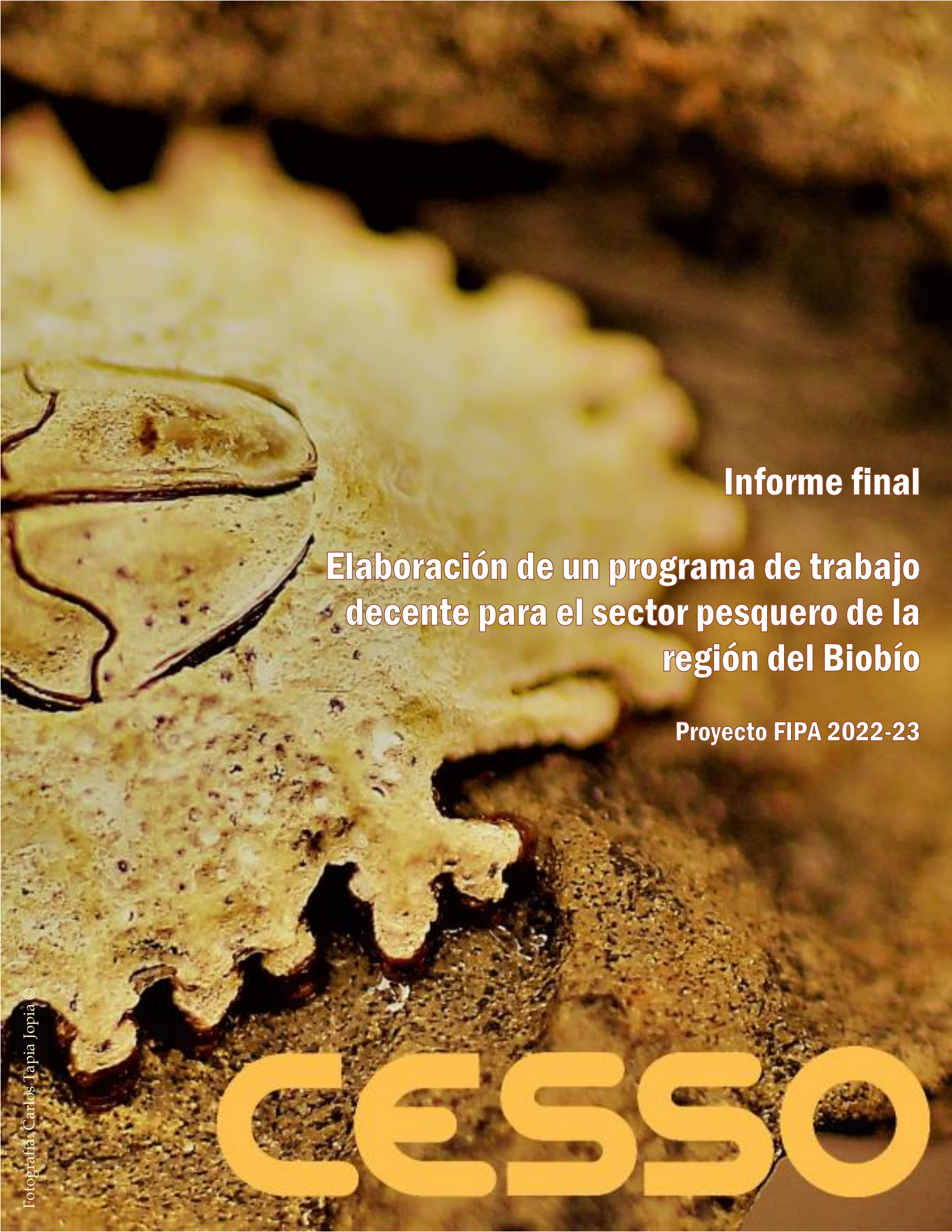




Informe final

**Elaboración de un programa de trabajo
decente para el sector pesquero de la
región del Biobío**

Proyecto FIPA 2022-23

CESSO



CESSO

CENTRO DE ESTUDIOS DE SISTEMAS SOCIALES

OFICINA CHILE

Oficina Coquimbo (Matriz): Buen Pastor 765.
El Llano. Coquimbo. CHILE
CP: 1781744

