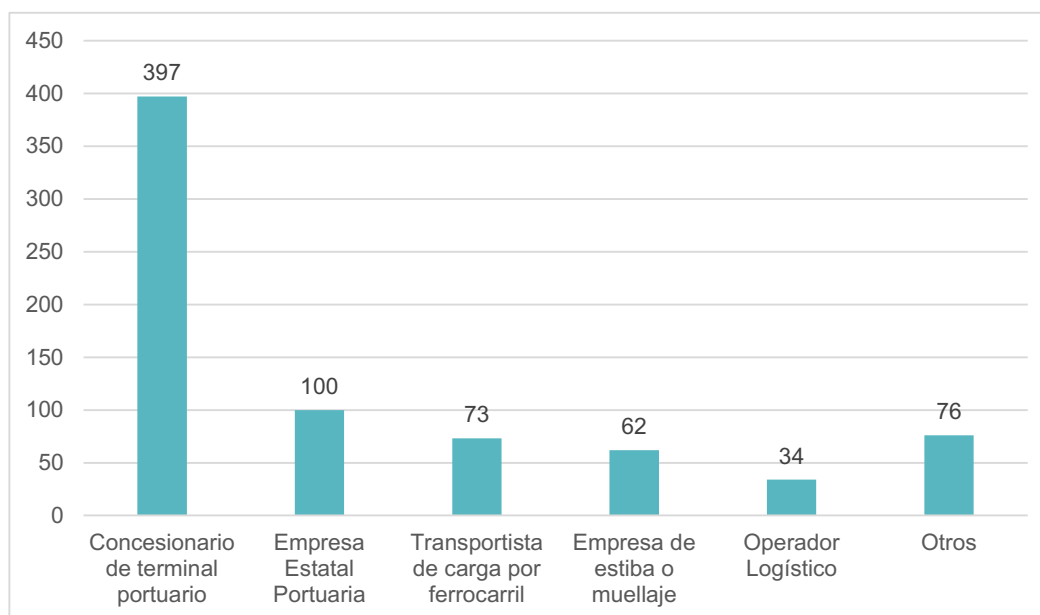


Figura 5: Distribución de las/los participantes por organización o actor de la comunidad logístico-portuaria

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 2: Indique el puerto donde realiza sus actividades mayormente.

Esta es una pregunta de selección múltiple donde la persona debe escoger el puerto donde realiza actividades y permite más de una respuesta dado que varios actores de las comunidades portuarias podrían operar con varios puertos. La figura 6 presenta una síntesis de las respuestas obtenidas por puerto o comunidad logístico-portuaria. Es posible observar que el puerto que tuvo una mayor participación fue el de Arica, seguido por San Antonio, Antofagasta y Lirquén. Estos puertos obtuvieron cada uno, más de 100 respuestas. Después están los puertos de la Bahía de Mejillones, Valparaíso, Coquimbo, Magallanes. En la categoría de “otros” están el resto de los puertos que tuvieron un menor número de respuestas, como Iquique, Bahía de Ventanas/Quintero Talcahuano, San Vicente, Coronel y Chacabuco.

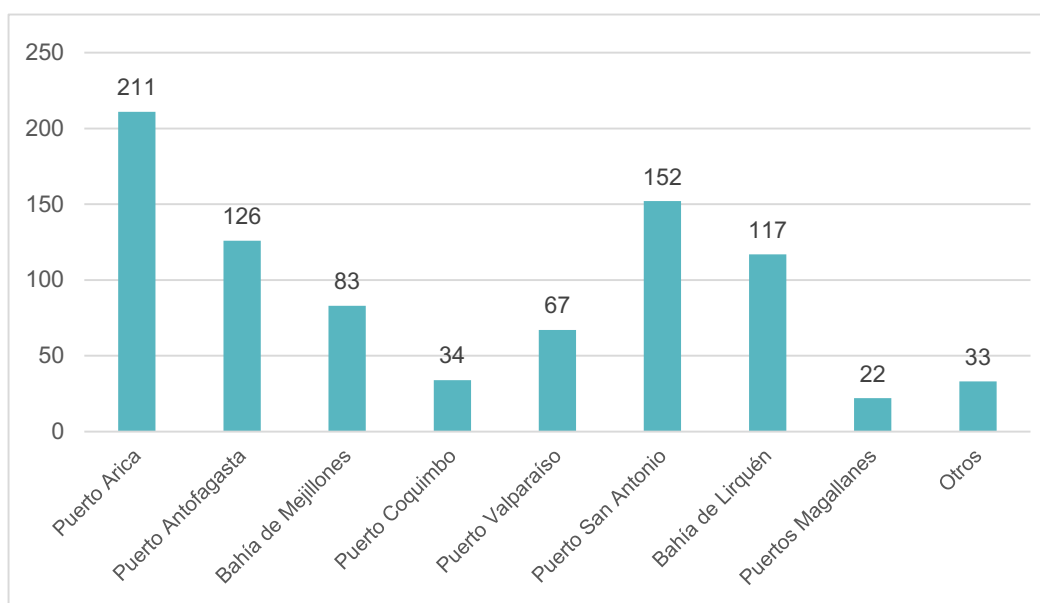


Figura 6: Distribución de las/los participantes por puerto o comunidad logístico-portuaria.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 3: Indique su sexo.

Esta es una pregunta de opción múltiple que permite determinar la participación de hombres, mujeres y otros en el estudio. La figura 7 muestra que se tuvo un 33% de participación de mujeres. Esto equivale a 248 respuestas de mujeres, 506 de hombres y en la categoría de “otro” se obtuvieron 2 respuestas. Respecto a esta última categoría, resaltamos la importancia de visibilizar a las personas de género no binario, pero desafortunadamente quedan fuera del análisis de este documento al ser una muestra demasiado pequeña.

La tasa de participación entre hombres y mujeres muestra claramente una brecha, ya que menos del 33% de las respuestas corresponden a mujeres. Esto da indicios de que el sector marítimo-portuario es predominantemente masculino. Lo anterior se puede contrastar con el estudio de la OCDE “*Policy Actions for improving port’s labour conditions and competitiveness*” donde se reporta que las trabajadoras portuarias son una minoría, representando apenas un 12% de la fuerza laboral (OCDE, 2019). Además, al revisar información del Instituto de Previsión Social (IPS) correspondiente a la actividad económica del transporte y almacenamiento en el periodo de noviembre 2018 a agosto 2020, se observa una participación femenina de un 14% aproximadamente (IPS, s.f.).

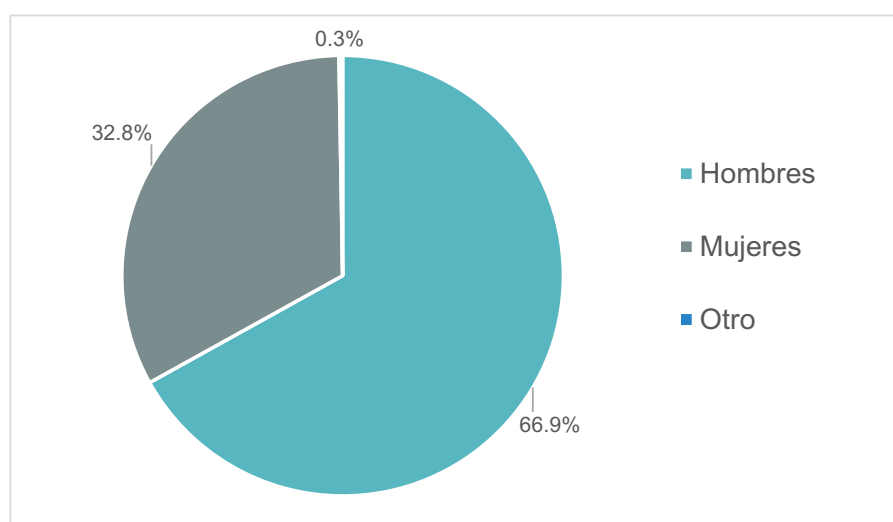


Figura 7: Distribución de las/los participantes por sexo.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 4: Indique su edad.

Esta es una pregunta que se planteó de manera abierta y cuyas respuestas fueron procesadas y agrupadas en rangos de edades. La figura 8 presenta un histograma de su distribución por rango de edades. Es posible observar que la mayor parte de las respuestas están posicionadas en un rango de edad de 27 a 51 años, donde cada una de las cuatro categorías de edades que se presentan en la gráfica tiene más de 100 respuestas. Por otra parte, es posible observar que hay una cantidad muy baja de respuestas de trabajadores de más de 63 años y menos de 21 años. La edad promedio de las/os participantes corresponde a 40.5 años, la persona más joven fue de 19 años y la mayor de 69 años.

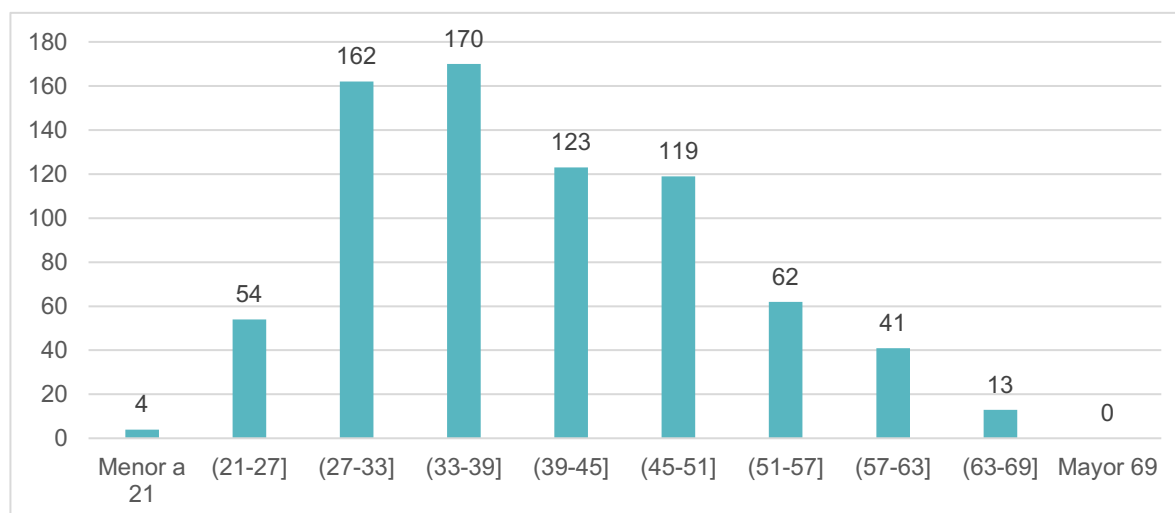


Figura 8: Distribución de las/los participantes por rango de Edad.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 5: Indique su estado civil.

Esta pregunta se planteó en formato de múltiples opciones, que considera las categorías de (a) Soltera/o; (b) Casada/o; (c) Divorciada/o; (d) Acuerdo de unión civil; (e) Viuda/o y (f) Otro. La figura 9 muestra la distribución de las respuestas. Las categorías de divorciado/a, viuda/o u otros fueron agrupadas en una sola por la baja cantidad de respuestas. Es posible observar que una cantidad menor corresponde a la categoría de divorciado/a, viuda/o u otro (10%), mientras que el resto se distribuye de manera muy similar entre soltero/a y casado/a o bajo un acuerdo de unión civil.

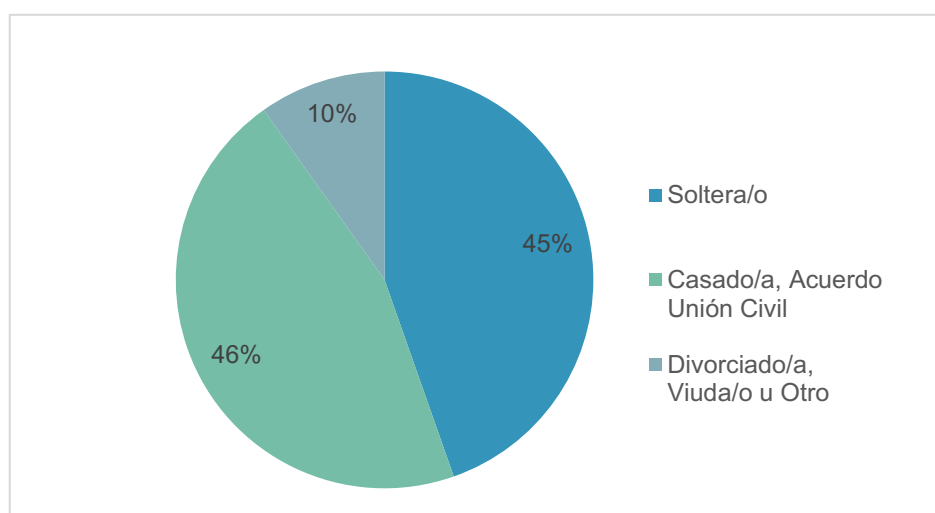


Figura 9: Distribución de las/los participantes de acuerdo con su Estado civil.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 6: Indique su nivel de estudios más alto completado.

Esta pregunta se planteó en formato de opciones múltiples considerando: (a) Ninguno; (b) Enseñanza básica; (c) Enseñanza media; (d) Técnico; (e) Ingeniería en ejecución; (f) Profesional; (g) Posgrado. La figura 10 muestra la distribución de las respuestas. Las categorías de enseñanza básica y media fueron agrupadas en una sola por la baja cantidad de respuestas. Se puede observar que un 29% del personal encuestado tienen un grado profesional universitario, seguido por estudios técnicos con un 27% y después por estudios de enseñanza básica

o media con un 24%. En menor grado están aquellos que cuentan con un posgrado que corresponde a un 13% o una ingeniería en ejecución con 8%. Se puede concluir que existe diversidad en el nivel de estudios más alto completado por parte de las/los participantes.

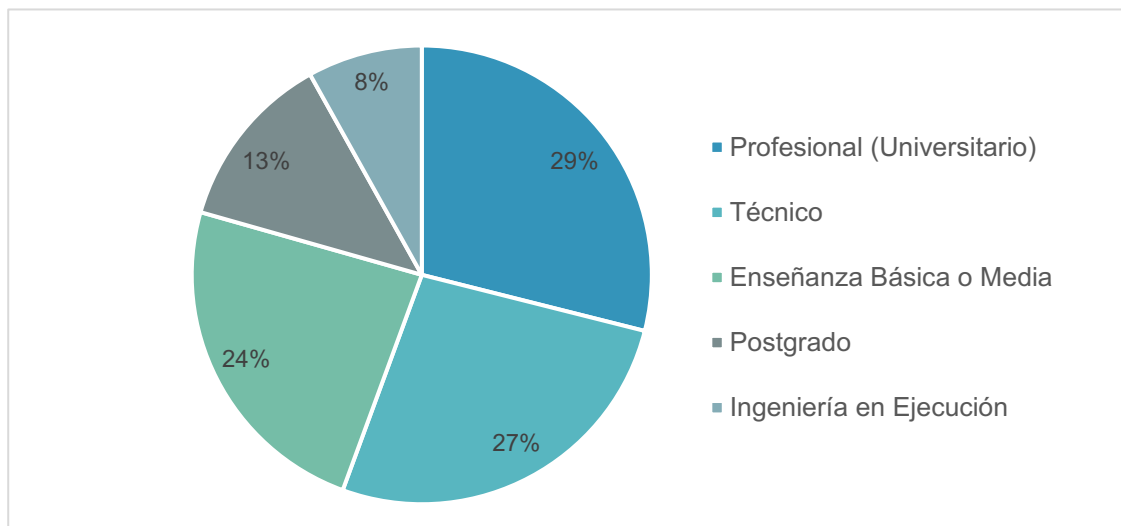


Figura 10: Distribución de las/los participantes por nivel de estudio.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 7: Indique la cantidad de personas a su cuidado en el hogar.

Esta pregunta se planteó en formato abierto para que se indique la cantidad de personas a su cuidado en el hogar, que considera tanto a menores de edad, adultos mayores o personas con enfermedades crónicas o algún tipo de discapacidad. Esta pregunta deja en evidencia aquellas/os trabajadoras/es que tienen mayores responsabilidades. Como se puede observar en la figura 11, la mayoría respondió que tiene de 0 a 2 personas bajo su cuidado, y con menor proporción están las respuestas de 3 o más personas bajo su cuidado.

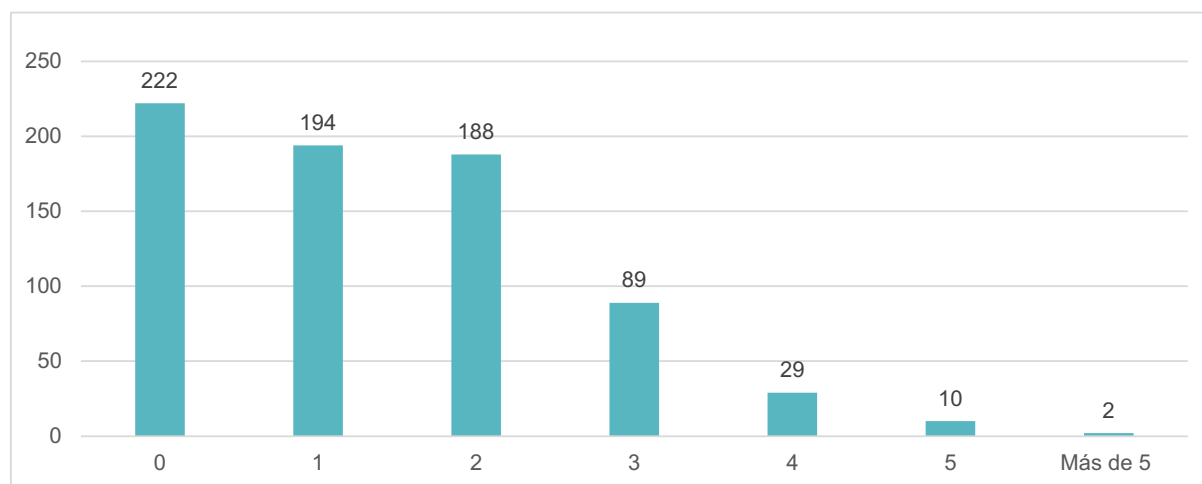


Figura 11: Número de personas bajo el cuidado de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 8: Indique la cantidad de horas diarias que destina a labores del hogar.

Esta pregunta se planteó en un formato abierto. La figura 12 presenta la proporción de horas diarias destinadas a labores del hogar, donde es posible observar que la mayor parte de las respuestas señala que se destina entre 1 a 4 horas, siendo la mayor proporción entre 1 a 2 horas.

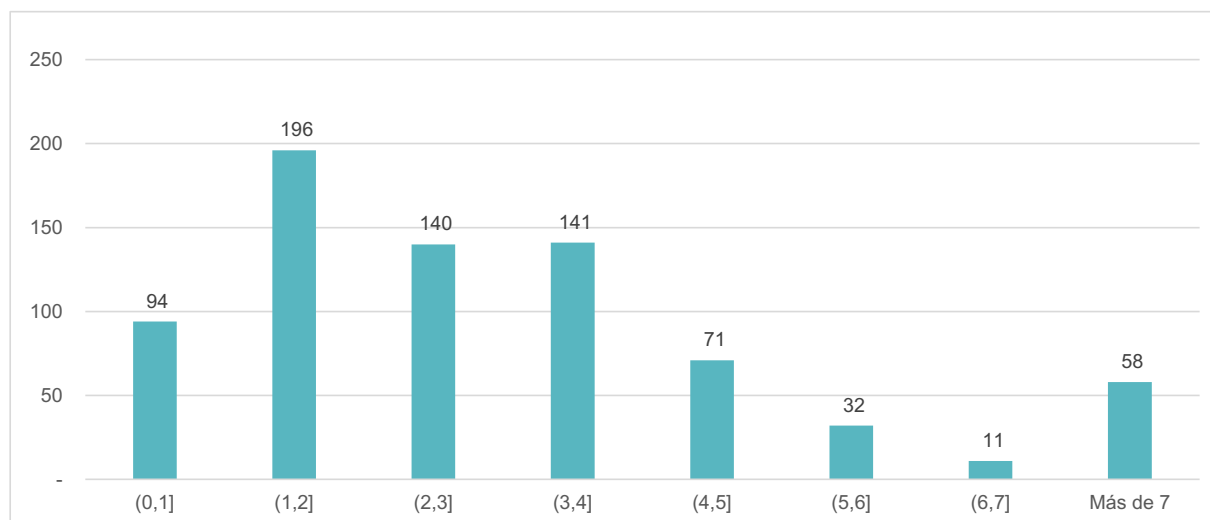


Figura 12: Proporción de las horas diarias destinadas a labores del hogar.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 9: Indique la proporción de gastos mensuales del hogar bajo su responsabilidad.

Esta pregunta se planteó en un formato abierto. La figura 13 muestra la proporción correspondiente. Se observa que la mayor participación corresponde a un 80-100%, seguido por un 40-60%. En general, se puede concluir que la contribución a los gastos del hogar corresponde entre un 40% a 100%.

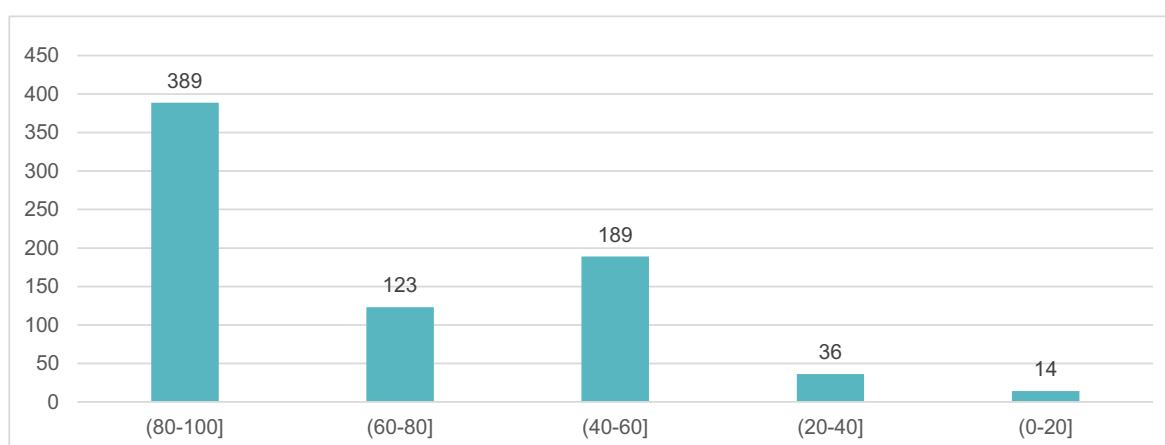


Figura 13: Proporción de gastos del hogar responsabilidad de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Segunda Sección: Desarrollo Profesional

En esta sección se presentan los resultados de las preguntas relacionadas con el desarrollo profesional de las/los participantes.

Pregunta 10: Indique el cargo o posición que ocupa en la empresa.

Esta pregunta se planteó en un formato abierto y con las respuestas se procedió a generar dos nuevas variables. La primera corresponde al tipo de cargo clasificada en: operativo, administrativo y gerencial, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- **Operativo:** Cargos relacionados con la provisión de los servicios de la empresa y que están directamente vinculados con las operaciones y en muchos casos se desarrollan en terreno. Producción de la empresa o cargos de apoyo. Entre las respuestas que clasifican dentro de esta categoría, se encuentran las/os almacenistas, operadores de terminales, operadores de portacontenedores, técnicos, conductores de vehículos, etc.
- **Administrativo:** Cargos de apoyo a las operaciones y que están relacionados con tareas administrativas y en muchos casos de tipo documental, generalmente desarrollados en oficina. Estos cargos pueden considerar una amplia variedad de tareas. Por lo tanto, para esta categoría se consideraron las respuestas que incluían alguna de las siguientes palabras claves: administrativo, analista, asistente, encargado, secretario, entre otras.
- **Gerencial:** Cargos de que implican una mayor responsabilidad, ya que se enfocan en la coordinación o dirección de personas, o bien la organización completa. En esta categoría consideramos tanto cargos de mandos medios como altos, con palabras claves como jefatura, gerente o director.

Tal como se observa en la figura 14, la menor proporción de cargos de las/los participantes son los de tipo gerencial, mientras que se tiene una proporción muy similar entre los cargos de tipo administrativo y operativo.

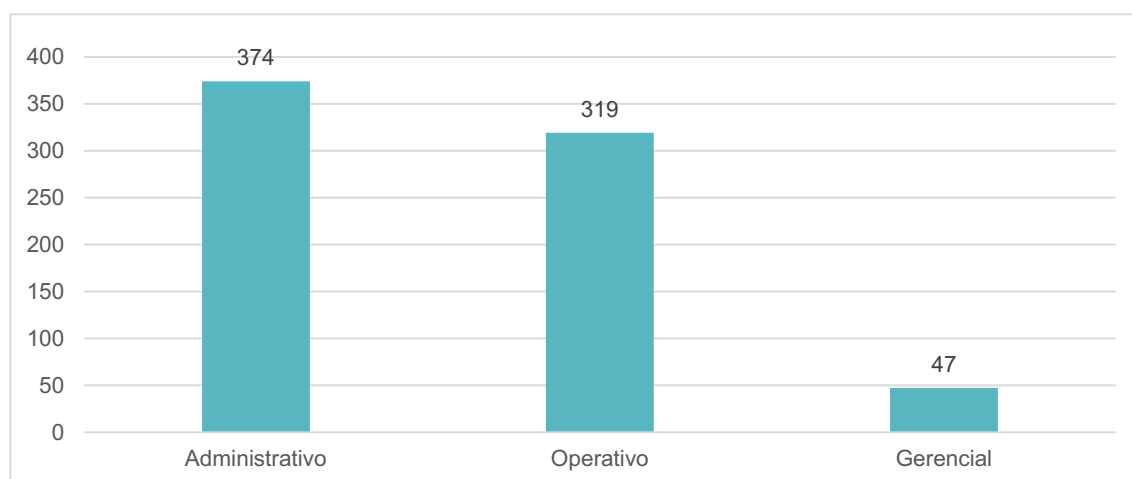


Figura 14: Distribución de las/los participantes por tipo de cargo.

Fuente: Elaboración propia.

La segunda variable generada a partir de la pregunta 10 es de tipo binaria, la cual indica si el cargo corresponde a una jefatura. Tal como se observa en la figura 15, únicamente 18% de las/los participantes ocupa un cargo de jefatura.

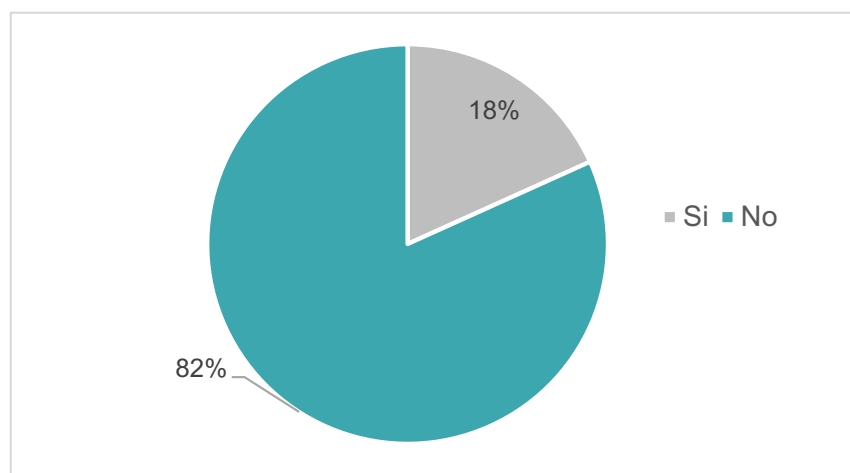


Figura 15: Distribución de los cargos de jefatura de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 11: Indique los años que lleva laborando en la industria marítimo-portuaria.

Esta pregunta se planteó en un formato abierto. Al respecto, se puede observar en la figura 16 que la gran mayoría tiene entre 0-5 años laborando en la industria marítimo-portuaria, seguido por el rango de 5-10 años. El resto de las/os trabajadoras se distribuye en menor proporción en rangos de tiempo mayores a 10 años. El promedio del tiempo que llevan trabajando en la industria es de 10 años y medio, mientras que el máximo tiempo es de 48 años y el mínimo corresponde a menos de un año.

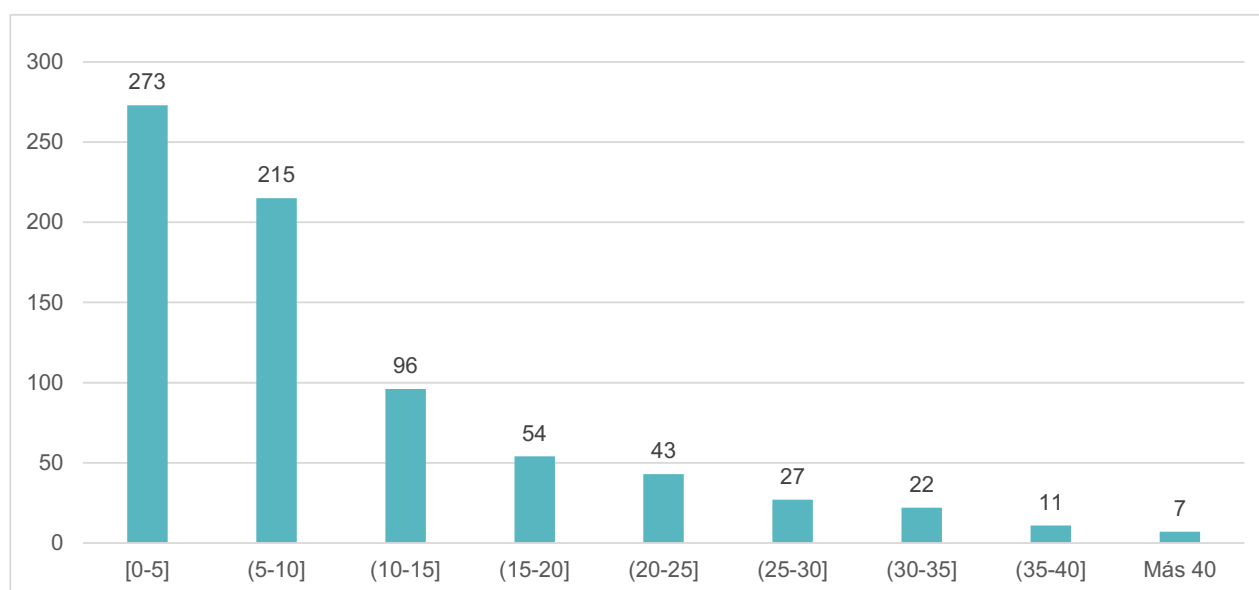


Figura 16: Distribución de las/los participantes por rango de tiempo laborando en la industria marítimo-portuaria.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 12: Indique el tipo de contrato bajo el que labora en su institución.

La industria marítimo-portuaria en Chile tiene diferentes tipos de contratos, por lo que siguiendo un formato de opciones múltiples se planteó la pregunta respecto al tipo de contrato bajo el cual labora: indefinido, a plazo fijo (contrata), eventual con convenio de provisión de puestos de trabajo (cppt) y eventual sin convenio. Las últimas tres categorías fueron agrupadas en una sola por la baja cantidad de respuestas. Como se observa en la figura 17, más del 88% de las/los participantes señalaron tener un contrato indefinido, mientras que cerca del 12% declara no tener un contrato indefinido. Este tipo de contrato condiciona la pregunta que más adelante se plantea en la encuesta, relacionada con el rango de remuneraciones del/la participante y que es una de las principales variables con enfoque de género en el estudio.

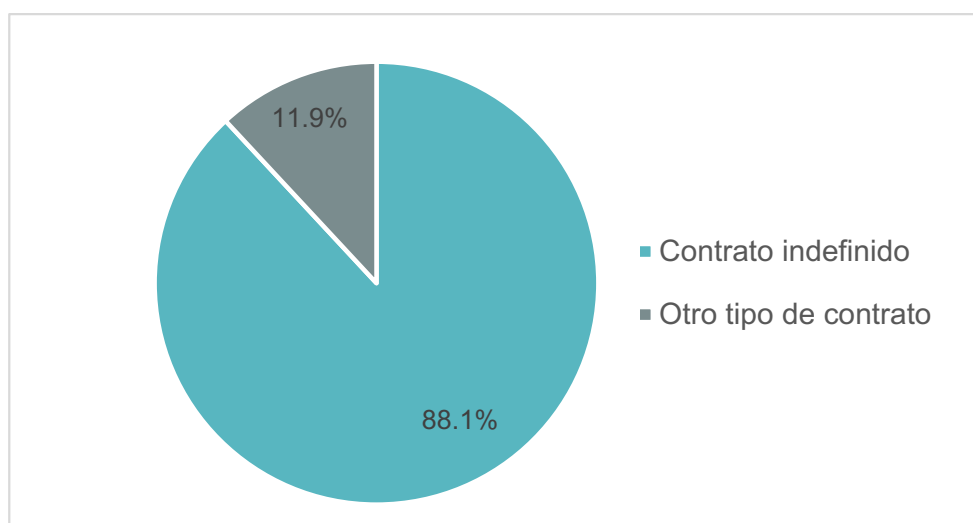


Figura 17: Distribución de las/los participantes por tipo de contrato.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 13: Indique los factores más relevantes para la asignación de su actual cargo.

Esta pregunta se planteó en un formato de opciones múltiples considerando como factores: (a) Experiencia profesional acumulada; (b) Desempeño en el cargo anterior; (c) Contactos o recomendaciones; (d) Políticas de promoción de la empresa y (e) Otros. Tal como se observa en la figura 18, el factor más relevante se relaciona con la experiencia profesional, seguido por el desempeño en el cargo anterior. En menor grado están los contactos o recomendaciones, y las políticas de promoción de la empresa.

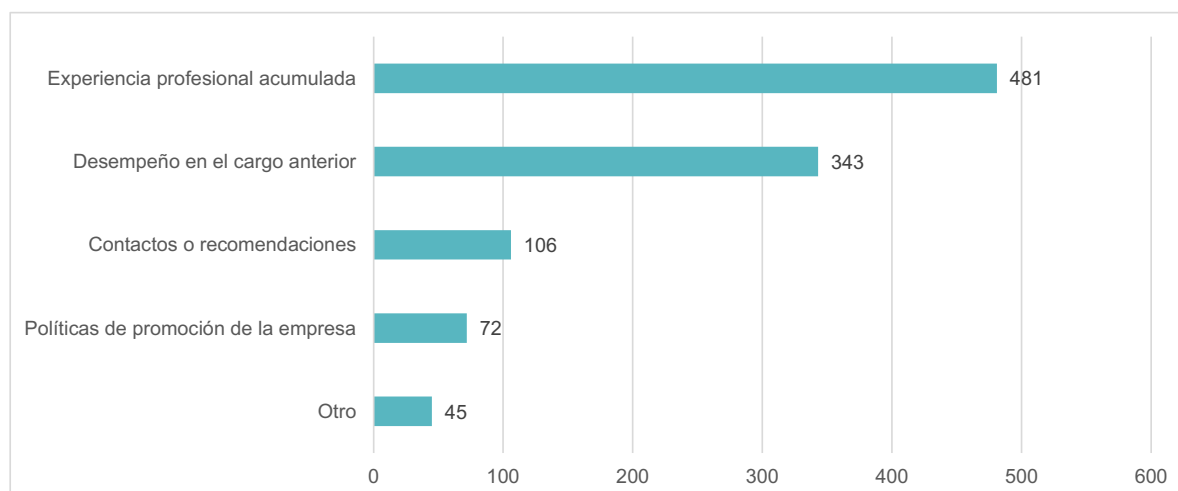


Figura 18: Factores claves para la asignación del cargo de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 14: Indique los factores que le han afectado negativamente.

Esta pregunta se planteó en un formato de opciones múltiples bajo una escala Likert para señalar qué tan de acuerdo o en desacuerdo se está ante cada posible afectación. Las alternativas a evaluar consideran discriminación salarial, discriminación para ascensos, maltrato verbal y/o psicológico, acoso sexual, acoso laboral y condiciones laborales no adecuadas. La figura 19 presenta la distribución de respuestas.

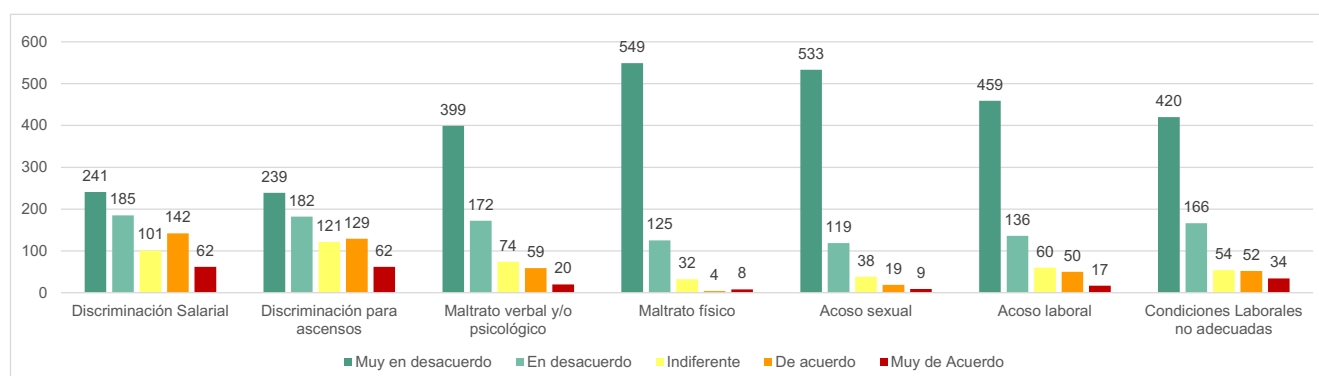


Figura 19: Percepción sobre aspectos que han afectado negativamente en su trabajo a las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Al considerar en la figura anterior las barras de color rojo ("Muy de Acuerdo") y las de color naranja ("De acuerdo"), que son las que representan respuestas donde las/los participantes señalan haberse visto afectados, se puede concluir que la "discriminación salarial" y la "discriminación para ascensos" son los aspectos que más afectan negativamente a las/los participantes, pues tienen una mayor cantidad de respuestas donde se está muy de acuerdo o de acuerdo con haberse visto afectado. Los aspectos relacionados a "condiciones laborales no adecuadas", "acoso laboral" y "maltrato verbal y/o psicológico" son los que siguen, pero con una significativa menor proporción de respuestas donde se declara estar de acuerdo o muy de acuerdo en verse afectado. Finalmente, en lo referido a "maltrato físico" y "acoso sexual" se puede observar que son los aspectos que menor proporción de participantes declara haberse visto afectado y donde las barras de color verde ("Muy en desacuerdo") son las que tienen mayor cantidad de respuestas.

Pregunta 15: Conocimiento de protocolos en temáticas relacionadas a género.

Esta pregunta se planteó bajo un formato de tipo binario donde se consulta si se tiene conocimiento o no de protocolos y qué hacer en caso de presentarse alguna situación de acoso laboral, discriminación o violencia intrafamiliar. En la figura 20 se puede observar que la mayor proporción de participantes declara estar en conocimiento de protocolos ante situaciones de tipo acoso laboral o discriminación, pero que, por otra parte, la mayor parte declara no conocer los protocolos de la empresa ante situaciones de violencia intrafamiliar. Esto puede explicarse dado que son situaciones que se presentan fuera de los espacios laborales. Sin embargo, son aspectos que deben ser considerados pues afectan física y emocionalmente a las/os trabajadoras/es de la organización.

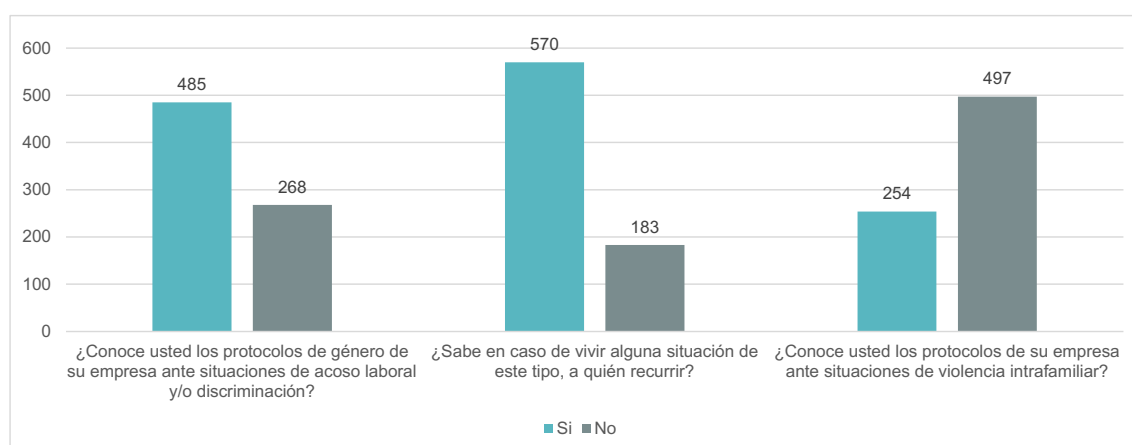


Figura 20: Comunicación de protocolos relacionados con situaciones de acoso, discriminación o violencia.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 16: Indique sus aspiraciones de desarrollo profesional.

Esta pregunta se planteó de forma que se plantearon una serie de aspiraciones para seleccionar aquellas que fueran relevantes, permitiendo seleccionar más de una respuesta. Por lo tanto, es importante notar que la cantidad de respuestas supera al número de encuestas recibidas. Las opciones consideran: (a) Independencia económica; (b) Poner en práctica lo aprendido; (c) Prestar un servicio a la comunidad; (d) Realización personal; (e) Formación profesional; (f) Obtener mayor experiencia; y (g) Lograr un balance entre la vida laboral y familiar. En la figura 21 se observa que la aspiración que corresponde a “lograr un balance entre la vida laboral y familiar” es la que más respuestas obtuvo, seguida por la aspiración referida a “realización personal” y la “formación profesional”; mientras que la menor cantidad de respuestas corresponde a “prestar un servicio a la comunidad”.

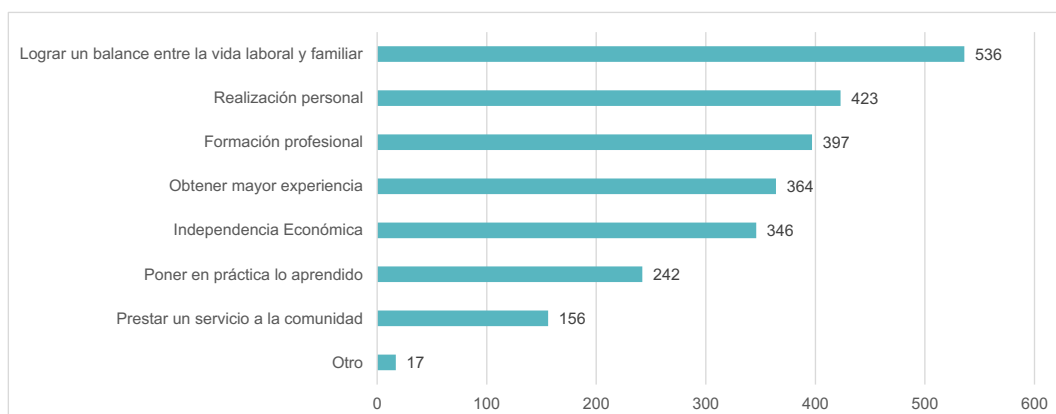


Figura 21: Principales aspiraciones de desarrollo profesional de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 17: Indique la posición que aspira alcanzar.

De forma complementaria a la anterior pregunta, se plantea esta pregunta en un formato de opciones múltiples donde se puede seleccionar entre cargos de tipo (a) Gerencial o ejecutivo; (b) Administrativo/Supervisor; (c) Operativo; (d) Mantener la posición actual. La figura 22 muestra la proporción de respuestas por posiciones laborales. Es posible observar que la mayor cantidad de respuestas corresponde a posiciones de tipo gerencial o ejecutivas, seguido por una posición de tipo administrativo o supervisor. Cabe destacar que también se tuvo una proporción de respuestas importantes (23%) en la opción de mantener la posición actual, lo que da cuenta que muchos de las/los participantes han logrado alcanzar la máxima posición que aspira en la organización.