Oficina Santiago: María Luisa Santander 468.
Of. 104. Providencia. Santiago. CHILE
CP: 7500833

 +569 8428 6409
cesso@cesso.cl

OFICINA PERÚ

Las magnolias 153
Barranco. Lima. PERÚ
CP 15063

 +519 9711 9441
info@cessoperu.com

www.cesso.net

Informe final

Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío

Proyecto FIPA 2022-23

EJECUTOR

CESSO EIRL

Equipo de profesionales

Carlos Tapia Jopia

Jefe de proyecto

Luis Carroza Larrondo

Drago Radovic López

Gloria Ochoa Sotomayor

Aida Varas Aguilera

Colaboradoras

Cristal Astudillo Valero

Isidora Orozco Cubillos

REQUIRENTE

Fondo de Investigación Pesquera
y de Acuicultura

Mayo 2024

Cita sugerida:

Tapia, C., Carroza, L., Varas, A., Radovic, D. & Ochoa, G. 2023. Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío. Informe final. Proyecto FIPA 2022-23. 179 pp. + Anexos

Resumen ejecutivo

En una primera instancia, este estudio exploró la conceptualización del trabajo decente a partir de las directrices de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), organismo donde se concibió tal concepto. A partir de allí y dada su relevancia y transversalidad, el trabajo decente se integró a los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas (ODS N°8). Este nuevo estatus ha propiciado que otras instituciones internacionales trabajen tal concepto, imprimiéndole improntas propias a cada uno de sus quehaceres.

El llamado internacional para redoblar los esfuerzos post pandemia para el logro de los ODS también tuvo eco en nuestro país, y en particular, para el caso del trabajo decente, se creó una coordinación interministerial que trabaja en pro de su implementación. Ello se está desarrollando, pero a diferentes niveles de profundidad ya sea a un nivel horizontal entre ministerios como vertical a través de los territorios. En el caso particular de la región del Biobío, se ha iniciado el proceso a través del diseño de mesas de trabajo orientadas a la difusión del concepto entre los actores sectoriales. En el entendido, que el tema de trabajo decente, supera el ámbito público, también se indagó sobre las acciones y visión que están presentes en el sector privado sobre tal temática.

Si bien el Observatorio de Trabajo decente, definió una matriz con dimensiones e indicadores para el trabajo decente, el proceso aún no está cerrado y se mantiene en evaluación permanente con el fin de materializar el llamado de la OIT respecto a que cada país deberá definir sus estándares de trabajo decente de acuerdo con sus particulares características. En ese sentido y con el propósito de aportar a esta tarea, la actual matriz fue evaluada desde tres ámbitos, la primera y que es un elemento relevante en este estudio, fue la perspectiva de género, a ello se acompañó un análisis sobre cómo está representado el trabajo infantil y el nivel de información disponible para implementar este ámbito a nivel sectorial. Finalmente se realizó un análisis de pertinencia de los indicadores, ello dado que la conceptualización inicial de los mismos se orientó a medir el trabajo decente a nivel país y no necesariamente podrían ser utilizados a un nivel más desagregado como lo es el sector pesquero y más aún dentro de un territorio acotado como lo es la región del Biobío.

De tal manera, este análisis crítico y pionero de la matriz de dimensiones e indicadores de trabajo decente, entrega una serie de recomendaciones y consideraciones para aportar a una mejor

comprensión del concepto, fortalecer su medición y visibilizar en su aplicación materias relativa a género y el trabajo infantil.

Entendiendo que la actual matriz es perfectible se realizó un ejercicio de selección sobre las actuales dimensiones e indicadores de trabajo decente a fin de establecer una estructura que fuese acorde con la realidad de los subsectores a analizar, esto es el sector artesanal, pesca industrial y plantas de proceso. Cabe precisar que si bien inicialmente, había sido considerado también en el análisis las actividades conexas, a partir de una decisión consensuada con la contraparte técnica del proyecto, para este ámbito solo se hará un análisis exploratorio de sus condiciones laborales.