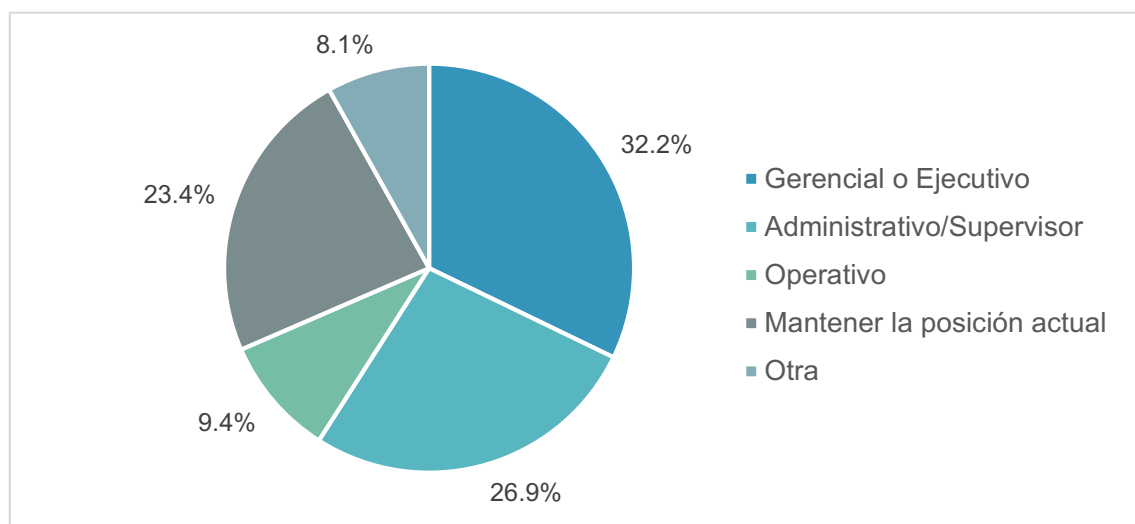


Figura 22: Posición laboral que aspiran alcanzar las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 18: Indique los obstáculos enfrentados para lograr un ascenso.

Esta pregunta se planteó en un formato de opciones múltiples considerando obstáculos como: (a) Estereotipos de género; (b) Falta de experiencia; (c) Cultura de la organización; (d) Falta de oportunidades; (e) Responsabilidades del hogar; (f) Ninguno. La figura 23 presenta los resultados, donde es posible apreciar que el principal obstáculo se refiere a la “falta de oportunidades”, seguido por la opción de “ninguno”. Esto implica que un porcentaje importante de las/os participantes declara no haber enfrentado obstáculos para alcanzar su actual posición en la organización donde labora. Además, un porcentaje muy bajo señala a las responsabilidades de su hogar como un obstáculo para poder lograr un ascenso en su organización.

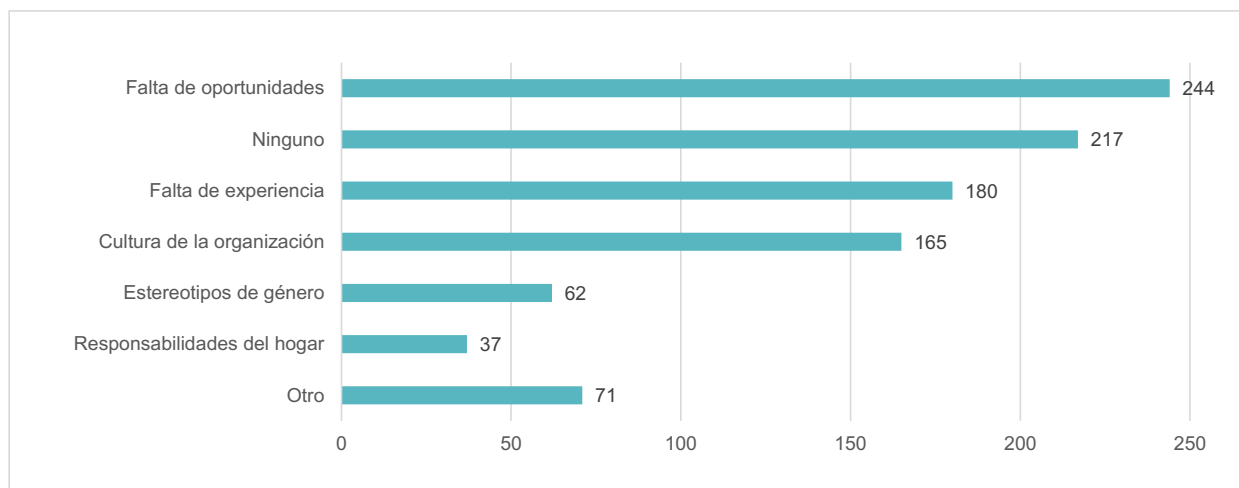


Figura 23: Principales obstáculos para ascender laboralmente enfrentados por las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 19: Indique si tuvo que priorizar su vida profesional frente a la familiar.

Esta pregunta se planteó en formato de opciones múltiples considerando: (a) Nunca; (b) Pocas veces, (c) A menudo; (d) Casi siempre y (e) Siempre. La figura 24 que se presenta a continuación muestra la proporción de las respuestas, que va desde nunca haber tenido que hacer esta priorización hasta siempre tener que hacerlo. Como es posible observar, la mayor parte de las respuestas corresponde a la opción “pocas veces” con un 27.9% de respuestas seguida por la de “a menudo” con un 25.9% y después la de “nunca” con un 22.4%. La opción con menos respuestas corresponde a la de “siempre” con un 8.9% de respuestas. Esto implica que las/os participantes que casi siempre o siempre se ven expuestos a priorizar su vida profesional frente a la familiar corresponden a la menor proporción.

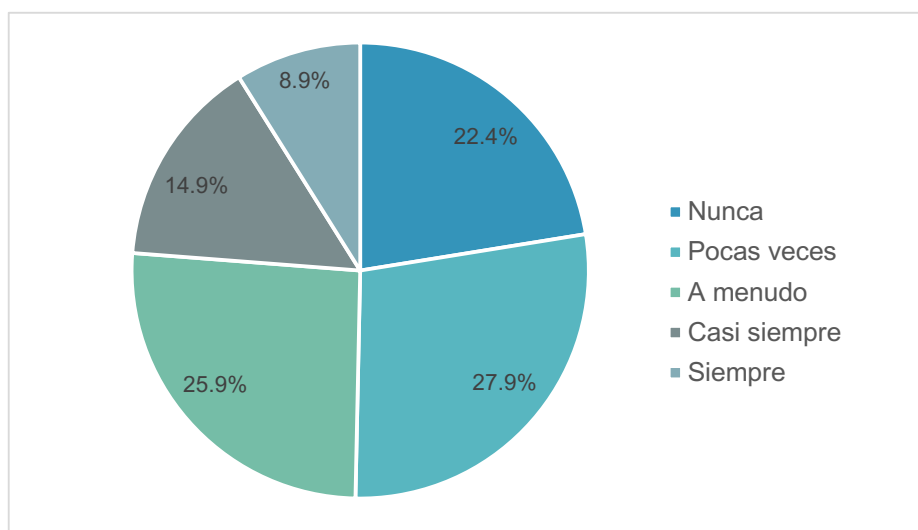


Figura 24: Percepción respecto a la priorización de su vida profesional frente a la familiar de las/los participantes.
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 20: Indique si ha tenido un trato discriminatorio por su género.

En esta pregunta se plantea en una escala Likert con cinco alternativas y se consulta respecto a haber sido víctima de un trato discriminatorio por parte de sus compañeros, su jefatura o sus subalternos. La figura 25 presenta los resultados, donde las barras color rojo y naranja representan las respuestas en que las/los participantes están “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con la afirmación de haber sufrido algún trato discriminatorio. Tal como se aprecia en la figura, estas barras tienen una cantidad muy reducida de respuestas y no se observa que haya una diferencia significativa en las respuestas asociadas al trato por parte de compañeros, jefatura o subalternos. Por otra parte, se puede observar que las barras en color verde señalan las respuestas en que se está muy en desacuerdo, y corresponde a la mayor cantidad de respuestas y también tienen una proporción de respuestas muy similar en las tres alternativas evaluadas.

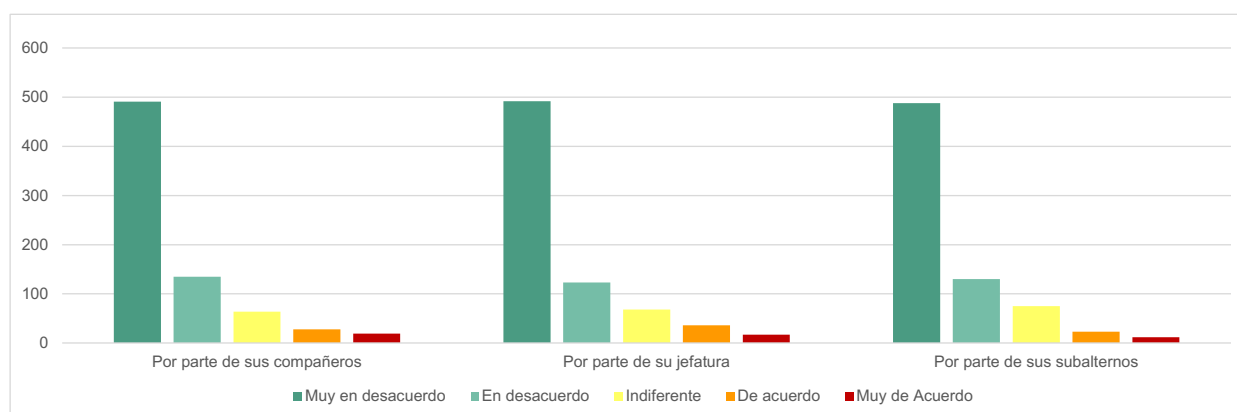


Figura 25: Percepción respecto a un trato discriminatorio de las/los participantes.
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 21: Indique si ha tenido un trato discriminatorio por su género.

Esta pregunta se planteó con tres opciones: (a) Indiferente; (b) Hombre y (c) Mujer. La figura 26 muestra que la mayoría de las respuestas (más del 80%) señala que le resulta indiferente. Sin embargo, si se realiza una comparación entre las preferencias de jefatura femenina o masculina, esta última tiene casi el doble de las respuestas.

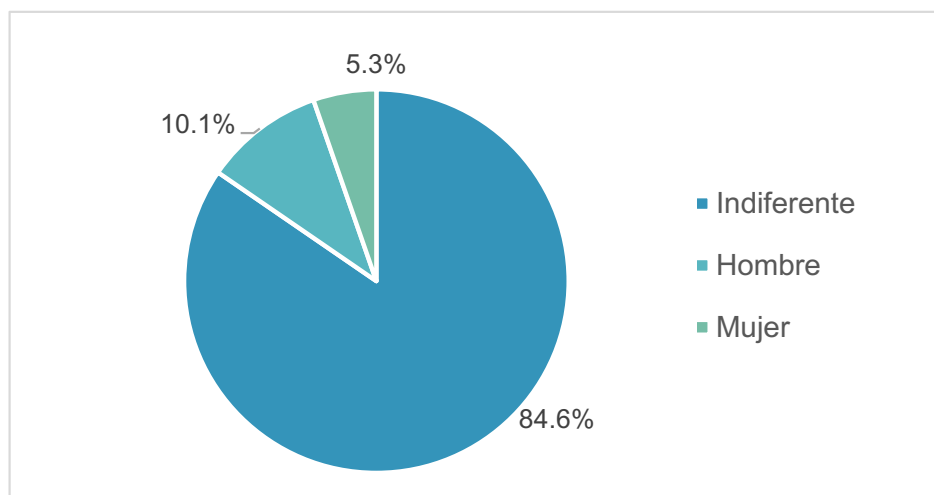


Figura 26: Preferencia del género de la jefatura de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia

Pregunta 22: Indique el formato de trabajo durante el periodo de contingencia.

Dado que la aplicación de este instrumento se realizó durante el periodo de pandemia, en esta pregunta se solicita indicar el esquema en que trabajan, considerando tres opciones: (a) Presencial; (b) Remoto; (c) Mixto. Tal como se observa en la figura 27, más del 56% realizaron su trabajo en forma presencial, seguido por un 30% en una modalidad mixta o híbrida. En menor proporción están las respuestas que señalan realizar su trabajo de forma remota (13%).

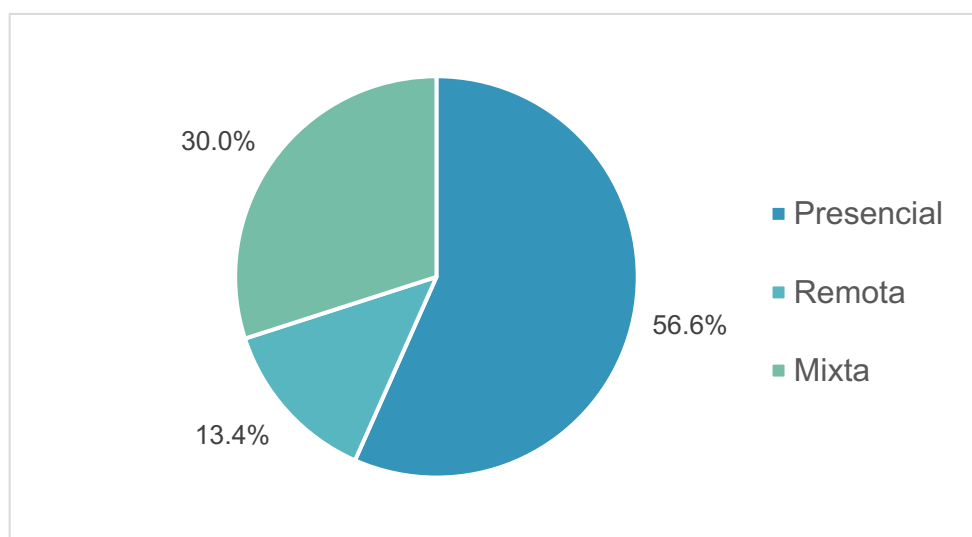


Figura 27: Esquema de trabajo durante tiempos de contingencia de las/los participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 23: Indique si su carga laboral ha sido menor, igual o mayor en contexto de pandemia.

En línea con la pregunta anterior, se plantea esta pregunta en un formato de tres opciones: (a) Menor carga laboral; (b) Igual carga laboral; (c) Mayor carga laboral. Tal como se observa en la figura 28, las/os participantes declaran tener la misma carga laboral que antes, con un 49% de respuestas, pero en una proporción muy similar, con un 46% de respuestas se declara que su carga laboral aumentó producto de la contingencia sanitaria o de algún otro tipo.

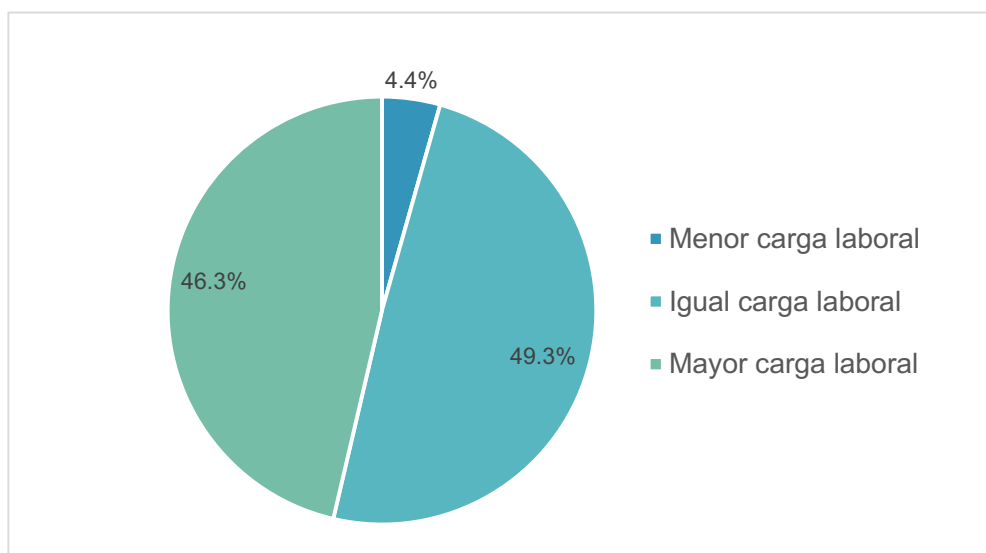


Figura 28: Carga laboral de las/os participantes durante los tiempos de contingencia.

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 24: Indique su rango de remuneración bruta mensual.

Esta pregunta se planteó en un formato de opciones múltiples para que el participante señale el rango de remuneraciones correspondiente.³ Es una pregunta directamente vinculada con el tipo de contrato laboral. En la figura 29 se puede observar que la mayoría respondieron tener un rango de remuneración entre 750 mil pesos a 1 millón mensual, seguido por un rango entre 1 millón y 1.5 millones mensuales. Otra proporción importante señaló estar en un rango de 500 a 750 mil pesos. En menor proporción están los que respondieron en rangos superiores a 2.5 millones de pesos.

³ Por las diferencias salariales entre regiones, se aplicó una corrección en el diseño de los tramos de remuneraciones una vez que ya estaba abierta la encuesta, por lo que se tuvieron que eliminar 12% de respuestas asociadas a remuneraciones.

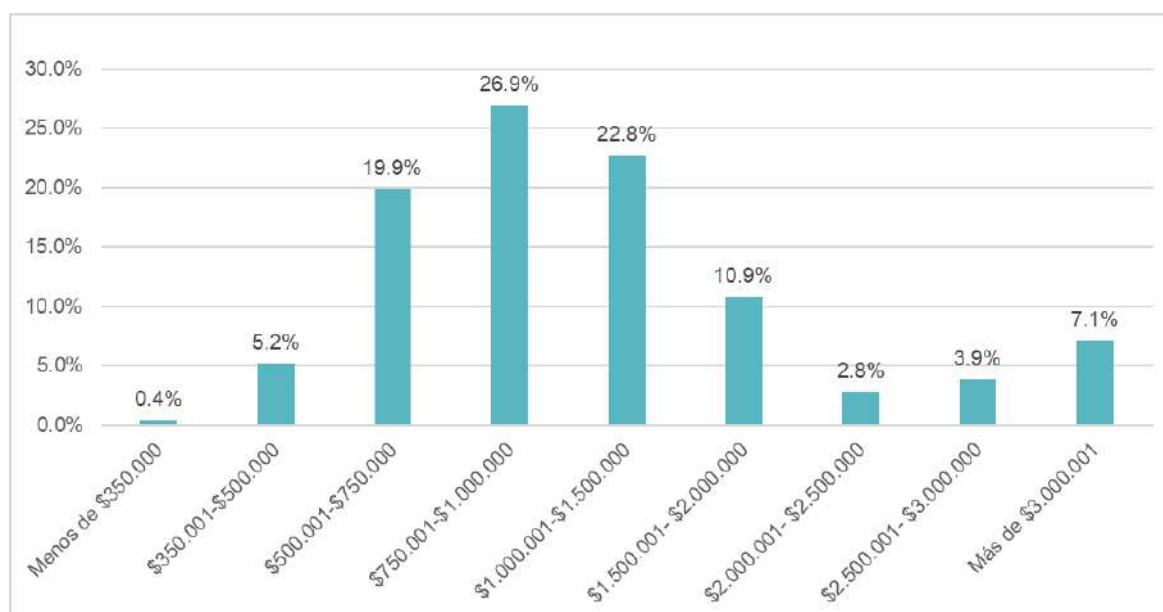


Figura 29: Rango de remuneración imponible mensual percibida por las/os participantes.

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Tercera Sección: Prácticas Laborales

En esta sección se presentan los resultados de percepción de las/os participantes con respecto a la implementación de prácticas laborales que favorezcan a una mayor equidad de género en la organización.

Pregunta 25: Prácticas Laborales en la empresa donde laboral.

Esta pregunta se planteó en un formato de opciones con una escala Likert. Las figuras 30 y 31 presentan la valoración que hicieron las/os participantes de cada práctica laboral. Si se observa las barras de color rojo (muy en desacuerdo) y naranja (en desacuerdo), se puede identificar las prácticas en las que mayor número de respuestas indica que este tipo de prácticas no están implementadas en las organizaciones donde laboran.⁴

⁴ Notar que a diferencia de las figuras 19 y 25, para las figuras 30 y 31 se invierte la escala de colores para mantener la interpretación de las respuestas con una connotación negativa.

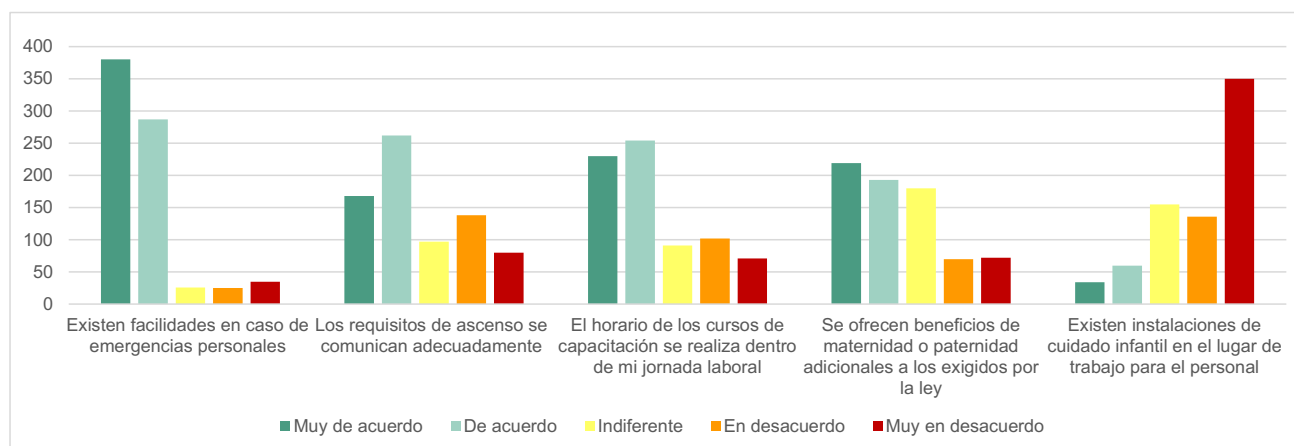


Figura 30: Prácticas laborales implementadas en las organizaciones donde laboran las/los participantes. Parte 1

Fuente: Elaboración propia.

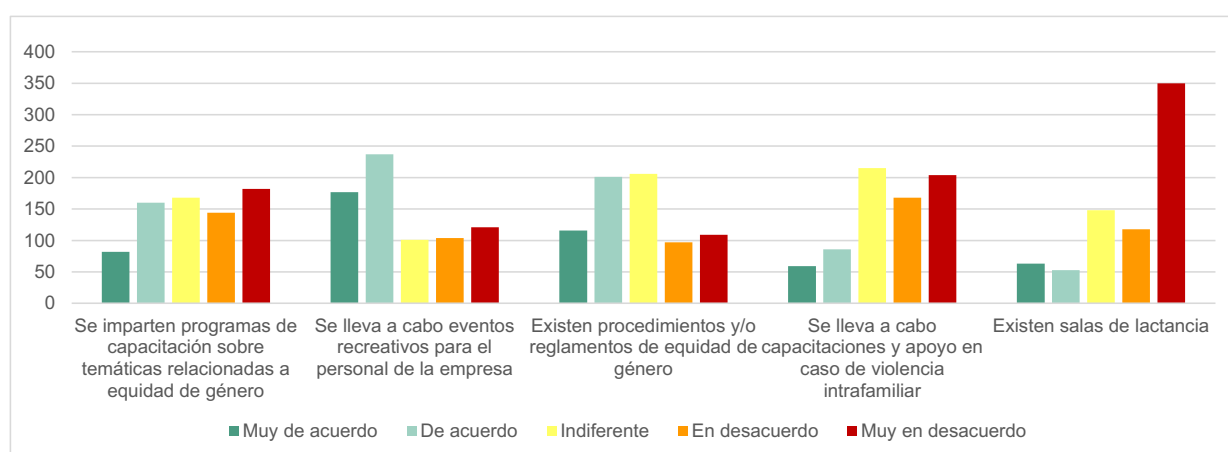


Figura 31: Prácticas laborales implementadas en las organizaciones donde laboran las/los participantes. Parte 2.

Fuente: Elaboración propia.

En ambas figuras, se puede observar que las prácticas con mayor cantidad de respuestas en esta categoría son las referidas a “existencia de salas de lactancia” y la “existencia de instalaciones para el cuidado infantil”. Esto se puede explicar por el hecho de que muchas organizaciones tienen escasa infraestructura que les dificulta habilitar estos espacios, en especial cuando consideramos la necesidad de disponer de salas de lactancia cuando las mujeres trabajadoras retornan a laborar posterior a su periodo post-natal. En menor proporción, las otras prácticas que tuvieron una alta cantidad de respuestas que denotan su inexistencia son las relacionadas a sesiones de capacitación y apoyo en caso de violencia intrafamiliar y la relacionada a la impartición de programas de capacitación en temáticas relacionadas con la equidad de género.

Por el contrario, una de las prácticas laborales que mayor cantidad de respuestas positivas tuvo (de acuerdo y muy de acuerdo), señalado con las barras de color verde corresponde a las facilidades que se pueden otorgar al personal en caso de emergencias personales, seguida por la práctica relacionada a la impartición de cursos de capacitación en horarios del turno laboral, en contraste con realizarlos fuera del horario de trabajo implicando disponer del tiempo que destina el personal a sus actividades familiares y personales.

Pregunta 26: Indique otras prácticas laborales de equidad de género deseables

Esta pregunta se planteó en un formato abierto para que las/os participantes pudieran señalar otras prácticas laborales que podrían ser consideradas en su organización. De las respuestas obtenidas, se destaca el énfasis que se hizo en poder asegurar la equidad en las remuneraciones de hombres y mujeres, así como una mayor equidad en las oportunidades laborales y una mayor equidad en la dotación de cargos. Además, se enfatizó en la importancia que tiene el respeto por los horarios laborales y no requerir realizar actividades en su tiempo libre que destinan a su vida familiar, así como también el poder disponer de flexibilidad en los horarios para poder equilibrar su vida laboral con la personal.

5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

En este capítulo se presenta el análisis estadístico de los resultados con un enfoque de género; es decir, diferenciando entre las respuestas de mujeres y hombres para determinar si existen o no brechas de género desde un punto de vista estadístico.

Dado que el estudio se orientó a todos los actores de una comunidad logístico-portuaria, es importante destacar que muchos de ellos tienen operaciones con varios puertos a lo largo de Chile. Por ejemplo, un transportista por carretera podría realizar servicios de transporte de carga de comercio exterior tanto del puerto de San Antonio como de Valparaíso, dado que el *hinterland* (origen/destino de la carga) es ampliamente compartido. En este sentido, la encuesta permitió a las/os participantes seleccionar uno o más puertos con los que realiza operaciones. Dado esto y para efectos del análisis de este y el próximo capítulo, las respuestas que señalaron operar con más de un puerto fueron contabilizadas como múltiples respuestas, tal que pasamos de 742 respuestas a un total de **852 observaciones**.

El análisis se divide en: (5.1) características socioeconómicas y laborales, (5.2) percepciones sobre el ambiente laboral y (5.3) percepciones sobre prácticas laborales en la empresa.

5.1 Análisis Estadístico de las Características Socioeconómicas y Laborales

Esta sección desarrolla un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en términos de sus características socioeconómicas y laborales para entender mejor la composición y condiciones al interior de la industria marítima-portuaria. Para una mejor exposición, el análisis se divide de acuerdo con el tipo de variable: cuantitativas o cualitativas.

La tabla 2 presenta el resumen estadístico de las características sociodemográficas y laborales cuantitativas de las personas que responden la encuesta. Estas son: la edad medida en años y capturada en la pregunta 4, el número de personas que tiene a su cargo en el hogar capturada en la pregunta 7, las horas por día que la persona dedica a tareas domésticas en el hogar capturada en la pregunta 8, la proporción de los gastos del hogar que son de cargo de la persona y que fue capturada en la pregunta 9, la experiencia laboral en el cargo medida en años y capturada en la pregunta 11 y finalmente, la remuneración medida en miles de pesos chilenos y que fue capturada en las preguntas 12 y 24.⁵

La columna (1) presenta la cantidad de respuestas obtenidas para cada variable, mientras que las columnas (2) y (3) muestran su respectivo promedio y desviación estándar. Las columnas (4) y (5) en cambio, muestran el promedio de la variable, pero separando según el sexo de la persona que responde. Finalmente, la columna (6) muestra la diferencia entre el promedio para mujeres y el promedio para hombres. Además, se realiza un test de diferencia en medias para verificar si la diferencia encontrada es estadísticamente significativa o no.

Como se puede observar en la columna (6) en todos los casos existe una diferencia significativa (al 1 y 5% de significancia) entre mujeres y hombres. En promedio y en comparación con sus pares hombres, las mujeres en la industria marítima-portuaria son más jóvenes (2.3 años), tienen menos personas a su cargo en el hogar (0.3 personas), dedican más tiempo a tareas domésticas (0.3 horas), tienen una menor proporción de los gastos del

⁵ Cuando el contrato es indefinido o a plazo (pregunta 12) se presentan tramos de remuneración (pregunta 24A). En este caso, se calcula la remuneración utilizando el valor medio del tramo correspondiente. Para el último tramo “Más de \$3,000,000” se utiliza \$3,000,000 como remuneración. Cuando el contrato es de tipo eventual (pregunta 12) se presenta la pregunta 24B tal que la remuneración se calcula como: $(\text{valor por turno} \times \text{n}^\circ \text{ turnos semanales trabajados} \times 4)$. 42 de las 698 respuestas válidas (6.02%) corresponden a este último caso.

hogar a su cargo (7.1%), tienen menos experiencia en el cargo actual (2.4 años) y reciben una menor remuneración (133,100 pesos chilenos). En particular, esta diferencia de remuneraciones implica una brecha de género de -10.9%, cifra relevante y similar a la reportada por la OCDE (2021) de -12% para 2017; aunque menor a lo reportado por el INE (2020) que corresponde a una brecha de género para el ingreso medio mensual de -20.4% en 2020.

Tabla 2: Resumen Estadístico de Características Cuantitativas

Variable	Obs. ^a (1)	Media (2)	Des. Est. ^b (3)	Mujer ^c (4)	Hombre ^d (5)	Dif. ^e (6)
Edad (años)	843	40.8	10.2	39.3	41.6	-2.3***f
Número de personas a su cargo	818	1.4	1.3	1.2	1.5	-0.3***
Horas/día de tareas domésticas ^g	831	3.5	2.2	3.7	3.4	0.3**
Proporción de gastos a su cargo	847	77.8	24.0	73.0	80.1	-7.1***
Experiencia en el cargo (años)	842	10.6	9.5	9.0	11.4	-2.4***
Remuneración (miles \$) ^h	738	1,311.3	785.0	1,223.1	1,356.2	-133.1**

Notas: a. Obs.: Observaciones. b. Des. Est.: Desviación Estándar. c. Promedio de la variable para mujeres. d. Promedio de la variable para hombres. e. Dif: Resta entre el promedio de mujeres y hombres. Es un test de diferencia de medias asumiendo misma varianza. f. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. g. Tareas domésticas se omiten cuando la respuesta es inválida (0.9% de las respuestas). h. Para Tramos de remuneración: Media del rango. Cuando es por turnos: Cantidad de turnos mensuales × Remuneración por turno.

Fuente: Elaboración Propia.

Por otra parte, la tabla 3 presenta el resumen estadístico de las características sociodemográficas y laborales cualitativas presentando la proporción de las distintas categorías al interior de cada variable. Estas corresponden a: estado civil, nivel educativo, tipo de cargo, si corresponde o no a jefatura, tipo de organización en la que trabaja y si su contrato es indefinido o no.⁶ Estas variables son capturadas respectivamente a partir de las preguntas 5, 6, 10, 1 y 12.

Tal como se aprecia en la tabla 3, la columna (1) presenta la cantidad de respuestas obtenidas, con las columnas (2) y (4) separando las mismas entre mujeres y hombres y su respectiva proporción para cada categoría; mientras que las columnas (3) y (5) reflejan las distintas proporciones en términos relativos o porcentuales. Para determinar si hay diferencias relevantes entre mujeres y hombres, la columna (6) presenta los resultados del test Chi2 de Pearson que se aplica a datos cualitativos y evalúa si las diferencias observadas en la distribución de categorías son estadísticamente significativas o no.

Como se observa en los distintos estadísticos de la columna (6) hay diferencias significativas (al 1% de significancia) entre mujeres y hombres en términos de estado civil, nivel educativo, tipo de cargo y tipo de organización; mientras que en términos de jefatura y tipo de contrato las diferencias no son relevantes. Con estos resultados se concluye que en la industria marítima-portuaria las mujeres son en su mayoría solteras mientras que los hombres son principalmente casados o en acuerdo de unión civil (AUC), las mujeres tienen un nivel educativo promedio mayor que los hombres y se desempeñan en su gran mayoría en cargos administrativos mientras que los hombres en cargos operativos. También se observa que las mujeres pertenecen a distintas organizaciones mientras que sus pares masculinos provienen en su mayoría de concesionarios de terminal portuario.

Todas estas diferencias cuantitativas y cualitativas entre mujeres y hombres son importantes de tomar en cuenta porque, como veremos en el siguiente capítulo, pueden explicar parte de las brechas de género en términos de

⁶ Como se explica en la sección 4.3, las variables tipo de cargo e indicador de jefatura se generan a partir de la clasificación realizada a las respuestas de la pregunta abierta 10.

remuneraciones y de las percepciones sobre distintos temas relativos a las condiciones laborales y prácticas empresariales.

Tabla 3: Resumen Estadístico de Características Cualitativas

Variable	Obs. ^a (1)	Mujer ^b (2)	% ^c (3)	Hombre ^d (4)	% ^e (5)	Test Chi2 ^f (6)
Estado civil:	847	278	100	569	100	33.4*** ^g
• Soltera/o		151	54.3	212	37.3	
• Casada/o, AUC ^h		89	32.0	302	53.0	
• Divorciada/o, Viuda/o, Otros		38	13.7	55	9.7	
Nivel de estudio más alto completado:	848	277	100	571	100	60.5***
• Enseñanza básica o media		27	9.8	164	28.7	
• Ing. en ejecución		11	4.0	56	9.8	
• Técnico		83	30.0	139	24.3	
• Profesional		117	42.2	138	24.2	
• Postgrado		39	14.0	74	13.0	
Tipo de cargo:	832	275	100	557	100	75.2***
• Operativo		53	19.3	275	49.4	
• Administrativo		200	72.7	235	42.2	
• Gerencial		22	8.0	47	8.4	
Jefatura:	832	275	100	557	100	0.73
• No		219	79.9	429	77.0	
• Sí		56	20.1	128	23.0	
Tipo de organización:	850	278	100	572	100	18.5***
• Concesionario de terminal		104	37.4	296	51.8	
• Empresa estatal portuaria		38	13.7	62	10.8	
• Empresa de estiba o muelle		23	8.3	43	7.5	
• Transporte carga ferrocarril		49	17.6	59	10.3	
• Otro		64	23.0	112	19.6	
Contrato Indefinido:	850	278	100	572	100	1.7
• No		37	13.3	59	10.3	
• Sí		241	86.7	513	89.7	

Notas: a. Obs.: Observaciones. b. Cantidad de mujeres que contesta cada categoría. c. Porcentaje de la categoría mujer. d. Cantidad de hombres que contesta cada categoría. e. Porcentaje de la categoría hombre. f. Test de Pearson para medir la diferencia en distribución según el género. Por lo general un valor grande implica que sí hay diferencias entre hombres y mujeres. g. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. h. AUC: Acuerdo de Unión Civil.

Fuente: Elaboración Propia.

5.2 Análisis Estadístico de las Percepciones sobre el Entorno Laboral

En esta sección, el análisis se divide en dos partes que corresponden a las preguntas de tipo cerrada y a las preguntas de selección múltiple con opción de respuesta abierta. Las primeras corresponden a las preguntas 14, 15, 19, 20, 21, 22 y 23 y los resultados del análisis estadístico se presentan en la tabla 4. Las segundas en cambio corresponden a las preguntas 13, 16, 17 y 18 cuyo resumen se presenta en la tabla 5.

Dada la naturaleza ordinal de las preguntas 14, 19 y 20 con escala de Likert, se puede analizar el promedio según género junto con la diferencia y la evaluación de su significancia estadística al igual que en el caso de variables cuantitativas.⁷ Además, si el promedio se encuentra debajo de 3 (Indiferente) es posible decir que en promedio las personas no están de acuerdo con la afirmación, mientras que si supera el 3 sí estarían de acuerdo. Las

⁷ Escala Likert de 1 a 5, donde 1 es “Muy en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Indiferente”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Muy de acuerdo” en las preguntas 14 y 20; mientras que para la pregunta 19: 1 es “Nunca”, 2 es “Pocas veces”, 3 es “A menudo”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”.

columnas (1) y (2) de la tabla 4 presentan el promedio por pregunta para mujeres y hombres respectivamente; mientras que la columna (3) presenta la diferencia y su respectivo test de significancia estadística.

En cambio, las preguntas 15, 21, 22 y 23 contienen respuestas de tipo discreta en 2 o 3 alternativas, por lo que presentamos en las columnas (1) y (2) la proporción de mujeres y hombres que escogen cada alternativa respectivamente. Por ser variables cualitativas, la columna (3) presenta para estos casos los resultados del test Chi2 de Pearson junto con su significancia estadística.

Como se puede observar en la columna (3) de la tabla 4, la percepción sobre las condiciones laborales difiere entre mujeres y hombres y de una forma estadísticamente significativa en general.

Tabla 4: Resumen Estadístico de Percepciones (Preguntas cerradas)

Pregunta	Mujer ^a (1)	Hombre ^b (2)	Dif. o test Chi2 ^c (3)
14. En la actual empresa donde labora, se ha visto afectado/a negativamente por los siguientes aspectos:			
• Discriminación Salarial	2.85	2.26	0.59**** ^d
• Discriminación para ascensos	2.76	2.29	0.47***
• Maltrato verbal y/o psicológico	2.01	1.67	0.34***
• Maltrato físico	1.24	1.36	-0.12**
• Acoso sexual	1.48	1.37	0.11*
• Acoso laboral	1.76	1.60	0.16**
• Condiciones Laborales no adecuadas (Baño, Camarines, etc.)	1.71	1.77	-0.06
15. Responda a continuación:			
• ¿Conoce usted los protocolos de género de su empresa ante situaciones de acoso laboral y/o discriminación? Si.	60.29%	67.72%	4.54**
• ¿Sabe en caso de vivir alguna situación de este tipo, a quién recurrir? Si.	72.92%	77.02%	1.70
• ¿Conoce usted los protocolos de su empresa ante situaciones de violencia intrafamiliar? Si.	27.80%	38.56%	9.47***
19. ¿Cree usted que, para llegar a su cargo actual, tuvo que priorizar su vida profesional frente a su vida familiar?			
	2.88	2.63	0.25***
20. En su trabajo actual, ha sentido un trato discriminatorio por su género:			
• Por parte de sus compañeros	1.93	1.46	0.47***
• Por parte de su jefatura	1.84	1.45	0.39***
• Por parte de sus subalternos	1.79	1.44	0.35***
21. Con respecto a su jefatura, prefiere que sea:			
• Hombre	9.75%	10.00%	8.90**
• Mujer	8.30%	3.51%	
• Me es indiferente	81.95%	86.49%	
22. En tiempos de contingencia (pandemia, etc...) su trabajo es realizado de forma:			
• Presencial	33.81%	61.23%	71.94***
• Remota	27.70%	9.47%	
• Mixta	38.49%	29.30%	
23. En el contexto actual de pandemia, su carga laboral es:			
• Igual que antes	38.99%	50.88%	13.86***
• Mayor que antes	54.51%	46.14%	
• Menor que antes	6.50%	2.98%	
Notas: a. Mujer: Promedio de las respuestas de las mujeres en relación con la escala Likert para las preguntas 14, 19 y 20. Para las preguntas 15, 21, 22 y 23 corresponde a la proporción de mujeres que respondieron la alternativa correspondiente. b. Hombre: Promedio de las respuestas de los hombres en relación con la escala Likert para las preguntas 14, 19 y 20. Para las preguntas 15, 21, 22 y 23 corresponde a la proporción de hombres que respondieron la alternativa correspondiente c. Diferencia para las preguntas 14, 19 y 20: Resta entre el promedio de mujeres y hombres, con el respectivo test de diferencia de medias asumiendo misma varianza. Para las preguntas 15, 21, 22 y 23 se presenta el estadístico del test Chi2. d. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.			

Fuente: Elaboración Propia.



Respecto a aspectos negativos del entorno (pregunta 14) se observa que, en promedio, las personas no se sienten afectadas por ellos; siendo la discriminación salarial el aspecto negativo más relevante, y el maltrato físico el menos relevante. Sin embargo, es muy importante notar que en 5 de los 7 aspectos indicados, las mujeres expresan en promedio una mayor afectación (al 1, 5 y 10% de significancia) que los hombres. Solo en el caso del maltrato físico los hombres manifiestan estar más afectados que las mujeres; y respecto a condiciones laborales físicas no adecuadas no hay diferencia entre mujeres y hombres.

Profundizando el tema de discriminación de género (pregunta 20) se observa también que, en promedio, las personas no han sentido un trato discriminatorio según su género. Sin embargo, y al igual que en el punto anterior, son las mujeres quienes manifiestan una mayor sensación de discriminación que los hombres (al 1% de significancia); siendo la más relevante la discriminación por parte de los compañeros y la menos relevante aquella por parte de la jefatura.

En términos de conocimiento de protocolos (pregunta 15) llama la atención como en promedio, las personas no los conocen ni saben a quién acudir en caso de acoso laboral, discriminación o violencia intrafamiliar. Todavía más preocupante es el hecho de que son las mujeres las que saben menos (al 1 y 5% de significancia) que los hombres sobre estos protocolos; aunque no hay diferencias respecto del conocimiento de a quién acudir en situaciones de discriminación o acoso.

La pregunta 19 permite indagar si las personas deben priorizar su vida profesional frente a la familiar para mantener el cargo actual. En este caso se observa cierta indiferencia en términos agregados, aunque nuevamente se encuentra una brecha significativa entre mujeres y hombres (al 1% de significancia) siendo las primeras quienes resultan más afectadas en promedio.

Cuando se analizan las preferencias de jefatura (pregunta 21) se observa que tanto hombres como mujeres son indiferentes en su gran mayoría entre tener un jefe hombre o una jefe mujer. Sin embargo, las preferencias son distintas entre ambos géneros (al 5% de significancia) pues la preferencia de jefatura femenina es más alta para mujeres que para hombres; mientras que por otra parte, la preferencia de jefatura masculina es ligeramente mayor para hombres respecto a las mujeres.

Las preguntas 22 y 23 dan la posibilidad de explorar sobre las percepciones en el contexto de la pandemia actual, pues el formato de trabajo es distinto en muchos casos y existe la preocupación de que podría haberse generado un aumento en la carga laboral. Respecto al formato de trabajo, se encuentra una clara brecha entre mujeres y hombres (al 1% de significancia). En el contexto actual, las mujeres reportan una distribución más o menos equitativa entre un formato presencial, remoto y mixto; mientras que, los hombres reportan en su mayoría un formato presencial y en una baja proporción un formato remoto. Este resultado podría estar directamente vinculado con los resultados de la pregunta 23 y con el hecho de que las mujeres ocupan cargos administrativos en su mayoría, mientras que los hombres tienen la mayor representación en cargos operativos. Además, el resultado puede estar asociado a que en la pandemia las mujeres han visto aumentada su carga de trabajo no remunerado producto del cierre de guarderías y colegios; lo que incrementa la necesidad de trabajar de forma remota. De este modo, se observa que, en el contexto actual, mujeres y hombres perciben una carga laboral distinta (al 1% de significancia); siendo por un lado las mujeres quienes reportan en su mayoría tener una carga mayor a la anterior, y los hombres por el otro lado quienes reportan en su mayoría tener la misma carga laboral que antes.

La tabla 5, presenta un resumen de aquellas preguntas de selección múltiple con opción de respuesta abierta y que por haber recibido una elevada tasa de respuestas abiertas no pueden analizarse más allá de frecuencias. Además, por la imposibilidad de sistematizar las respuestas, estas preguntas sólo forman parte del análisis estadístico de este capítulo y quedan excluidas del análisis econométrico presentado en el capítulo siguiente. La

columna (1) presenta la cantidad de respuestas obtenidas, mientras que las columnas (2) y (3) presentan las tres respuestas más frecuentes según género en términos absolutos y relativos.

Todo este análisis estadístico permite concluir que si bien no hay una percepción generalizada de que las condiciones laborales sean adversas, sí existen sin embargo, brechas de género en desmedro de las mujeres no solo en términos de remuneraciones, sino que también en términos de percepciones sobre las condiciones laborales. El análisis econométrico presentado en el capítulo 5 permitirá entender mejor si estas brechas dependen o no de ciertas condiciones inherentes a las personas.

Tabla 5: Resumen de Percepciones (Preguntas con opción abierta)

Pregunta	Obs. ^a (1)	Mujer ^b (2)	Hombre ^c (3)
13. De los siguientes factores, ¿Cuál fue importante para la asignación de su cargo actual?			
- Experiencia profesional acumulada - Desempeño en el cargo anterior - Contactos o recomendaciones	838	170 (20.3%) ^d 114 (13.6%) 47 (5.6%)	391 (46.7%) ^d 263 (31.4%) 64 (7.6%)
16. ¿Cuáles son sus principales aspiraciones dentro de su desarrollo profesional?			
- Lograr un balance entre la vida laboral y familiar - Realización personal - Formación profesional	851	214 (25.1%) 166 (19.5%) 167 (19.6%)	407 (47.8%) 313 (36.8%) 284 (33.4%)
17. ¿Qué tipo de posiciones aspira alcanzar en la organización donde labora?			
- Gerencial o Ejecutivo - Administrativo/Supervisor - Mantener la posición actual	847	84 (9.9%) 65 (7.7%) 61 (7.2%)	225 (26.6%) 138 (16.3%) 126 (14.9%)
18. Para lograr un ascenso, ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta en la empresa donde labora?			
- Falta de oportunidades - Falta de experiencia - Cultura de la organización	836	107 (12.8%) 75 (9.0%) 75 (9.0%)	161 (19.3%) 125 (15.0%) 128 (15.3%)
Notas: a. Obs: Observaciones. b. Mujer: Cantidad de mujeres que contesta cada categoría. c. Hombre: Cantidad de hombres que contesta cada categoría. d. Los porcentajes no suman 100% debido a que sólo se presentan las 3 respuestas más frecuentes.			