A través de un mecanismo que consideró los ejes programáticos sobre trabajo decente del gobierno, las características propias de cada sector y la disponibilidad de información desde fuentes administrativas fueron definidos sendos conjuntos de indicadores (y, por ende, dimensiones) posibles de implementar con la data disponible. En tal sentido, es necesario destacar que el fin del ejercicio no es la determinación de un guarismo determinado u obtener una robustez estadística de la estimación, sino que establecer si las estructuras de las actuales bases administrativas, tanto globales como sectoriales, pueden ser empleadas para implementar tales indicadores y así también poder identificar consideraciones y/o cursos de acción para mejorar tal implementación.

Es posible observar la existencia de brechas laborales que fueron identificadas a partir de las entrevistas realizadas y que evidencian las condiciones de trabajo en que se desempeñan mujeres y hombres en cada subsector. En este sentido, llama la atención la presencia de brechas en dimensiones del trabajo decente que afectan de forma transversal a los distintos sectores, entre las cuales destaca, el Ambiente de Trabajo Seguro e Igualdad de Oportunidades y Tiempo en el Trabajo. Asimismo, destacan situaciones vinculadas a los estereotipos de género y a las barreras de género que existen para las mujeres para desempeñarse adecuadamente en los subsectores, y las características específicas en que las brechas de trabajo decente se presentan debido a ello (por ejemplo el tipo de riesgo que enfrentan, las funciones que deben cumplir por los estereotipos de género, los sectores en los que o pueden participar, su menor presencia en la toma de decisión, ya sea en los sindicatos o en los directorios). Además, la categoría edad, también lleva a que las brechas se expresen de manera distinta, observando situaciones a atender en el caso de niñas y niños que se ven involucrados en las actividades por las necesidades de cuidado que tienen

evidenciando la brecha en la dimensión conciliación de la vida, laboral, personal y familiar, e incrementando situaciones de riesgo por la presencia de menores en las labores de ciertos subsectores. En el caso de personas mayores se observa que deben extender su vida laboral con el fin de generar ingresos para su subsistencia, lo que también les expone a riesgos y a falta de oportunidades laborales.

En base a los elementos cuantitativos y cualitativos se contextualizó y validó mediante un taller *ad hoc* la situación del trabajo decente dentro del sector pesquero de la región del Biobío, a partir del cual se identificaron como brechas sujetas a la proposición de un programa público las siguientes situaciones:

- Brecha 1: Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal.
- Brecha 2: Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso.

De acuerdo con su naturaleza se propusieron sendos programas públicos, los cuales se explicitaron a través de la elaboración de matrices de marco lógico y planes de acción pertinentes. Las propuestas fueron posteriormente transferidas a un formato similar al definido en el Formulario E de Dipres.

Ambas propuestas de programa tienen como fin contribuir a promover el concepto de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, a través de intervenciones a subsectores relevantes y focalizados que requieren de una atención pública que, por un lado, abra nuevas oportunidades de trabajo, para el caso de las trabajadoras de las plantas de proceso y, por otro, aporte a la seguridad en la operación de los y las recolectores de orilla.

Executive summary

In the first instance, this study explored the conceptualization of decent work based on the guidelines of the International Labour Organisation (ILO), the body in which the concept was conceived. From there, and given its relevance and cross-cutting nature, decent work was integrated into the United Nations Sustainable Development Goals (SDG 8). This new status has led other international institutions to work on the concept, imprinting its imprint on each of their tasks.

The international call to redouble post-pandemic efforts to achieve the SDGs was also echoed in our country, and in particular, in the case of decent work, an inter-ministerial coordination was created to work towards their implementation. This is being developed, but at different levels of depth, both horizontally between ministries and vertically across territories. In the particular case of the Biobío region, the process has been initiated through the design of working groups aimed at disseminating the concept among sectoral actors. In the understanding that the issue of decent work goes beyond the public sphere, the actions and vision that are present in the private sector on this issue were also investigated.

Although the Decent Work Observatory has defined a matrix with dimensions and indicators for decent work, the process is not yet closed and remains under permanent evaluation in order to materialise the ILO's call for each country to define its decent work standards according to its particular characteristics. In this sense and with the purpose of contributing to this task, the current matrix was evaluated from three areas, the first and relevant element in this study was the gender perspective, which was accompanied by an analysis of how child labour is represented and the level of information available to implement this area at the sectoral level. Finally, an analysis of the relevance of the indicators was carried out, given that the initial conceptualisation of the indicators was oriented towards measuring decent work at the country level and they could not necessarily be used at a more disaggregated level such as the fishing sector and even more so within a limited territory such as the Biobío region.