Fuente: Elaboración Propia.

5.3 Análisis Estadístico de las Percepciones sobre Prácticas Empresariales

Esta sección presenta el análisis de la pregunta 25 que captura la percepción de las personas respecto a ciertas prácticas laborales para promover mayor equidad de género al interior de una empresa. Nuevamente, dada la naturaleza ordinal de las preguntas en escala de Likert, las columnas (1) y (2) de la tabla 6 muestran el promedio para mujeres y hombres respectivamente.⁸ La columna (3) presenta la diferencia entre ambos promedios y su evaluación en términos de significancia estadística.

En 6 de las 10 prácticas el promedio supera el 3 (indiferente) lo que implica cierto grado de conformidad con las respectivas prácticas. La práctica que recibe el menor puntaje corresponde a aquella sobre la existencia de instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo. También es posible afirmar que la existencia de salas de lactancia, la ocurrencia de capacitaciones y apoyo en caso de violencia familiar y la organización de programas de capacitación sobre equidad de género son prácticas percibidas por parte de las/os trabajadoras/es como no implementadas por su empresa.

⁸ Escala Likert de 1 a 5, donde 1 es “Muy en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Indiferente”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Muy de acuerdo”.



Desde una perspectiva de género es muy relevante notar que, en todos los casos la diferencia es negativa y significativa o a lo sumo no significativa estadísticamente; lo que nos indica que en promedio las mujeres perciben un menor grado de implementación de todas las prácticas mencionadas en comparación con los hombres. Los tres casos donde la brecha entre mujeres y hombres es más grande corresponden a la existencia de capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar, la oferta de beneficios de maternidad/paternidad adicionales a los exigidos por ley y la existencia de procedimientos y/o reglamentos de equidad de género. Este análisis da luces de aquellas prácticas que deberían reforzarse en la empresa y también de cómo las mujeres perciben su implementación.

Tabla 6: Resumen Estadístico de Percepciones de Prácticas Laborales

Práctica Laboral	Mujer ^a (1)	Hombre ^b (2)	Diferencia ^c (3)
Existen facilidades en caso de emergencias personales que se generen en el horario laboral	4.27	4.28	-0.01
Los requisitos de ascenso se comunican adecuadamente a los/as trabajadores/as	3.25	3.47	-0.22 ^{**d}
El horario de los cursos de capacitación se realiza dentro de mi jornada laboral, lo cual facilita mi participación	3.57	3.66	-0.09
Se ofrecen beneficios de maternidad o paternidad adicionales a los exigidos por la ley	3.38	3.66	-0.28 ^{***}
Existen instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo para el personal	1.89	2.11	-0.22 ^{**}
Se imparten programas de capacitación sobre temáticas relacionadas a igualdad de género	2.65	2.87	-0.22 ^{**}
Se lleva a cabo eventos recreativos para el personal de la empresa	3.30	3.40	-0.10
Existen procedimientos y/o reglamentos de equidad de género	3.02	3.27	-0.25 ^{***}
Se lleva a cabo capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar	2.27	2.59	-0.32 ^{***}
Existen salas de lactancia, que permitan almacenar la leche materna, para continuar con este proceso, independiente si se están o no desarrollando las labores en la empresa	2.09	2.31	-0.22 ^{**}
Notas: a. Mujer: Promedio de las respuestas de las mujeres en relación con la escala Likert. b. Hombre: Promedio de las respuestas de los hombres en relación con la escala Likert. c. Diferencia: Resta entre el promedio de mujeres y hombres. Es un test de diferencia de medias asumiendo misma varianza. d. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.			

Fuente: Elaboración Propia.



6. ANÁLISIS ECONOMETRICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

El análisis estadístico presentado en el capítulo anterior confirma la existencia de brechas de género en varias dimensiones: remuneraciones, percepciones sobre condiciones laborales y sobre prácticas empresariales. Más allá de la identificación y cuantificación de estas brechas, creemos importante analizar también si éstas están relacionadas o no con las características socioeconómicas y laborales de las personas. La detección de heterogeneidades en las distintas brechas de género nos permitirá entender aquellos factores que podrían ser relevantes al momento de reducir y eliminar estas brechas.

Este capítulo presenta un análisis econométrico para lograr este cometido. El análisis y métodos implementados se dividen en dos partes según las variables de interés. Primero se realiza un análisis econométrico de las brechas de género en términos de remuneraciones para luego analizar las brechas de género en términos de percepciones de condiciones laborales y prácticas empresariales.

6.1 Análisis de la brecha de Remuneraciones

Como se pudo evidenciar en el capítulo 5.1, existe una brecha en remuneraciones al interior de la industria marítima-portuaria que asciende a \$133,100 pesos chilenos en promedio en favor de los hombres y que equivale a una diferencia de -10.9%. Parte de esta brecha podría estar explicada por la experiencia, educación y tipo de organización de las personas, por mencionar algunas. La tabla 7 presenta los resultados de la estimación de un modelo de regresión lineal múltiple para la remuneración (en miles de \$) y que además del sexo de la persona como principal variable independiente, incluye las características socioeconómicas y laborales previamente analizadas en el capítulo 5.1 y que corresponden a variables independientes de control tanto cuantitativas como cualitativas.⁹ La columna (1) presenta el coeficiente que acompaña a la variable independiente respectiva y que al ser un modelo lineal puede interpretarse directamente como el efecto marginal. La columna (2) presenta el error estándar asociado a dicho coeficiente y finalmente la columna (3) presenta el intervalo de confianza para el parámetro a un 95% de confianza.

Lo primero a notar es que existen variables de control cuyos coeficientes no son significativos lo que nos indica que estas variables podrían no influir o no estar correlacionadas con la remuneración. Estas corresponden al número de personas a su cargo en el hogar, estado civil y tipo de organización donde trabaja la persona que responde la encuesta.

En segundo lugar y respecto de las variables de control que sí son relevantes para el modelo, se puede afirmar que una mayor remuneración en promedio y manteniendo otros factores constantes está asociada con:

- Una mayor edad, en el entendido que podría reflejar la madurez de la persona.
- Una menor dedicación de tiempo a las tareas domésticas, lo que permitiría dedicar más horas al trabajo.
- Una mayor proporción de los gastos del hogar a su cargo, entendiéndose como un mayor grado de responsabilidad económica.
- Un mayor nivel educativo. En particular, personas con posgrado tienen mayor remuneración promedio que profesionales, quienes a su vez tienen mayor remuneración promedio que ingenieros en ejecución y que a su vez superan en promedio a técnicos y personas con educación básica y media.
- Una mayor experiencia en el cargo.

⁹ El Anexo 4 presenta brevemente el modelo de regresión lineal múltiple y el respectivo cálculo del efecto marginal del sexo para la determinación de la brecha de género.



- El tipo de contrato laboral. En particular, las personas con contrato indefinido tienen una mayor remuneración promedio que aquellas que no lo tienen.
- El tipo de cargo en la empresa. En particular, las personas con un cargo gerencial tienen una mayor remuneración promedio que aquellas en cargos operativos y administrativos.
- La condición de jefatura. En particular, las personas en jefatura tienen una mayor remuneración promedio que aquellas que no tienen un nivel de jefatura.

Tabla 7: Modelo de Regresión Lineal Múltiple para Remuneraciones

Variable	Coefficiente (1)	Error Est. ^a (2)	Intervalo de Confianza (3)	
Sexo (Mujer)	-77.868** ^b	28.140	-140.568	-15.169
Edad (Años)	6.102**	2.592	0.326	11.879
Número de personas a su cargo	29.751	17.007	-8.143	67.646
Horas/día de tareas domésticas	-18.131***	5.468	-30.313	-5.949
Proporción de gastos a su cargo	1.253*	0.604	-0.092	2.598
Estado civil: ^c				
• Casada/o, AUC ^d	13.471	37.916	-71.012	97.954
• Divorciada/o, Viuda/o, Otros	62.777	48.993	-46.387	171.941
Nivel de estudio más alto completado: ^e				
• Ing. en ejecución	242.627***	75.138	75.209	410.046
• Técnico	42.210	38.187	-42.875	127.295
• Profesional	465.754***	96.659	250.384	681.124
• Postgrado	624.870***	117.799	362.397	887.344
Experiencia en el cargo (años)	9.557***	1.862	5.408	13.706
Contrato Indefinido (Sí)	226.700***	60.945	90.905	362.495
Jefatura (Sí)	940.858***	62.004	802.703	1079.012
Tipo de cargo: ^f				
• Operativo	37.846	72.568	-123.845	199.537
• Gerencial	426.906***	111.960	177.443	676.370
Tipo de organización: ^g				
• Empresa Estatal Portuaria	76.147	76.739	-94.839	247.133
• Empresa de estiba o muellaje	92.432	63.461	-48.968	233.833
• Transporte de carga ferrocarril	-71.802	67.268	-221.684	78.080
• Otro	80.641	61.974	-57.445	218.728

Notas: Observaciones: 671, R²: 71.85%. **a.** Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto. **b.** Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. **c.** Categoría base: Soltera/o. **d.** AUC: Acuerdo de Unión Civil. **e.** Categoría base: Enseñanza básica o media. **f.** Categoría base: Administrativo. **g.** Categoría base: Concesionario de terminal portuario.

Fuente: Elaboración Propia.

Por último y más importante, notar que el coeficiente para el sexo de la persona representada en el modelo a través de una variable binaria para mujeres es de -77.868 lo que nos indica que, en promedio, las mujeres tienen una remuneración de \$77,868 pesos chilenos menos que la de hombres luego de controlar por las características socioeconómicas y laborales. Este resultado equivale a una brecha de género de -6.37% y que es estadísticamente significativa al 5%.

La disminución de la brecha de remuneraciones respecto a lo obtenido en el análisis estadístico da cuenta de que parte de la brecha podría explicarse por las condiciones socioeconómicas y laborales que son distintas entre hombres y mujeres. En particular, recordemos que en promedio las mujeres son de menor edad, tienen una menor experiencia en el cargo, una mayor dedicación a las tareas del hogar y una menor proporción de los gastos del hogar a su cargo; factores que explicarían en parte por qué las mujeres tienen una remuneración promedio menor que los hombres. Sin embargo, este resultado indica también que, la brecha en desmedro de las mujeres es significativa aún luego de fijar distintas variables socioeconómicas y laborales. En otras palabras,

aún si se comparan personas con la misma edad, experiencia, educación, mismas responsabilidades en el hogar y en el trabajo, se encontrará que las mujeres tienen una menor remuneración que los hombres en promedio.

Una vez identificada la brecha de remuneraciones y entendiendo que ésta persiste aún luego de fijar ciertas características socioeconómicas y laborales relevantes, a continuación, se procede a estimar nuevos modelos de regresión lineal múltiple, pero incorporando ahora interacciones con la variable de sexo. En particular y en base al modelo presentado en la tabla 6, estimamos 11 modelos adicionales que además incorporan una interacción entre la variable binaria para mujeres y la correspondiente variable de control perteneciente al modelo original.¹⁰ Estos modelos permiten identificar heterogeneidades en la brecha de remuneraciones; es decir, determinar si la brecha de género se hace más grande o más chica de acuerdo con alguna característica socioeconómica y laboral particular de las personas.

El Anexo 5 presenta en detalle los resultados de estimación de los 11 modelos, incluyendo además el modelo base como referencia. Se observa que la brecha de género es homogénea para la mayoría de las variables en análisis. En otras palabras, la brecha estimada de -6.37% luego de fijar condiciones personales y laborales es la misma independiente de si se consideran personas de mayor o menor edad, con más o menos cargas y tareas domésticas, independiente de la proporción de gastos de su responsabilidad, independiente de su estado civil, de si son más o menos educadas, de si tienen o no contrato indefinido e independiente de su cargo y nivel de jefatura en la empresa.

Sin embargo, se observa que existe heterogeneidad en la brecha de género según dos dimensiones: experiencia en el cargo y tipo de organización.¹¹ En el caso de la experiencia, la brecha de género en remuneraciones se estima a través de la siguiente ecuación:

$$\text{Brecha} = \frac{29.98}{(65.93)} - \frac{11.20^{**}}{(4.29)} \cdot \text{Experiencia} \quad (6.1)$$

donde los errores estándar de ambos coeficientes se presentan en paréntesis. Si bien sólo el segundo coeficiente es significativo al 5%, la brecha estimada a partir de ambos coeficientes es conjuntamente significativa al 1%; tal que se puede afirmar que por cada año adicional de experiencia en el cargo, la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres aumenta en \$11,200 pesos chilenos aún luego de fijar por características socioeconómicas y laborales. Como ejemplo, si sólo se consideran personas similares con 5 años de experiencia en el cargo se observará que las mujeres ganan en promedio \$26,020 pesos chilenos (-2.13% en términos relativos) menos que los hombres, pero esta diferencia es de \$82,020 pesos chilenos (-6.71% en términos relativos) entre personas con 10 años de experiencia y peor aún de \$138,020 pesos chilenos (-11.28% en términos relativos) entre personas con 15 años en el cargo. Por lo tanto la brecha es creciente con la experiencia laboral.

Para el caso del tipo de organización, la brecha de género se estima interactuando la variable binaria para mujer con distintas variables indicatrices para cada tipo de organización. Si bien algunos coeficientes de interacción son estadísticamente nulos, el conjunto de coeficientes es estadísticamente significativo al 5%. Luego, se determina que la brecha de género es negativa (mujeres ganan menos que hombres) en todas las organizaciones excepto en empresas estatales portuarias donde en promedio, hombres y mujeres tienen una remuneración equivalente luego de considerar las características sociodemográficas y laborales de las personas.

¹⁰ El Anexo 4 presenta brevemente el modelo de regresión lineal múltiple con interacciones y el respectivo cálculo del efecto marginal del sexo para la determinación de la brecha de género.

¹¹ Para estos 2 modelos con interacciones los coeficientes de determinación R^2 son respectivamente 72.16% y 71.94%.

6.2 Análisis de la brecha de Percepciones

Los análisis presentados en las secciones 5.2 y 5.3 dan cuenta de la existencia de diferentes brechas de género en cuanto a percepciones de las condiciones laborales y en cuanto a la implementación de distintas prácticas empresariales. Sin embargo, dichas brechas podrían explicarse en parte por las diferentes características socioeconómicas y laborales que tienen mujeres y hombres. Al igual que en la sección anterior, un análisis econométrico permite aislar el efecto de estas características y determinar si las brechas persisten aún luego de controlar por estas variables.

Para estos efectos, los modelos a utilizar ya no corresponden a modelos de regresión lineal pues debemos considerar la naturaleza de las variables de medición de percepción. En el caso de las preguntas 14, 19, 20, 23 y 25 donde la percepción se mide en escala de Likert (3 o 5 ítems), utilizamos modelos de regresión probit ordenado; pues toman en cuenta la naturaleza ordinal de la variable y modelan la probabilidad de que la persona escoja uno de los ítems en la escala. Para la pregunta 15 donde la percepción se mide como “Sí” vs “No” utilizamos modelos de regresión probit binario y que modelan la probabilidad de que el individuo responda “Sí” a la afirmación correspondiente. Finalmente, para las preguntas 21 y 22 donde la percepción se mide en categorías que no tienen un ordenamiento particular, utilizamos modelos de regresión logístico multinomial que consideran la naturaleza categórica de la variable y modelan la probabilidad de que la persona escoja una de las categorías.¹²

En todos los casos anteriores y al igual que en el modelo de regresión lineal, la principal variable independiente corresponde al sexo de la persona a fin de identificar la brecha de género e incluimos también como variables de control las características socioeconómicas y laborales de las personas. A efectos de este documento, la principal diferencia de estos modelos con el de regresión lineal es que dejan de ser lineales del todo y por tanto sus coeficientes ya no pueden interpretarse como efectos marginales. Más aún, los efectos marginales son totalmente heterogéneos entre individuos y para fines expositivos sólo presentamos el promedio del efecto marginal de la variable sexo que captura la brecha de género promedio en términos de las percepciones.

La tabla 8 presenta los resultados de estimación del efecto marginal del género para las distintas percepciones asociadas a la pregunta 14 sobre aspectos laborales negativos. Cada columna representa a cada ítem de la escala de Likert y para cada una de ellas se presenta la brecha de género promedio en la probabilidad de escoger dicho ítem, junto con su error estándar en paréntesis a efectos de determinar la significancia estadística. En línea con lo encontrado en el análisis estadístico de la sección 5.2, se observa que en 5 de los 7 aspectos evaluados existe una brecha de género y esta es estadísticamente significativa aún luego de aislar el efecto de las variables socioeconómicas y laborales. En otras palabras, si comparamos personas con las mismas características socioeconómicas (edad, educación, cargas, etc.) y laborales (experiencia, organización, contrato, etc.), encontraremos que hay una diferencia en las percepciones entre mujeres y hombres. Sólo en términos de maltrato físico y condiciones laborales no adecuadas se puede decir que hombres y mujeres tienen la misma percepción, pues no hay diferencias en la manera en que escogen cada uno de los 5 ítems.

A continuación se analiza la percepción de discriminación salarial como un aspecto negativo que afecta a las personas encuestadas, para entender en mayor profundidad los resultados presentados en la tabla 8. Es posible afirmar que las mujeres son 13% menos proclives (al 1% de significancia) que los hombres en escoger el ítem 1 que corresponde a “Muy en desacuerdo”. Por otra parte, es 1.7% menos probable (al 5% de significancia) que las mujeres escojan “En desacuerdo” en comparación con los hombres. En cambio, las mujeres son respectivamente 1.9%, 6.7% y 6.1% más proclives que los hombres a estar “Indiferentes”, “De acuerdo” y “Muy

¹² El Anexo 4 presenta brevemente los modelos de regresión probit ordenado, probit binario y logístico multinomial; junto con el respectivo cálculo del efecto marginal del sexo para la determinación de la brecha de género.

de acuerdo” con la afirmación (al 1% de significancia). Estas diferencias estadísticamente significativas en los 5 ítems, sumado al hecho de que existe un patrón que va desde una brecha negativa en el ítem 1 hasta una brecha positiva en el ítem 5, no hacen más que confirmar que las mujeres perciben una mayor discriminación salarial, en comparación con sus pares masculinos y que esta brecha persiste aún después de comparar personas equivalentes en las características socioeconómicas y laborales observadas.

Tabla 8: Brechas por Ítem relacionadas a Aspectos Negativos (Pregunta 14)

Pregunta	Respuestas				
14. En la actual empresa donde labora, se ha visto afectado/a negativamente por los siguientes aspectos:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Discriminación Salarial	-0.130*** ^a (0.032) ^b	-0.017** (0.008)	0.019*** (0.007)	0.067*** (0.020)	0.061*** (0.011)
Discriminación para ascensos	-0.092** (0.042)	-0.012* (0.007)	0.017* (0.009)	0.046** (0.022)	0.042** (0.018)
Maltrato verbal y/o psicológico	-0.147*** (0.030)	0.038*** (0.006)	0.038*** (0.008)	0.048*** (0.014)	0.023*** (0.007)
Maltrato físico	0.020 (0.031)	-0.013 (0.020)	-0.005 (0.008)	-0.0004 (0.0007)	-0.002 (0.003)
Acoso sexual	-0.080*** (0.028)	0.039*** (0.013)	0.020*** (0.007)	0.014** (0.006)	0.007** (0.003)
Acoso laboral	-0.072** (0.031)	0.022** (0.011)	0.019** (0.008)	0.021** (0.009)	0.010* (0.005)
Condiciones Laborales no adecuadas	0.016 (0.023)	-0.005 (0.007)	-0.003 (0.005)	-0.004 (0.006)	-0.003 (0.006)

Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión probit ordenado que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. **a.** Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. **b.** En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.

Fuente: Elaboración Propia.

A la misma conclusión se puede llegar para los casos de discriminación para ascensos, maltrato verbal y/o psicológico, acoso sexual y acoso laboral; pues en todos los casos las diferencias entre mujeres y hombres en la elección de ítems son estadísticamente significativas y en general se mantiene el patrón de una brecha negativa en los primeros ítems hacia una brecha positiva en los últimos ítems.

La tabla 9 presenta los resultados de estimación del efecto marginal del género para las distintas percepciones asociadas a la pregunta 15 sobre el conocimiento de protocolos. Como esta es una variable del tipo “Sí” vs “No”, la única columna de la tabla muestra la brecha de género promedio respecto de la probabilidad de contestar que “Sí” a la pregunta. Para las 3 preguntas se encontró que la diferencia entre mujeres y hombres es estadísticamente significativa (al 1 y 5% de significancia) y que la probabilidad de que las mujeres contesten que “Sí” es menor a la de los hombres, entre un 7% y un 12% menor. Dicho de otro modo, las mujeres manifiestan un menor conocimiento que los hombres respecto de protocolos sobre situaciones dentro y fuera de la empresa y respecto del conocimiento sobre a quién acudir en este tipo de situaciones. Y esta diferencia no se explica por el hecho de que tienen características socioeconómicas y/o laborales distintas, ya que los modelos controlan por dichas variables.



*Tabla 9: Brechas relacionadas a
Conocimiento de Protocolos (Pregunta 15)*

Pregunta	Respuestas
15. Responda a continuación:	Sí
¿Conoce usted los protocolos de género de su empresa ante situaciones de acoso laboral y/o discriminación?	-0.120*** (0.034) ^b
¿Sabe en caso de vivir alguna situación de este tipo, a quién recurrir?	-0.070** (0.032)
¿Conoce usted los protocolos de su empresa ante situaciones de violencia intrafamiliar?	-0.122*** (0.034)
Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión probit binario que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. a. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. b. En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.	

Fuente: Elaboración Propia.

La tabla 10 presenta los resultados de estimación del efecto marginal del género para las distintas percepciones asociadas a las preguntas 19 y 20 sobre vida familiar y trato discriminatorio respectivamente. Nuevamente, cada columna presenta la diferencia promedio entre mujeres y hombres en la probabilidad de escoger un ítem de la escala, manteniendo fijas las características socioeconómicas y laborales. En todos los casos se observa una diferencia estadísticamente significativa entre mujeres y hombres al 1% y 5%.