Thus, this critical and pioneering analysis of the matrix of decent work dimensions and indicators provides a series of recommendations and considerations to contribute to a better understanding of the concept, strengthen its measurement and make gender and child labour issues visible in its application.

Understanding that the current matrix can be improved, a selection exercise was carried out on the current dimensions and indicators of decent work in order to establish a structure in accordance with the reality of the sub-sectors to be analysed, i.e. the artisanal sector, industrial fishing and processing plants. It should be noted that although initially, related activities had also been considered in the analysis, based on a decision agreed with the technical counterpart of the project, only an exploratory analysis of their working conditions will be made for this area.

Through a mechanism that took into account the government's decent work programmes, the characteristics of each sector and the availability of information from administrative sources, a set of indicators (and, therefore, dimensions) were defined that could be implemented with the available data. In this regard, it should be noted that the purpose of the exercise is not to determine a particular figure or to obtain a statistically robust estimate, but rather to establish whether the structures of the current administrative bases, both global and sectoral, can be used to implement such indicators and to identify considerations and/or courses of action to improve their implementation.

It is possible to observe the existence of labour gaps that were identified from the interviews carried out and that show the working conditions in which women and men work in each sub-sector. In this sense, the presence of gaps in dimensions of decent work that affect the different sectors in a cross-cutting manner is noteworthy, among which the Safe Working Environment and Equal Opportunities and Time at Work stand out. It also highlights situations linked to gender stereotypes and gender barriers that exist for women to perform adequately in the subsectors, and the specific characteristics in which decent work gaps arise as a result (e.g. the type of risk they face, the roles they must fulfil due to gender stereotypes, the sectors in which they cannot participate, their lower presence in decision-making, whether in trade unions or on boards of directors). In addition, the age category also leads to the gaps being expressed differently, with situations to be addressed in the case of children who are involved in the activities due to their care needs, highlighting the gap in the dimension of reconciling work, personal and family life, and increasing risk situations due to the presence of minors in the work of certain sub-sectors. In the case of older people, it is observed that they have to extend their working life in order to generate income for their subsistence, which also exposes them to risks and lack of job opportunities.

Based on the quantitative and qualitative elements, the situation of decent work within the fishing sector in the Biobío region was contextualised and validated through an ad hoc workshop, from which the following situations were identified as gaps subject to the proposal of a public programme:

- Gap 1: Working conditions generate risks for the physical integrity of people working in the artisanal fishing sub-sector.
- Gap 2: Unequal opportunities due to the perpetuation of roles assigned to women in the processing plant subsector.

According to their nature, public programmes were proposed, which were made explicit through the elaboration of logical framework matrices and relevant action plans. The proposals were then transferred to a format similar to the one defined in Dipres¹ Form E.

Both programme proposals aim to contribute to promoting the concept of decent work in the fisheries sector in the Biobío region, through interventions in relevant and targeted sub-sectors that require public attention that, on the one hand, opens up new job opportunities for women workers in processing plants and, on the other hand, contributes to the safe operation of shore-based harvesters.

¹ Budget Directorate of the Government of Chile

Índice general

Resumen ejecutivo	i
Executive summary	v
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xv
Índice de anexos.....	xvi
1 Objetivos	1
1.1 Objetivo general.....	1
1.2 Objetivos específicos.....	1
2 Antecedentes	1
2.1 Elementos de contexto del estudio.....	3
2.2 Concepto de trabajo decente en Chile	5
2.3 Sector pesquero de la región del Biobío.....	7
2.4. Política y programas públicos.....	8
3 Metodología de trabajo por objetivo	10
3.1 Enfoque metodológico	10
3.2 Descripción de actividades y metodologías.....	11
3.2.1 Actividades generales	11
3.2.2 Objetivo específico 1: Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad de trabajo y trabajo decente en el sector pesquero	12
3.2.3 Objetivo específico 2: Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de procesos	19
3.2.4 Objetivo específico 3: Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.	27
4 Resultados por objetivo.....	29
4.1 Actividades generales.....	29