Tabla 10: Brechas por Ítem relacionadas a Vida Familiar y Trato Discriminatorio (Preguntas 19 y 20)

Pregunta	Respuestas				
	Nunca	Pocas veces	A menudo	Casi siempre	Siempre
19. ¿Cree usted que, para llegar a su cargo actual, tuvo que priorizar su vida profesional frente a su vida familiar?					
	-0.068*** (0.015) ^b	-0.032*** (0.008)	0.018*** (0.005)	0.038*** (0.010)	0.045*** (0.007)
20. En su trabajo actual, ha sentido un trato discriminatorio por su género:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Por parte de sus compañeros	-0.184*** (0.038)	0.060*** (0.001)	0.052*** (0.013)	0.038*** (0.009)	0.034*** (0.011)
Por parte de su jefatura	-0.185*** (0.035)	0.056*** (0.001)	0.059*** (0.011)	0.046*** (0.015)	0.025** (0.012)
Por parte de sus subalternos	-0.182*** (0.026)	0.059*** (0.010)	0.071*** (0.011)	0.032** (0.013)	0.020*** (0.007)
Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión probit ordenado que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. a. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. b. En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.					

Fuente: Elaboración Propia.

En el caso de la pregunta 19 sobre la frecuencia en que las personas tienen que priorizar su vida profesional frente a la vida familiar, se observa que las mujeres son 6.8% menos proclives que los hombres en afirmar que nunca tuvieron que priorizar su vida profesional frente a la familiar y también 3.2% menos proclives en afirmar que tuvieron que hacerlo pocas veces. Por el contrario, es 1.8% más probable que las mujeres afirmen que a menudo priorizan su vida profesional frente a la familiar respecto de los hombres, mientras que es 3.8% y 4.5% más probable que tengan que hacerlo casi siempre y siempre respectivamente.

Para la pregunta 20 el patrón no es tan claro como en los anteriores casos. Si bien por un lado en las 3 afirmaciones las mujeres son 18% menos proclives que los hombres a estar muy en desacuerdo, por otro lado, también son aproximadamente 6% más proclives que los hombres a estar en desacuerdo o indiferentes. De las 3 afirmaciones la que pondría en mayor desventaja a las mujeres es la percepción de discriminación por parte de la jefatura, mientras que la percepción de trato discriminatorio por parte de los subalternos sería la de menor impacto en las mujeres en comparación con los hombres.

La tabla 11 presenta los resultados de estimación del efecto marginal promedio del género para las distintas percepciones asociadas a las preguntas 21, 22 y 23 sobre preferencias de jefatura y condiciones en contexto de la pandemia reciente. Es posible observar que, en estos casos los resultados son más ambiguos. Respecto a la pregunta 21 que captura las preferencias de jefatura, se determina que no hay diferencia entre mujeres y hombres en la probabilidad de preferir un jefe hombre ni en la probabilidad de estar indiferente. Sin embargo se observa que es 4.6% más probable que las mujeres prefieran una jefatura femenina en comparación a que los hombres prefieran una jefe mujer. Para la pregunta 22 y en comparación con los hombres, se observó que por un lado las mujeres son 12.5% menos proclives a declarar estar trabajando en forma presencial; mientras que por otro lado son 11.4% más proclives a afirmar un formato de trabajo remoto en tiempos de contingencia. Este resultado coincide con la naturaleza del sector marítimo-portuario y con lo encontrado en la sección 5.1 pues las mujeres trabajan predominantemente en cargos administrativos, mientras que los cargos operativos tienen una mayor proporción de hombres. Finalmente, para la pregunta 23 no se encontró ninguna diferencia significativa entre hombres y mujeres por lo que se puede decir que la carga laboral es en promedio la misma para mujeres y hombres.

Tabla 11: Brechas por Categorías relacionadas a Preferencias y Contingencia (Preguntas 21, 22 y 23)

Pregunta	Respuestas		
21. Con respecto a su jefatura, prefiere que sea:	Hombre	Me es indiferente	Mujer
	-0.023 (0.210) ^b	-0.020 (0.030)	0.046** ^a (0.020)
22. En tiempos de contingencia (pandemia, etc.) su trabajo es realizado de forma:	Mixta	Presencial	Remota
	0.011 (0.032)	-0.125*** (0.039)	0.114*** (0.042)
23. En el contexto actual de pandemia, su carga laboral es:	Menor que antes	Igual que antes	Mayor que antes
	-0.009 (0.010)	-0.032 (0.037)	0.042 (0.046)

Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión logístico multinomial que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. **a.** Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. **b.** En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.

Fuente: Elaboración Propia.

Finalmente, se analiza el efecto marginal promedio del género para las percepciones respecto de la implementación de diferentes prácticas empresariales y que fueron capturadas en la pregunta 25 de la encuesta. Del total de 10 prácticas en la pregunta, en 4 de ellas no se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres; lo que permite afirmar que no hay una brecha de género en cómo las personas perciben la implementación de estas 4 prácticas. Éstas corresponden a: (1) existen facilidades en caso de emergencias personales que se generen en el horario laboral, (2) los requisitos de ascenso se comunican adecuadamente a las/os trabajadoras/es, (3) el horario de los cursos de capacitación se realiza dentro de mi jornada laboral, lo cual facilita mi participación y (4) se lleva a cabo eventos recreativos para el personal de la empresa.

A manera de simplificación, la tabla 12 presenta los resultados de estimación únicamente para las otras 6 prácticas empresariales donde sí se observa una brecha de género estadísticamente significativa. El Anexo 6 contiene los resultados completos para las 10 prácticas. Cada columna de la tabla presenta la diferencia promedio entre mujeres y hombres en la probabilidad de escoger el ítem correspondiente en la escala. Como se observa, estos resultados confirman los hallazgos presentados en la sección 5.3 puesto que, las mujeres perciben una menor implementación de estas prácticas que los hombres y esto aún luego de comparar personas con las mismas características socioeconómicas y laborales.

A modo explicativo y para resaltar aquella práctica donde la brecha de género es más grande, consideremos el caso de la existencia de capacitaciones y apoyo en casos de violencia intrafamiliar. En este caso, las mujeres tienen una probabilidad 10.8% más elevada que los hombres en afirmar estar muy en desacuerdo con su implementación y un 1.8% más que los hombres en afirmar su desacuerdo. A su vez y reforzando esta idea, las mujeres son 4.6%, 3.6% y 4.4% menos proclives a estar indiferentes, de acuerdo o muy de acuerdo respectivamente, con la implementación de esta práctica en comparación con sus pares masculinos.

Similares resultados se encuentran para las otras 5 prácticas presentadas en la tabla 12. En general, se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres; siendo ellas las más proclives a estar en desacuerdo y menos proclives a estar de acuerdo con la implementación de dichas prácticas.

Tabla 12: Brechas por Ítem relacionadas a Prácticas Laborales (Pregunta 25)

Pregunta	Respuestas				
25. Indique si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre prácticas laborales en la empresa donde actualmente labora	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Se ofrecen beneficios de maternidad o paternidad adicionales a los exigidos por la ley	0.042*** ^a (0.015) ^b	0.023*** (0.009)	0.024*** (0.007)	-0.012* (0.006)	-0.078*** (0.025)
Existen instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo para el personal	0.105** (0.042)	-0.011* (0.008)	-0.046** (0.020)	-0.026*** (0.009)	-0.023*** (0.007)
Se imparten programas de capacitación sobre temáticas relacionadas a igualdad de género	0.088*** (0.028)	0.019*** (0.006)	-0.011 (0.007)	-0.048*** (0.014)	-0.048*** (0.014)
Existen procedimientos y/o reglamentos de equidad de género	0.055** (0.024)	0.026** (0.012)	0.010 (0.007)	-0.038** (0.016)	-0.054** (0.022)
Se lleva a cabo capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar	0.108*** (0.023)	0.018*** (0.006)	-0.046*** (0.013)	-0.036*** (0.007)	-0.044*** (0.008)
Existen salas de lactancia, que permitan almacenar la leche materna, para continuar con este proceso, independiente si se están o no desarrollando las labores en la empresa	0.109** (0.049)	-0.010 (0.007)	-0.041* (0.021)	-0.023*** (0.006)	-0.034** (0.018)
Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión probit ordenado que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. a. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. b. En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.					

Fuente: Elaboración Propia.

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo presenta una síntesis de los resultados obtenidos en el análisis tanto estadístico como econométrico. La discusión gira en torno a las brechas de género en términos de participación en el sector, características sociodemográficas y laborales, remuneraciones y percepciones de condiciones laborales prácticas empresariales. Añadimos, además, algunas recomendaciones generales de políticas y prácticas en favor de disminuir las brechas encontradas y promover la igualdad de género al interior de la industria marítima-portuaria. Tal como ya se señaló previamente, es importante considerar las limitaciones y alcances del estudio al momento inferir sobre el conjunto de la industria como un todo, dada la representatividad y cantidad de respuestas obtenidas.

Sobre la brecha en participación

Respecto a la participación de hombres y mujeres, se puede indicar que fue dispar, pues más de dos tercios de las respuestas corresponden a hombres y solo cerca de una tercera parte a mujeres. Esto se alinea con lo que ya otros estudios previos han reportado, donde se señala que el sector marítimo-portuario es predominantemente masculino (OCDE, 2021; Chile 21, 2016). Por lo tanto, es importante implementar políticas que fomenten una mayor participación femenina en todas las organizaciones y especialmente en aquellos cargos donde las mujeres están subrepresentadas, tales como los cargos operativos y gerenciales.

Sobre la brecha en características sociodemográficas y laborales

En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres en sus características sociodemográficas y laborales, los resultados muestran que en general, las mujeres son más jóvenes, tienen una menor cantidad de personas a su cargo en el hogar, dedican más tiempo a tareas domésticas y tienen una menor proporción de los gastos del hogar bajo su responsabilidad. Las mujeres en su mayoría son solteras, mientras que los hombres son en su mayoría casados o viven en un acuerdo de unión civil. Además, las mujeres tienen un nivel educativo promedio mayor.

Por otra parte, las mujeres tienen menos experiencia en el cargo que actualmente ocupan en términos de la antigüedad laboral reportada, y se desempeñan en su mayoría en cargos administrativos, mientras que los hombres desempeñan en mayor proporción cargos operativos. Esto se relaciona también con lo que han reportado estudios previos donde señalan que la participación de las mujeres en el sector está principalmente asociada a tareas administrativas (UNCTAD, 2020). Los resultados también dejan en evidencia que las mujeres pertenecen a distintas organizaciones de las comunidades logístico-portuarias participantes, mientras que los hombres provienen en su mayoría de concesionarios de terminales portuarios.

Las diferencias entre mujeres y hombres en términos de la mayor dedicación en tiempo a tareas domésticas, la menor experiencia y la menor participación en cargos gerenciales podrían estar aportando positivamente a la brecha de remuneraciones; aunque por otro lado el mayor nivel educativo de las mujeres podría estar contribuyendo a disminuirla. Por otra parte, algunas de estas diferencias como es el caso de las responsabilidades en el hogar y el estado civil de las personas, corresponden a factores de tipo exógeno para las organizaciones participantes y no se interpretan como un resultado necesariamente negativo; sino que podrían estar reflejando cómo en la actualidad las mujeres enfrentan los desafíos de la vida profesional y personal. En la medida en que las organizaciones puedan alcanzar una mayor equidad en aquellas dimensiones que pueden afectar directamente, se logrará de forma natural una reducción en las brechas de género más importantes.

Sobre la brecha en remuneraciones

Respecto a las remuneraciones, en la investigación realizada se detectó una brecha de -10.9% en promedio. La cifra que el INE reporta para 2020 como brecha de ingresos es del -20.4% (INE, 2020) y la que reporta la OCDE para los salarios es del -12% para Chile en 2017 (OCDE, 2021). En comparación con ambos casos, la brecha salarial que se encontró en este estudio es menor, siendo significativamente menor a la del INE pero muy similar a la reportada por la OCDE. Sin embargo, por las limitaciones y alcances que tuvo el estudio, se estima que esta brecha podría ser mayor a la reportada si se lograra captar una muestra más representativa que incluya una mayor cantidad de respuestas por parte de trabajadoras/es sin contrato indefinido, que en este estudio representaron menos del 12%.

Por otra parte, se destaca que, después de controlar por las características socioeconómicas y laborales entre hombres y mujeres, la brecha de género se reduce a un -6.37%. Esta disminución desde un 10.9% a un 6.37% se explica por las diferencias en edad, experiencia, educación y responsabilidades en el hogar y en el trabajo. Es decir, parte de la brecha que inicialmente se identificó se debe a que las mujeres que respondieron esta encuesta son más jóvenes, tienen menos experiencia y trabajan en cargos principalmente administrativos y no operativos ni gerenciales.

Dado que aun después de aislar las características sociodemográficas y laborales, al comparar personas equivalentes, es decir, si se comparan dos personas con la misma educación, edad, estado civil, mismas responsabilidades en su hogar, mismo tipo de cargo y tipo de organización, así como mismo tipo de contrato laboral, es posible constatar que las mujeres ganan menos en promedio (-6.37%). Es por ello que se recomienda hacer una revisión de las políticas de remuneraciones al interior de las organizaciones tal que bajo mismas condiciones laborales, como cargo y experiencia por ejemplo, mujeres y hombres reciban el mismo nivel de salarios.

Otro resultado importante en términos de remuneraciones es que esta brecha es creciente en la experiencia, entendida como los años de antigüedad en la industria. En otras palabras, se observó que a medida que las personas tienen más tiempo trabajando, la diferencia en la remuneración promedio crece entre mujeres y hombres. Esto podría estar explicado en parte por el poder de negociación de las personas como lo documentan Cruz y Rau (2022). Cuando mujeres y hombres tienen menos experiencia en el cargo las condiciones serían más similares; pero conforme las personas se desarrollan profesionalmente, se podría empezar a marcar esta brecha producto de que las mujeres tendrían un menor poder de negociación. Otro factor que podría ser relevante tiene que ver con los periodos de maternidad donde las mujeres están más limitadas en su desarrollo profesional, pues si bien mantienen antigüedad durante este periodo, es posible que su acumulación de capital humano se vea afectada en estos periodos.

Finalmente, se pueden destacar algunos resultados según el tipo de organización. Se pudo validar estadísticamente que no existe una brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres que laboran en empresas estatales portuarias. Es decir, bajo mismas condiciones sociodemográficas y laborales, los hombres y mujeres perciben las mismas remuneraciones en promedio. Esto se puede explicar dado que, al ser una institución de tipo pública, el personal podría verse beneficiado en términos de transparencia y existencia de políticas de equidad de género promovidas desde el gobierno.

Sobre la brecha en percepciones de condiciones laborales

En lo que se refiere a la brecha en percepciones de condiciones laborales, los resultados muestran que en general, las personas no se sienten afectadas por aspectos negativos del entorno, siendo la discriminación salarial el aspecto negativo más relevante que fue señalado por las/os participantes del estudio y se podría concluir que existe una cierta conformidad respecto a las condiciones laborales tanto de hombres como mujeres. Sin embargo, a pesar de que en general las personas no manifiestan verse fuertemente afectadas, las mujeres expresan en promedio una mayor afectación que los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa aún después de aislar el efecto de las variables socioeconómicas y laborales. Por lo tanto, se recomienda generar campañas al interior de las organizaciones y programas de desarrollo profesional para cerrar estas brechas de percepciones. En lo que se refiere a la discriminación de género, los resultados muestran que las personas no han sentido un trato discriminatorio. Sin embargo, las mujeres manifiestan una mayor sensación de discriminación que los hombres, siendo la discriminación más relevante la que se sufre por parte de los compañeros. Cuando las variables socioeconómicas y laborales son consideradas, la discriminación por parte de la jefatura es la que más afecta a las mujeres.

En relación con los protocolos, se puede concluir que las personas no los conocen ni saben a quién acudir en caso de acoso laboral, discriminación o violencia intrafamiliar, y si comparamos las respuestas entre hombres y mujeres, se pudo constatar que son las mujeres las que menor conocimiento tienen y esta diferencia no se explica por las características socioeconómicas y/o laborales de las/os participantes. En el caso de violencia intrafamiliar, si bien se podría considerar como un factor exógeno a las organizaciones dado que no ocurre en los espacios laborales, son aspectos relevantes a considerar, pues afectan la salud física y emocional del personal que lo sufre; razón por la cual es importante que las organizaciones ofrezcan medidas de apoyo y existan protocolos definidos para hacer frente a estas situaciones.

Por otra parte, los resultados del estudio evidencian cierta indiferencia en términos agregados respecto a la priorización de la vida profesional frente a la familiar de las/os participantes. Sin embargo, se observa una brecha estadísticamente significativa entre mujeres y hombres, debido a que las mujeres son menos proclives que los hombres en afirmar que nunca o pocas veces han tenido que priorizar su vida profesional frente a la familiar, mientras que es más probable que las mujeres afirmen que a menudo, casi siempre y siempre tuvieron que priorizar el trabajo frente a la familia.

Finalmente, en el contexto de la pandemia, se puede señalar que las mujeres reportaron una distribución relativamente equitativa entre un formato presencial, remoto y mixto. Por su parte, los hombres reportaron en su mayoría un formato presencial. Este resultado se vincula directamente con el hecho de que las mujeres ocupan cargos administrativos en su mayoría, que tienen mayores facilidades de poder realizarse en un formato remoto y mixto; mientras que los hombres tienen la mayor representación en cargos operativos que pudieran requerir de mayor presencialidad. Otro resultado que se pudo identificar es que las mujeres reportan en su mayoría tener una carga mayor a la que tenían previo a la pandemia. Por otro lado, los hombres reportan tener una carga laboral similar a la situación pre-pandemia. Sin embargo, cuando se controlan las características sociodemográficas y laborales, la carga laboral es en promedio igual para mujeres y hombres; es decir, cuando se contrastan personas con las mismas condiciones, no se observa una diferencia estadísticamente significativa. Se recomienda a las organizaciones diseñar planes de continuidad operacional que tomen en consideración las distintas necesidades de mujeres y hombres ante la ocurrencia de contingencias como las que ha enfrentado el país en los últimos años.

Sobre la brecha en percepciones de prácticas empresariales

En lo que se refiere a las brechas en percepciones de prácticas laborales, se pudo observar un cierto grado de conformidad entre las/os participantes. La práctica laboral referida a la existencia de instalaciones de cuidado infantil en el trabajo es la que tuvo una menor valoración, así como la existencia de salas de lactancia. En menor grado, las prácticas referidas a capacitaciones y apoyo en caso de violencia familiar, y el desarrollo de programas de capacitación sobre equidad de género son prácticas que también fueron percibidas como no implementadas en la organización de las/os participantes.

Finalmente, los resultados del estudio mostraron que las mujeres perciben un menor grado de implementación de todas las prácticas mencionadas en comparación con los hombres. Los tres casos donde la brecha entre mujeres y hombres es más grande corresponden a la existencia de capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar, la oferta de beneficios de maternidad/paternidad adicionales a los exigidos por ley y la existencia de procedimientos y/o reglamentos de equidad de género. Este tipo de prácticas debería no solo potenciarse en las organizaciones, sino que además debería asegurarse que beneficien por igual a mujeres y hombres.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este reporte presenta los resultados de un estudio pionero en materias de equidad de género en la industria marítima-portuaria de Chile. Este estudio tuvo como objetivo generar un diagnóstico de la situación actual del sector en materias de equidad de género tomando como referencia, las percepciones de las/os trabajadoras/es del sector, considerando tanto cargos operativos, administrativos como gerenciales. El estudio contribuye de esta manera, a proveer de información básica en torno a materias de equidad de género que pueda servir de base para poder implementar mejoras al interior de las organizaciones que son parte de las comunidades logístico-portuarias en Chile.

Tal como se muestra en el capítulo 2 de antecedentes, estudios previos en estas materias han presentado cifras más generales y cuando se aplica una encuesta, esta va principalmente canalizada hacia el empleador a modo de generar una autoevaluación. Por lo tanto, este estudio es muy relevante en Chile y en la región de Latinoamérica y el Caribe al recopilar con un instrumento robusto en formato de encuesta, las percepciones de las/os trabajadoras/es.

El presente estudio tuvo como alcance no solamente los puertos y sus concesionarios de terminales portuarias, sino a todas las organizaciones que conforman las comunidades logístico-portuarias en Chile. Esto se pudo realizar dado que existe una política de Estado en Chile que promueve la conformación y desarrollo de estas comunidades como un esquema de gobernanza público-privado y que las comunidades logístico-portuarias existentes han logrado un nivel de madurez importante después de varios años de trabajo.

El estudio tuvo una alta participación y compromiso de los puertos y sus comunidades logístico-portuarias participantes, con una buena acogida en todas las actividades de difusión como *webinars* y conversatorios que fueron organizados para difundir la encuesta y lograr captar un número significativo de respuestas. Se destaca también el apoyo y patrocinio recibido desde organizaciones y agencias públicas, así como diversos gremios del sector.

Se ha diseñado un instrumento que además fue validado por diversas/os expertas/os en materias portuarias y de equidad de género, y que puede servir para posteriores investigaciones de tipo longitudinal y que permitirían hacer un contraste en el tiempo de estos resultados. Además, la modalidad en que fue implementada la encuesta permitió desarrollar este estudio sin un presupuesto asignado. Sin embargo, tal como ya se ha manifestado previamente, el formato *online* limita las respuestas del personal que no tiene un fácil acceso digital y que en un formato físico hubiera sido posible capturar. Esto genera que algunas/os trabajadoras/es de las comunidades logístico-portuarias estén subrepresentadas/os en la muestra, por ejemplo, las/os trabajadoras/es portuarios eventuales o sin contrato indefinido, que alcanzaron menos del 12% de las respuestas. Por otra parte, dado que más de la mitad de las respuestas provienen de los concesionarios de las terminales portuarias, hubo diversos actores que fueron poco representados o que no tuvieron participación. Esto significa que a pesar de que el estudio fue dirigido a toda la comunidad logístico-portuaria, no se logró un alcance representativo de todos los actores que la conforman, por lo que la discusión de resultados del presente estudio debe considerar todas estas limitaciones.

Como resultado del estudio, se puede destacar que hay una baja participación de las mujeres en el sector, lo cual se evidencia en los resultados, donde solo alrededor del 30% de las/os participantes fueron mujeres. Esta cifra podría ser incluso menor, si se hubiera podido tener una mayor participación de trabajadoras/es sin contrato indefinido. En términos de la brecha de remuneraciones, se evidenció que esta representa en promedio un 10.9%. Si se consideran los factores sociodemográficos y laborales, esta brecha disminuye a 6.37%. Es decir, en igualdad de condiciones, las mujeres ganan menos que los hombres en promedio. Este resultado si bien

puede parecer ser una cifra baja, podría estar subestimada en nuestra muestra. Además, esta cifra es consistente con otras estadísticas reportadas a nivel nacional y para el sector de transporte y almacenamiento.

En términos de las percepciones de condiciones laborales se pudo evidenciar una brecha entre las respuestas de las mujeres y los hombres, donde en general, las mujeres se sienten más afectadas por aspectos negativos, tienen un menor conocimiento de protocolos de la organización, y señalan tener que priorizar en mayor medida la vida laboral por sobre la familiar. En lo que respecta a percepciones sobre prácticas laborales, también se pudo evidenciar una brecha entre las respuestas de las mujeres, quienes sienten en promedio una menor implementación de estas prácticas. También, al consultar de manera abierta qué prácticas laborales son las que más se necesitan, se enfatiza mucho en una mayor equidad en las remuneraciones y en generar oportunidades de desarrollo profesional.

Los resultados del estudio evidenciaron que la brecha en remuneraciones aumenta en función de la experiencia laboral. Por lo tanto, se recomienda para trabajo futuro analizar al interior de cada organización cómo las mujeres están desarrollando su carrera laboral y qué limitaciones enfrentan producto de aspectos familiares y los periodos de maternidad. Así mismo, se podría hacer un análisis de qué tanto difiere el poder de negociación entre hombres y mujeres a lo largo de su carrera profesional.

A partir de todos estos resultados, las/os autoras/es invitamos a las organizaciones de cada comunidad logístico-portuaria a promover en sus organizaciones un clima laboral más equitativo para mujeres y hombres. En el diagnóstico que se presenta con este primer estudio exploratorio, se identificaron brechas que deben ser abordadas para avanzar hacia una mayor equidad en el sector. Se recomienda poder avanzar en la adopción de mejores prácticas laborales, y apoyarse en los programas que el SernamEG ofrece, como el acompañamiento para la certificación en la norma chilena NCh3262-2012. Esta norma, similar a los procedimientos de certificación que se siguen con las normas ISO (u otras similares), dispone de dos organismos certificadores que son validados por el Instituto Nacional de Normalización (INN).

En particular, se recomienda obtener la certificación ante esta norma, pues permite crear en cada organización un mayor compromiso, desarrollo y bienestar para su personal en un proceso de igualdad de género y conciliación como un cambio cultural y de valores, que además promueve la innovación social y una gestión basada en las personas.

Una vez implementadas medidas y acciones específicas al interior de cada organización, y soportadas por el trabajo permanente de las comunidades logístico-portuarias, también recomendamos para el mediano plazo, llevar a cabo una segunda medición y aplicación del mismo instrumento o uno similar para poder contrastar los efectos de acciones implementadas y también tener una mayor representatividad de todos los actores.

En conclusión, creemos que este diagnóstico es un primer paso para que los puertos y sus comunidades logístico-portuarias en Chile puedan conocer mejor cuál es la situación actual en materias de equidad de género. Consideramos que es necesario seguir avanzando en reducir al interior de las organizaciones, las brechas existentes en diferentes ámbitos como las remuneraciones y condiciones laborales e ir adoptando mejores prácticas empresariales. De esa forma, lograremos contribuir a la erradicación de la inequidad de género y a través de ella podremos seguir avanzando en la construcción de sociedades más justas para todas las personas, independiente de cuál sea su género.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Asociación de Mujeres de la Industria Naviera y del Comercio Internacional WISTA Chile (s.f.). Sitio web: <https://www.wistachile.com/>
- [2] Barreiro-Gen, M., Lozano, R., Temel, M., & Carpenter, A. (2021). Gender equality for sustainability in ports: Developing a framework. *Marine Policy*, 131, 104593.
- [3] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2014). Concepto de equidad de género. [En línea]. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20239/4/equidad%20de%20genero%20final_v2.pdf
- [4] Cámara Marítima y Portuaria de Chile Camport, (2021). Actualización Radiografía del Sistema Laboral-Portuario Chileno. Periodo 2018-2020. [En línea]. Disponible en: <https://www.camport.cl/actualizacion-radiografia-del-sistema-laboral-portuario-chileno/>.
- [5] Cámara Marítima Portuaria de Chile, CAMPORT (s.f.). Sitio web: <https://www.camport.cl/>
- [6] Cameron, A. C., Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press.
- [7] Chile 21 (2016). Estudio preliminar para levantar brechas en las condiciones de trabajo del sector portuario chileno. Encargado por la Subsecretaría de Previsión Social. [En línea]. Disponible en: <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/73>
- [8] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021). Informe Especial COVID-19 N°9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. [En línea]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- [9] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (s.f.). Sitio web: <https://www.cepal.org/es>
- [10] Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, CEDAW (2021). 30 años trabajando por los derechos de las mujeres. Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, 1982-2012. [En línea]. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CEDAW/30thAnniversaryCEDAW/CEDAWCommemorativePublication_sp.pdf
- [11] Comisión Interamericana de Puertos CIP-OEA (s.f.). Sitio web: <https://portalcip.org/>
- [12] Cruz G. & Rau T. (2022) The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. *Labour Economics*, Vol. 75, 102135, ISSN 0927-5371. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102135>
- [13] Esser, A., Sys, C., Vanellander, T., & Verhetsel, A. (2020). The labour market for the port of the future. A case study for the port of Antwerp. *Case Studies on Transport Policy*, 8(2), 349-360.
- [14] Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, ITF (s.f.). Sitio web: <https://www.itfglobal.org/es>
- [15] Instituto Nacional de Estadísticas INE. (s.f.). Sitio web: <https://www.ine.cl/>

- [16] Instituto Nacional de Estadísticas INE (2020). Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos, ESI 2020. [En línea]. Disponible en: <https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2020/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2020.pdf>
- [17] Instituto Nacional de Estadísticas INE (2021). Encuesta Nacional de Empleo, ENE 2021. [En línea]. Disponible en: https://www.ine.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/presentaci%C3%B3n-a-periodistas-cifras-empleo-trimestre-m%C3%B3vil-noviembre-2020--enero-2021.pdf?Status=Temp&sfvrsn=9e705b0f_2
- [17] Instituto de Previsión Social (s.f.) Datos obtenidos por solicitud de transparencia, con el registro de remuneraciones y otras variables de trabajadores en la actividad económica de Transporte y Almacenamiento, en el periodo de noviembre 2018 a agosto 2020.
- [18] Iniciativa de Paridad de Género Chile (s.f.). Sitio web: <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/>
- [19] Kim, T. E., Sharma, A., Gausdal, A. H., & Chae, C. J. (2019). Impact of automation technology on gender parity in maritime industry. WMU Journal of Maritime Affairs, 18(4), 579-593.
- [20] Kitada, M., & Bhirugnath-Bhookhun, M. (2019). Beyond business as usual: the role of women professionals in maritime clusters. WMU Journal of Maritime Affairs, 18(4), 639-653.
- [21] Kitada, M., Carballo Piñeiro, L., & Mejia, M. Q. (2019). Empowering women in the maritime community. WMU Journal of Maritime Affairs, 18(4), 525-530.
- [22] Larson, P. D., 2019. Corruption, gender inequality and logistics performance. The International Journal of Logistics Management. Vol. 31 No. 2, pp. 381-397.
- [23] MacNeil, A., & Ghosh, S. (2017). Gender imbalance in the maritime industry: impediments, initiatives and recommendations. Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs, 9(1), 42-55.
- [24] Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de Chile (2022). Tercer reporte de indicadores de género en las empresas de Chile 2021. En colaboración con la Fundación Chile Mujeres, Marzo 2022. Disponible en: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/REPORTE_INDICADORES_GENERO_2021_V6_PAGINA.pdf
- [25] Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de Chile (2022). Plan Nacional de Equidad Laboral. En colaboración con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. [En línea]. Disponible en: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021_2030.pdf
- [26] Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, (s.f.). Iniciativa de Paridad de Género Chile. [En línea]. Disponible en: https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4449.
- [27] Organización de Naciones Unidas (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. [En línea]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- [28] Naciones Unidas (s.f.). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. [En línea]. Disponible en: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

- [29] Naoum, S. G., Harris, J., Rizzuto, J., & Egbu, C. (2020). Gender in the construction industry: Literature review and comparative survey of men's and women's perceptions in UK construction consultancies. *Journal of management in engineering*, 36(2), 04019042.
- [30] ONU Mujeres (s.f.). Sitio web: <https://www.unwomen.org/es>
- [31] Organización Marítima Internacional, OMI. (s.f.) Sitio web: <https://www.imo.org/es>
- [32] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2021). Igualdad de género en Chile : Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado [En línea]. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/igualdad-de-genero-en-chile-c7105c4d-es.htm>
- [33] Pérez-Benitez, I., Pérez-Benitez. N., Bedoya-Soto, S.I. (2017). Rol de la mujer en la logística portuaria en Cartagena de Indias, Colombia. Artículo sin publicar.
- [34] Port Mujer (s.f.). Sitio web : <https://portmujer.com/>
- [35] PwC, (2021). Women in Work Index 2021 Chile. [En línea]. Disponible en: <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/PwC-Women-in-Work-Index-2021-Chile.pdf>
- [36] Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (s.f.). Sitio web: <https://www.redmamla.org/es>
- [37] Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género SernameG, (2012). Norma chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. [En línea]. Disponible en: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20Norma%20NCh,vida%20laboral%2C%20familiar%20y%20personal.
- [38] Şenbursa, N. (2020). A review of Maritime Women in the Global Arena. *Deniz Taşımacılığı ve Lojistiği Dergisi*, 1(1), 20-25.
- [39] South Australian Freight Council, SAFC, (2015). Gender & Equality in Transport and Logistics: Best Practice Principles. [En línea]. Disponible en: <http://www.safreightcouncil.com.au/userfiles/SAFC%20Reports/Gender%20and%20Equality%20in%20Transport%20and%20Logistics.pdf>
- [40] United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD (2020). Review of Maritime Transport. [En línea]. Disponible en: https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2020_en.pdf
- [41] United Nations Global Compass (s.f.). SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS. [En línea]. Disponible en: https://pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2019/03/6_SDG-Compass-Spanish.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta Exploratoria de Género en la Industria Marítimo-Portuaria y sus Comunidades Logístico-Portuarias de Chile

El presente estudio tiene como finalidad capturar su percepción respecto a aspectos de género relacionados con desigualdad laboral, acceso a oportunidades laborales, y la vulnerabilidad a que pueda estar expuesta/expuesto, así como una evaluación de prácticas laborales de equidad de género en su organización.

La encuesta es completamente ANÓNIMA ya que no se le solicita ningún dato personal que pueda identificar a las/los participantes y tampoco a la organización donde labora. Por otra parte, la información será utilizada de manera CONFIDENCIAL para identificar brechas a nivel AGREGADO y posteriormente generar recomendaciones que contribuyan a una mayor equidad en el sector

Por otra parte, según lo dispuesto en la Ley 19.628 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos de carácter personal" le informamos que el tratamiento de los datos recopilados en esta encuesta tiene fines exclusivamente académicos.

SECCIÓN 1: PREGUNTAS GENERALES

1. Indique en qué tipo de organización labora
 - a. Concesionario de terminal portuario
 - b. Empresa Estatal Portuaria
 - c. Agencia marítima
 - d. Agencia de aduana
 - e. Servicio Nacional de Aduana
 - f. Capitanía de Puerto
 - g. Transportista de carga por carretera
 - h. Transportista de carga por ferrocarril
 - i. Operador Logístico
 - j. Agente de carga/ *Freight Forwarder*
 - k. Empresa usuaria de Zona Franca
 - l. Empresa de servicio de remolcaje
 - m. Almacén extraportuario
 - n. Depósito de contenedores vacíos
 - o. Antepuerto/ *Truck Center*
 - p. Generador de Carga Impo/Expo
 - q. Empresa de servicio de pilotaje
 - r. Empresa de avituallamiento
 - s. Empresa de estiba o muellaje
 - t. Agencia de Fomento Económico

2. Indique el puerto donde realiza sus actividades mayormente (Puede seleccionar más de uno si aplica)
 - a. Puerto Arica
 - b. Puerto Iquique

- c. Bahía de Tocopilla
 - d. Bahía de Mejillones
 - e. Puerto Antofagasta
 - f. Puerto Coquimbo
 - g. Bahía de Ventanas-Quintero
 - h. Puerto Valparaíso
 - i. Puerto San Antonio
 - j. Puertos Talcahuano-San Vicente
 - k. Bahía de Concepción
 - l. Bahía de Lirquén
 - m. Bahía de Coronel
 - n. Puerto Puerto Montt
 - o. Puerto Chacabuco
 - p. Puertos Magallanes
 - q. Otra:
3. Indique su sexo
- a. Femenino
 - b. Masculino
 - c. Otro
4. Indique su edad
5. Indique su estado civil
- a. Soltera/o
 - b. Casado/a
 - c. Divorciada/o
 - d. Acuerdo de unión civil
 - e. Viudo/a
 - f. Otro
6. Indique su nivel de estudio más alto completado
- a. Ninguno
 - b. Enseñanza Básica
 - c. Enseñanza Media
 - d. Técnico
 - e. Ingeniería en Ejecución
 - f. Profesional (Universitario)
 - g. Postgrado
 - h. Otra: _____
7. ¿Cuántas personas tiene a su cuidado en el hogar (menores de 18, adultos mayores, personas con enfermedades crónicas, personas con discapacidad, otros)?
8. En promedio, ¿Cuántas horas al día dedica a las labores domésticas?
9. ¿Qué proporción aproximada de los gastos mensuales de su hogar son de su responsabilidad?



SECCIÓN 2: DESARROLLO PROFESIONAL

10. Indique el cargo o posición que ocupa dentro de la empresa
11. Indique aproximadamente cuántos años lleva trabajando en la industria marítimo-portuaria
12. Señale el tipo de contrato bajo el cual labora en su institución
 - a. Contrato indefinido
 - b. Contrato a plazo fijo/ Contrata
 - c. Eventual con Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo (CPPT)
 - d. Eventual sin convenio
13. De los siguientes factores, ¿Cuál fue importante para la asignación de su cargo actual? (Puede responder más de una opción)
 - a. Experiencia profesional acumulada
 - b. Desempeño en el cargo anterior
 - c. Contactos o recomendaciones
 - d. Políticas de promoción de la empresa
 - e. Otra: _____
14. En la actual empresa donde labora, se ha visto afectado/a negativamente por los siguientes aspectos:
 - a. Discriminación Salarial
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - b. Discriminación para ascensos
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - c. Maltrato verbal y/o psicológico
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - d. Maltrato físico
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - e. Acoso sexual
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - f. Acoso laboral
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - g. Condiciones Laborales no adecuadas (Baño, Camarines, etc.)
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
15. Responda a continuación:
 - a. ¿Conoce usted los protocolos de género de su empresa ante situaciones de acoso laboral y/o discriminación?
 - i. Si
 - ii. No

- b. ¿Sabe en caso de vivir alguna situación de este tipo, a quién recurrir?
 - i. Si
 - ii. No
 - c. ¿Conoce usted los protocolos de su empresa ante situaciones de violencia intrafamiliar?
 - i. Si
 - ii. No
- 16. ¿Cuáles son sus principales aspiraciones dentro de su desarrollo profesional? (Puede responder más de una opción)
 - a. Independencia Económica
 - b. Poner en práctica lo aprendido
 - c. Prestar un servicio a la comunidad
 - d. Realización personal
 - e. Formación profesional
 - f. Obtener mayor experiencia
 - g. Lograr un balance entre la vida laboral y familiar
 - h. Otra: _____
- 17. ¿Qué tipo de posiciones aspira alcanzar en la organización donde labora?
 - a. Gerencial o Ejecutivo
 - b. Administrativo/Supervisor
 - c. Operativo
 - d. Mantener la posición actual
 - e. Otra: _____
- 18. Para lograr un ascenso, ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta en la empresa donde labora? (Puede responder más de una opción)
 - a. Estereotipos de género (creencias de cómo deben ser las mujeres y los hombres, según la sociedad)
 - b. Falta de experiencia
 - c. Cultura de la organización
 - d. Falta de oportunidades
 - e. Responsabilidades del hogar
 - f. Ninguno
 - g. Otra: _____
- 19. ¿Cree usted que, para llegar a su cargo actual, tuvo que priorizar su vida profesional frente a su vida familiar?
 - a. Nunca
 - b. Pocas veces
 - c. A menudo
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

20. En su trabajo actual, ha sentido un trato discriminatorio por su género: (Puede responder más de una opción)
- a. Por parte de sus compañeros
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - b. Por parte de su jefatura
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
 - c. Por parte de sus subalternos
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
21. Con respecto a su jefatura, prefiere que sea:
- a. Hombre
 - b. Mujer
 - c. Me es indiferente
22. En tiempos de contingencia (pandemia, etc...) su trabajo es realizado de forma:
- a. Presencial
 - b. Remota
 - c. Mixta
23. En el contexto actual de pandemia, su carga laboral es:
- a. Igual que antes
 - b. Mayor que antes
 - c. Menor que antes
24. A. Indique su remuneración bruta mensual¹³
- a. Seleccione una de las siguientes alternativas
 - i. Menos de \$350.000
 - ii. \$350.000-\$500.000
 - iii. \$500.000-\$750.000
 - iv. \$750.000-\$1.000.000
 - v. \$1.000.000-\$1.500.000
 - vi. \$1.500.000- \$2.000.000
 - vii. \$2.000.000- \$2.500.000
 - viii. \$2.500.000- \$3.000.000
 - ix. Más de \$3.000.000
- B. Respecto a su remuneración indique:¹⁴
- a. El valor en pesos chilenos por turno que percibe:
 - b. En promedio, ¿Cuántos turnos labora aproximadamente por semana?

¹³ Depende de la respuesta 12, si esta fue: Contrato indefinido y Contrato a plazo fijo/Contrata

¹⁴ Si la respuesta 12 fue: Eventual con Convenio de Provisión de Puestos de Trabajo (CPPT) o Eventual sin convenio)



SECCIÓN 3: PRACTICAS LABORALES

25. Indique si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre prácticas laborales en la empresa donde actualmente labora:

- a. Existen facilidades en caso de emergencias personales que se generen en el horario laboral
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- b. Los requisitos de ascenso se comunican adecuadamente a los/as trabajadores/as
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- c. El horario de los cursos de capacitación se realiza dentro de mi jornada laboral, lo cual facilita mi participación
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- d. Se ofrecen beneficios de maternidad o paternidad adicionales a los exigidos por la ley
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- e. Existen instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo para el personal
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- f. Se imparten programas de capacitación sobre temáticas relacionadas a igualdad de género
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- g. Se lleva a cabo eventos recreativos para el personal de la empresa
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- h. Existen procedimientos y/o reglamentos de equidad de género
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- i. Se lleva a cabo capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo
- j. Existen salas de lactancia, que permitan almacenar la leche materna, para continuar con este proceso, independiente si se están o no desarrollando las labores en la empresa
Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

26. ¿Qué otra medida o práctica cree que tendría un impacto positivo para promover la equidad de género y reducir brechas?

Anexo 2. Validación de la Encuesta

En este anexo se presenta en la tabla 13, el listado de las/los expertas/os que apoyaron el proceso de validación de la encuesta. Para esta validación, se les envió a cada experta/o la encuesta en un formato de tabla, donde a cada pregunta se le podían colocar comentarios u observaciones para mejorarlas. Además, se incluyó un espacio como pregunta abierta donde las personas podían agregar nuevas preguntas que debieran ser validadas. Esta información fue sistematizada y se contrastaron los comentarios con lo cual el equipo de trabajo procedió a ajustar la encuesta velando siempre por mantener una cantidad reducida de preguntas.

Tabla 13: Expertas/os que colaboraron en el proceso de diseño y validación de la encuesta

Nombre	Institución
Ana María Vallina	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Feber Gamez	Agencia de Aduanas Obelix, Colombia
Patricia Araya	SernamEG Valparaíso
Enrique Piraino	Empresa Portuaria de Valparaíso
Paola Ferreira	Cave Liquidadores, Chile.
Nanno Mulder	Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.
Dangeli Plate	Empresa Portuaria de Valparaíso (ex)
Juan Godoy	SernamEG Antofagasta
Claudia Magna	MundoMarítimo
Lorena de la Cruz	Bellafrut Chile
Pilar Larraín	Comunidad Logística de San Antonio
Romina Morales	Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones/Fundación Conecta Logística
Patricia Cerro	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional FITAC, Cartagena
Alejandra Canales	Ultranav Chile
Daniela Bonert	Astilleros Asmar Chile

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3. Eventos de Difusión para el Lanzamiento del Estudio

Este anexo presenta brevemente cada una de las actividades que se realizaron en marco del lanzamiento del estudio en cada una de las comunidades logístico-portuarias que colaboraron en el mismo.

A. Webinar de Lanzamiento en la comunidad logística y portuaria de Mejillones (Mejiport)

Este evento se realizó el día 20 de mayo del 2021 a las 16:00 horas en un formato virtual. La figura 32 presenta el afiche de invitación, y la tabla 14 presenta la agenda del evento.



Figura 32: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Mejiport.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Mejiport

Actividad	Interventor
Palabras de Bienvenida	- Sra. Karla Cantero, Seremi Ministerio de la Mujer y Equidad de Género - Sra. Pamela Astete, Directora Regional SernamEG - Sr. Alvaro Arroyo Presidente de MEJI PORT - Sr. Ramón Luis Muñoz, PTI Antofagasta
Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria Mejillones	Sra. Rosa González, Universidad de los Andes Chile
Intervención de SernamEG	Sr. Cristian Rodríguez, Sernam Antofagasta
Testimonial: El rol de la mujer en la industria del transporte por carretera	Sra. Marianela Cifuentes, Dirigenta Agremutrans
Sesión de Preguntas	

Fuente: Elaboración Propia.

B. Webinar de Lanzamiento de estudio de Género en Comunidad Logístico-Portuaria de Antofagasta (COPA)

Este evento se realizó el día 23 de junio del 2021 a las 10:00 horas en un formato virtual. La figura 33 presenta el afiche de invitación, y la tabla 15 presenta el detalle de la agenda de la actividad realizada.

WEBINAR LANZAMIENTO
ESTUDIO DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD LOGÍSTICO PORTUARIA - COPA

AGENDA DE LA SESIÓN

MODERADORA : **ROSA GONZÁLEZ**, PROFESORA INVESTIGADORA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS APLICADAS, UNIVERSIDAD DE LOS ANDES CHILE.

HORA
 10.00 hrs. - 10.15 hrs.
 Palabras de Bienvenida

10.15 hrs. - 10.30 hrs.
 Intervención de SernamEG

10.30 hrs. - 10.35 hrs.
 Video Testimonial

10.35 hrs. - 10.55 hrs.
 Experiencias en el Puerto de Antofagasta en materias de género

10.55 hrs. - 11.10 hrs.
 Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria

11.10 hrs. - 11.20 hrs.
 Sesión de preguntas

ORGANIZAN

COLABORAN

Figura 33: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género COPA Antofagasta

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género COPA Antofagasta.

Actividad	Interventor
Palabras de Bienvenida	- Andrea Rudnick, Directora de Puerto Antofagasta. (Cápsula de Video) - Pamela Astete, Directora Regional de SernamEG Antofagasta - Ricardo Sánchez, Oficial de Asuntos Económicos, División de Comercio Internacional e Integración, CEPAL. - Ma. Cecilia Díaz, Subgerente Mall Plaza Antofagasta y Directora COPA CLP.
Intervención de SernamEG	Cristian Rodríguez, Encargado Regional de Buenas Prácticas laborales con Equidad de Género, SernamEG.
VIDEO TESTIMONIAL	
Experiencias en el Puerto de Antofagasta en materias de género	- Sofía Martínez, Especialista de Comunidades y Comunicaciones – Líder Proceso de implementación NCh 3262, ATI. - Lorna Miranda, Jefa de Administración y Contratos – Presidenta del Sindicato Nro 1 de EPA, Representante del Comité de Equidad de Género EPA
Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria COPA CLP	Daniella De Luca, Universidad de Valparaíso.
Sesión de Preguntas	

Fuente: Elaboración Propia.

C. Webinar de Lanzamiento de estudio de Género en Empresa Portuaria Austral

Este evento se realizó el día 29 de junio del 2021 a las 9:00 horas Chile en un formato virtual. La figura 34 presenta el afiche de invitación, y la tabla 16 presenta el detalle de la agenda de la actividad realizada.



Figura 34: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género EPAustral

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 16: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género EPAustral

Actividad	Interventor
Palabras de Bienvenida	- Rodrigo Pommiez Aravena, Gerente General, Empresa Portuaria Austral - Fabiola García Pinto, Directora Regional de SernamEG. - Paulina Barraza Barraza, Directora Zonal Subpesca Magallanes - Nanno Mulder, Jefe Unidad de Comercio Internacional, División de Comercio Internacional e Integración, CEPAL
Intervención de SernamEG	María José Madrid, Encargada Regional de Buenas Prácticas laborales con Equidad de Género, SernamEG.
Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria EPAustral	Andrés García, Universidad de los Andes Chile
Testimonial	Yanina Hernández, Administrativo Operativo, Empresa Portuaria Austral
Sesión de Preguntas	

Fuente: Elaboración Propia.



Universidad de los Andes



Universidad de Valparaíso CHILE

Estudio de Brechas de Género en la Industria Marítimo-Portuaria en Chile

Es importante destacar que en el caso de EPAUSTRAL, además del *webinar*, se realizó, el 10 de junio de 2021, un taller interno con todo el personal (56 personas) de la Empresa Portuaria de Magallanes, donde participó la académica Rosa González y el Gerente General de la Empresa Portuaria, Rodrigo Pommiez para explicar a los participantes los objetivos del estudio e invitarlos a participar respondiendo la encuesta.

D. Webinar de Lanzamiento de estudio de Género en Comunidad Logística Portuaria Coquimbo

Este evento se realizó el día 30 de julio del 2021 a las 10:00 horas Chile en un formato virtual. La figura 35 presenta el afiche de invitación, y la tabla 17 presenta el detalle de la agenda de la actividad realizada.



Figura 35: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Comunidad Logística Portuaria Coquimbo.
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 17: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Comunidad Logística Portuaria Coquimbo.

Actividad	Interventor
Palabras de Bienvenida	• María Soledad Rojas Pinto, Directora Regional de SernamEG • Ivón Guerra Aguilera, Seremi de la Mujer y la Equidad de Género • Aldo Signorelli Bonomo, Gerente General EPCO y Presidente de la CLPC.
La importancia de la Equidad de Género en la Región de Latinoamérica y el Caribe	• Eliana Barleta, Consultor CEPAL • Mona Swoboda, Comisión Interamericana de Puertos, CIP OEA
Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria EPAustral	• Rosa González, Universidad de los Andes Chile
Intervención de SernamEG	• Leyla Vilches Sánchez, Encargada Regional de Buenas Prácticas laborales con Equidad de Género, SernamEG.
Sesión de Preguntas	

Fuente: Elaboración Propia.

E. Conversatorio “Las oportunidades y el rol de la mujer en el Sistema Logístico Portuario de Valparaíso”

Este evento se realizó el día 21 de julio del 2021 a las 10:00 horas Chile en un formato virtual. La figura 36 presenta el afiche de invitación, y la tabla 18 presenta el detalle de la agenda de la actividad realizada.



Figura 36: Afiche de invitación a lanzamiento de estudio de género Foro Logístico de Valparaíso Folovap.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 18: Agenda del Webinar de Lanzamiento de estudio de género Folovap.

Actividad	Interventor
Palabras de Bienvenida	- Directora Nacional de SernamEG Johanna Olivares Gribbell - Gerente EPV, Franco Gandolfo - Oficial de Asuntos Económicos – CEPAL, Eliana Barleta - Rector Universidad de Valparaíso, Osvaldo Corrales
Estudio de Equidad de Género en la Industria Marítimo-Portuaria EPAustral	Daniella de Luca, Universidad de Valparaíso
Conversatorio: “Las oportunidades y el rol de la mujer en el Sistema Logístico Portuario de Valparaíso”	- Javiera Perales Empresa Portuaria Valparaíso, EPV - Myriam Olivares, Directora Cámara Aduanera y Directora WISTA - Pamela Álvarez, Gerenta de Ultraport
Intervención de SernamEG	Patricia Araya Encargada Regional de Buenas Prácticas laborales con Equidad de Género, SernamEG.
Sesión de Preguntas	

Fuente: Elaboración Propia.

Notas de Prensa

Como resultado de las diversas actividades realizadas, se generaron notas de prensa en diversos medios. A modo de ejemplo se presentan algunas imágenes a continuación con parte de las notas publicadas.

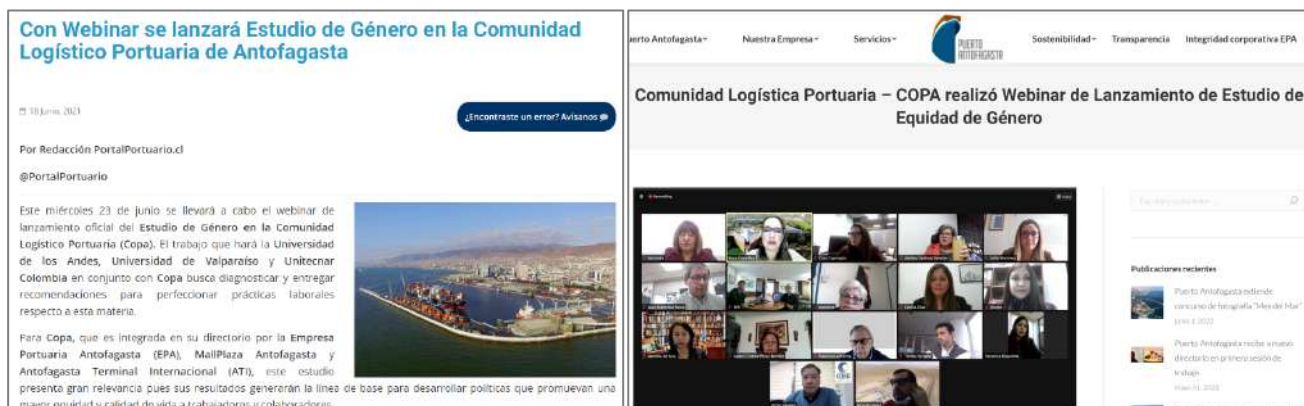


Figura 37: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento COPA Antofagasta.

Fuente: PortalPortuario, y Empresa Portuaria de Antofagasta.

<https://www.anfport.cl/comunidad-logistica-portuaria-copa-realizo-webinar-de-lanzamiento-de-estudio-de-equidad-de-genero/>

<https://portalportuario.cl/con-webinar-se-lanzara-estudio-de-genero-en-la-comunidad-logistico-portuaria/>

<https://radioallen.cl/antofagasta-comunidad-logistica-portuaria-copa-realizo-webinar-de-lanzamiento-de-estudio-de-equidad-de-genero/>



Figura 38: Nota en medios de difusión Conversatorio Empresa Portuaria Valparaíso.

Fuente: Diario Sustentable; MundoMarítimo.

<https://www.diariosustentable.com/2021/07/conversatorio-destaca-el-rol-de-la-mujer-en-el-sistema-logistico-portuario-de-valparaiso/>

<https://www.maritimoportuario.cl/mp/conversatorio-destaca-el-rol-de-la-mujer-en-el-sistema-logistico-portuario-de-valparaiso/>

<https://www.mundomaritimo.cl/noticias/puerto-valparaiso-se-suma-a-encuesta-academica-sobre-el-rol-de-la-mujer-en-la-industria-maritimo-portuaria>



Figura 39: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento Empresa Portuaria Austral
Fuente: Marítimo Portuario

<https://www.maritimoportuario.cl/mp/empresa-portuaria-austral-participa-en-estudio-de-equidad-de-genero-en-la-industria-maritimo-portuaria/>



Figura 40: Nota en medios de difusión Webinar Lanzamiento Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo.
Fuente: SernamEG Coquimbo.

Anexo 4. Modelos Económicos

Este anexo presenta brevemente los modelos de regresión utilizados en este estudio, junto con el respectivo cálculo del efecto marginal del sexo como medida de brecha de género. Para una referencia más detallada ver Cameron y Trivedi (2005).

Modelo de regresión lineal múltiple

Sea el siguiente modelo de regresión lineal múltiple para la función de esperanza condicional:

$$E[y|x, z_1, \dots, z_K] = \alpha_0 + \alpha_1 x + \beta_1 z_1 + \dots + \beta_K z_K$$

donde y es la variable de interés que corresponde a la remuneración de la persona, x es la variable de sexo y corresponde a una variable binaria que toma el valor de 1 cuando la persona es mujer y 0 cuando es hombre, y las variables $z_1, \dots, z_K$ son las variables independientes de control que corresponden a las características sociodemográficas y laborales de las personas como edad, estado civil, tipo de contrato, cargo, etc. Los parámetros del modelo $\alpha_0, \alpha_1, \beta_1, \dots, \beta_K$ se estiman por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios.

Luego, el parámetro α_1 mide el efecto marginal del sexo, que interpretamos como la brecha de género promedio en remuneraciones, manteniendo fijas las variables de control:

$$\text{Brecha} = E[y|x = 1, z_1, \dots, z_K] - E[y|x = 0, z_1, \dots, z_K] = \alpha_1$$

Modelo de regresión lineal múltiple con interacciones

A partir del modelo de regresión lineal múltiple, sea el siguiente modelo para la función de esperanza condicional que agrega la interacción de la variable sexo con una variable de control:

$$E[y|x, z_1, \dots, z_K] = \alpha_0 + \alpha_1 x + \alpha_2 x \cdot z_k + \beta_1 z_1 + \dots + \beta_K z_K$$

donde $x \cdot z_k$ es la multiplicación entre el sexo y la variable de control z_k , y su coeficiente asociado α_2 se conoce como parámetro de interacción. Dado que tenemos 11 variables de control ($K = 11$) que representan distintas características sociodemográficas y laborales de las personas, tenemos entonces 11 distintos modelos a estimar. Para cada uno de ellos, los parámetros también se estiman por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios.

En este caso, la brecha de género promedio en remuneraciones manteniendo fijas las variables de control, también está dada por el efecto marginal del sexo, pero que se calcula como:

$$\text{Brecha} = E[y|x = 1, z_1, \dots, z_K] - E[y|x = 0, z_1, \dots, z_K] = \alpha_1 + \alpha_2 z_k \quad \forall k = 1, \dots, K$$

Esto permite identificar heterogeneidades, pues la brecha depende ahora de la variable de control z_k .

Modelo de regresión probit binario

Cuando la variable de interés es binaria, como es el caso de la pregunta 15 del tipo “Si” vs “No”, corresponde utilizar un modelo de regresión que sea capaz de tomar en cuenta que la esperanza corresponde ahora a la probabilidad de éxito. Sea entonces, el siguiente modelo de regresión probit binario múltiple:

$$Pr[y = 1|x, z_1, \dots, z_K] = \Phi(\alpha_0 + \alpha_1 x + \beta_1 z_1 + \dots + \beta_K z_K)$$

Donde y toma el valor de 1 cuando la persona contesta “Si” y 0 en caso contrario. El modelo probit en particular, utiliza la función $\Phi(\cdot)$ que corresponde a la función de distribución acumulada de la normal estándar y asegura que la estimación de la probabilidad se mantenga en el intervalo $[0,1]$. Los parámetros del modelo



$\alpha_0, \alpha_1, \beta_1, \dots, \beta_K$ se estiman por el método de Máxima Verosimilitud. Luego, el efecto marginal del sexo, que interpretamos como la brecha de género en la probabilidad de contestar “Si” manteniendo fijas las variables de control, está dado por:

$$\begin{aligned} \text{Brecha} &= Pr[y = 1|x = 1, z_1, \dots, z_K] - Pr[y = 1|x = 0, z_1, \dots, z_K] \\ &= \Phi(\alpha_0 + \alpha_1 + \beta_1 z_1 + \dots + \beta_K z_K) - \Phi(\alpha_0 + \beta_1 z_1 + \dots + \beta_K z_K) \end{aligned}$$

Dado que el efecto marginal depende ahora de las variables de control z que difieren entre individuos, calculamos el promedio de los efectos marginales, como una medida de la brecha promedio.

Modelo de regresión probit ordenado

Cuando la variable de interés es discreta y además sus categorías tienen un ordenamiento natural, como es el caso de las preguntas 14, 19, 20, 23 y 25 que tienen una escala Likert en 3 o 5 categorías, utilizamos el modelo de regresión probit ordenado múltiple. Extendiendo la idea del modelo anterior, ahora se modela la probabilidad de que una persona escoja una de las categorías en la escala definida.

Para el caso más general de una escala Likert de 5 categorías, sea $j = 1, \dots, 5$ el indicador de categoría. Luego, la probabilidad de que una persona escoja la categoría j está dada por:

$$Pr[y = j|x, z_1, \dots, z_K] = \Phi(\gamma_j - \alpha_1 x - \beta_1 z_1 - \dots - \beta_K z_K) - \Phi(\gamma_{j-1} - \alpha_1 x - \beta_1 z_1 - \dots - \beta_K z_K)$$

donde los parámetros γ_j corresponden a umbrales que determinan el paso de la elección de la categoría j respecto a la categoría anterior $j - 1$. Los parámetros del modelo $\gamma_1, \dots, \gamma_5, \alpha_1, \beta_1, \dots, \beta_K$ se estiman por el método de Máxima Verosimilitud. Luego, el efecto marginal del sexo para la categoría j , que interpretamos como la brecha de género en la probabilidad de escoger j manteniendo fijas las variables de control, está dado por:

$$\text{Brecha}_j = Pr[y = j|x = 1, z_1, \dots, z_K] - Pr[y = j|x = 0, z_1, \dots, z_K] \quad \forall j = 1, \dots, 5$$

cuya expresión analítica se omite por simplicidad. Estos efectos marginales dependerán de las variables de control z que difieren entre individuos, por lo que calculamos el promedio de los efectos marginales, como una medida de la brecha promedio.

Modelo de regresión logit multinomial

Finalmente, cuando la variable de interés es discreta y sus categorías no tienen ordenamiento, como es el caso de las preguntas 21 y 22, utilizamos el modelo de regresión logit multinomial múltiple. Al igual que en el caso anterior, se modela la probabilidad de que una persona escoja una de las tres opciones disponibles ($j = 1, \dots, 3$):

$$Pr[y = j|x, z_1, \dots, z_K] = \frac{\exp(\alpha_{j,0} + \alpha_{j,1}x + \beta_{j,1}z_1 + \dots + \beta_{j,K}z_K)}{\sum_{m=1}^3 \exp(\alpha_{m,0} + \alpha_{m,1}x + \beta_{m,1}z_1 + \dots + \beta_{m,K}z_K)}$$

donde $\exp(\cdot)$ corresponde a la función exponencial. Dado que los parámetros son ahora distintos para cada opción j , este modelo requiere la normalización de $\alpha_{1,0} = \alpha_{1,1} = \beta_{1,1} = \dots = \beta_{1,K} = 0$. El resto de parámetros se estima por máxima verosimilitud. Luego, el efecto marginal del sexo para la opción j , que interpretamos como la brecha de género en la probabilidad de escoger j manteniendo fijas las variables de control, está dado por:

$$\text{Brecha}_j = Pr[y = j|x = 1, z_1, \dots, z_K] - Pr[y = j|x = 0, z_1, \dots, z_K] \quad \forall j = 1, \dots, 3$$

Para este caso, también calculamos el promedio de los efectos marginales.

Anexo 5. Estimación de Modelos con Interacciones

La tabla 19 presenta los resultados de estimación de los 11 modelos que agregan distintas interacciones entre la variable de sexo y la correspondiente variable de control que representa a alguna característica sociodemográfica o laboral del individuo. Para fines comparativos se presenta también, en la primera fila, los resultados del modelo base (modelo 0) que no incluye ninguna interacción.

Si bien todos los modelos incluyen las diferentes variables de control, sus coeficientes se omiten de la tabla 19 por fines expositivos. La columna (1) presenta el coeficiente asociado a la variable de sexo; mientras que la columna (3) presenta el coeficiente de interacción que está asociado a la multiplicación de la variable sexo con la variable de control respectiva. Las columnas (2) y (4) presentan respectivamente los errores estándar de los mencionados coeficientes.

Tabla 19: Modelos de regresión lineal con interacciones

Modelo	Variable	Coefficiente Mujer (1)	Error Estándar ^a (2)	Coefficiente Interacción (3)	Error Estándar (4)
0	Mujer	-77.87** ^b	28.13		
1	Mujer x Edad	-191.24**	72.28	2.86	2.06
2	Mujer x Cargas	-65.24	68.74	-10.37	37.31
3	Mujer x Tareas domésticas	1.31	64.59	-21.33	20.04
4	Mujer x Proporción de gastos	-217.90**	92.35	1.89	1.16
5	Mujer x Estado civil ^c	-89.00	59.41		
	• Casada/o, AUC ^d			5.91	101.88
	• Divorciada/o, Viuda/o, Otros			77.41	114.70
6	Mujer x Educación ^e	-48.17	73.39		
	• Ing. en ejecución			36.85	125.79
	• Técnico			-136.67	123.74
	• Profesional			-14.43	56.78
	• Postgrado			132.97	124.82
7	Mujer x Experiencia	29.98	65.93	-11.20**	4.29
8	Mujer x Contrato Indefinido (Sí)	-21.71	88.16	-65.94	81.17
9	Mujer x Cargo ^f	-101.44*	46.56		
	• Operativo			101.17	114.37
	• Gerencial			-84.14	191.03
10	Mujer x Jefatura	-49.86	37.49	-140.74	103.09
11	Mujer x Organización ^g	-92.95*	50.96		
	• Empresa Estatal Portuaria			96.29	88.78
	• Empresa de estiba o muellaje			-80.93	63.23
	• Transporte de carga ferrocarril			223.51**	71.27
	• Otro			24.21	128.00

Notas: a. Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto. b. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. c. Categoría base: Soltera/o. d. AUC: Acuerdo de Unión Civil. e. Categoría base: Enseñanza básica o media. f. Categoría base: Administrativo. g. Categoría base: Concesionario de terminal portuario.

Anexo 6. Brechas en Prácticas Empresariales

A diferencia de la tabla 12, la tabla 20 presenta los resultados de estimación de la brecha de género para el total de las 10 prácticas empresariales contempladas en la pregunta 25.

Tabla 20: Brechas por ítem relacionadas a las 10 prácticas (Pregunta 25)

Pregunta	Respuestas				
25. Indique si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre prácticas laborales en la empresa donde actualmente labora	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Existen facilidades en caso de emergencias personales que se generen en el horario laboral	0.004 (0.010)	0.002 (0.005)	0.002 (0.004)	0.008 (0.021)	-0.015 (0.040)
Los requisitos de ascenso se comunican adecuadamente a los/as trabajadores/as	0.018 (0.016)	0.013 (0.012)	0.004 (0.004)	-0.009 (0.007)	-0.025 (0.025)
El horario de los cursos de capacitación se realiza dentro de mi jornada laboral, lo cual facilita mi participación	-0.010 (0.016)	-0.009 (0.015)	-0.004 (0.007)	0.002 (0.003)	0.022 (0.034)
Se ofrecen beneficios de maternidad o paternidad adicionales a los exigidos por la ley	0.042*** ^a (0.015) ^b	0.023*** (0.009)	0.024*** (0.007)	-0.012* (0.006)	-0.078*** (0.025)
Existen instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo para el personal	0.105** (0.042)	-0.011 (0.008)	-0.046** (0.020)	-0.026*** (0.009)	-0.023*** (0.007)
Se imparten programas de capacitación sobre temáticas relacionadas a igualdad de género	0.088*** (0.028)	0.019*** (0.006)	-0.011 (0.007)	-0.048*** (0.014)	-0.048*** (0.014)
Se lleva a cabo eventos recreativos para el personal de la empresa	0.017 (0.026)	0.007 (0.011)	0.003 (0.006)	-0.006 (0.009)	-0.021 (0.034)
Existen procedimientos y/o reglamentos de equidad de género	0.055** (0.024)	0.026** (0.012)	0.010 (0.007)	-0.038** (0.016)	-0.054** (0.022)
Se lleva a cabo capacitaciones y apoyo en caso de violencia intrafamiliar	0.108*** 0.023	0.018*** (0.006)	-0.046*** (0.013)	-0.036*** (0.007)	-0.044*** (0.008)
Existen salas de lactancia, que permitan almacenar la leche materna, para continuar con este proceso, independiente si se están o no desarrollando las labores en la empresa	0.109** (0.049)	-0.010 (0.007)	-0.041* (0.021)	-0.023*** (0.006)	-0.034** (0.018)
Notas: Efecto marginal promedio de la variable sexo en modelos de regresión probit ordenado que además controlan por características socioeconómicas y laborales de las personas. a. Nivel de significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. b. En paréntesis: Errores estándar robustos a heteroscedasticidad y en clúster por puerto.					