4.2	Objetivo específico 1: Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad de trabajo y trabajo decente en el sector pesquero	30
4.2.1	Recopilación, revisión, sistematización y análisis de la literatura especializada	30
4.2.2	Recopilación, revisión, sistematización y análisis de normativa e instrumentos públicos.....	47
4.2.3	Revisión de indicadores de trabajo decente	70
4.2.4	Conceptualización del trabajo decente en el sector pesquero de Chile con enfoque de género	74
4.2.5	Selección de indicadores para el sector pesquero.....	77
4.3	Objetivo específico 2: Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de procesos	93
4.3.1	Recopilación de información de fuentes oficiales para el cálculo de indicadores	93
4.3.2	Diseño de instrumentos para la caracterización del sector pesquero de la región del Biobío	97
4.3.3	Levantamiento de datos cualitativos complementarios a la caracterización de indicadores con base administrativa	100
4.3.4	Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector artesanal y actividades conexas en la región del Biobío.....	102
4.3.5	Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector industrial en la región del Biobío	118
4.3.6	Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector plantas de proceso en la región del Biobío	122
4.3.7	Aspectos destacados en relación con el enfoque de género	129
4.3.8	Determinación de brechas en el ámbito del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género	130
4.4	Objetivo específico 3: Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.....	132
4.4.1	Diseño de propuesta preliminar del plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género	132

4.4.2	Taller de validación del diagnóstico y diseño del plan de acción y programas con enfoque de género	133
4.4.3	Elaboración de propuesta de plan de acción y programas con enfoque de género.....	134
4.4.4	Taller de validación de propuesta de plan de acción y programas.....	156
4.4.5	Elaboración de propuesta final de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.....	156
5	Notas explicativas sobre Bases de Datos.....	156
5.1	Antecedentes	156
5.2	Repositorio de las bases de datos	158
5.3	Implementación de Indicadores	160
5.4	Consideraciones	161
5.4.1	Sobre Casen	161
5.4.2	Nivel de segmentación.....	162
5.4.3	Insuficiencia de Información administrativa y sectorial estructurada	162
6	Análisis y discusión de resultados.....	162
7	Conclusiones	167
8	Taller de difusión de resultados	171
9	Referencias	173
10	Anexos	180

Índice de tablas

Tabla 1. Puntaje de referencia para indicadores. Fuente: Elaboración propia.	17
Tabla 2. Ponderaciones para principios rectores. Fuente: Elaboración propia.	17
Tabla 3. Principios y Orientaciones de la OIT. Fuente: Elaboración propia en base a https://shortest.link/hkWw	31
Tabla 4. Composición del ODS N°8. Fuente Elaboración propia en base a: (OIT, 2017).	32
Tabla 5. Relaciones de trabajo decente de la OIT con los ODS. Fuente: Elaboración propia en base a (OIT, 2017).	35
Tabla 6. Acción de la UE en trabajo decente. Fuente: Elaboración propia en base a (Comisión Europea, 2020).....	40
Tabla 7. Situación Indicadores asociados a ODS N°8. Fuente: (Mideso, 2020).	57
Tabla 8. Agendas institucionales vinculadas al ODS N°8. Fuente: Elaboración propia en base a (MDS, 2020).....	58
Tabla 9. Consultas OIRS asociadas a Trabajo Decente. Fuente: Elaboración propia.....	59
Tabla 10. Temáticas desde sector privado. Fuente: Elaboración propia.	64
Tabla 11. Relación entre dimensiones del TD y principios rectores definidos por la Subpesca. Fuente: Elaboración propia	77
Tabla 12. Información disponible en base de datos nacionales respecto a Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020; ENE; Encla.	79
Tabla 13. Información disponible en base de datos nacionales sobre acoso sexual laboral. Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA.	82
Tabla 14. Puntaje de referencia para indicadores. Fuente: Elaboración propia.	86

Tabla 15. Ponderaciones para principios rectores. Fuente: Elaboración propia.	87
Tabla 16. Indicadores iniciales sectoriales. Fuente: Elaboración propia.....	88
Tabla 17. Análisis de Implementación de indicadores. Se incluyó un “1” para identificar a los subsectores que se asocian al respectivo indicador. Un “1” en color gris indica que no es posible su cálculo en el respectivo subsector. Fuente: Elaboración propia.	90
Tabla 18. Resumen de dimensiones, indicadores y bases de datos asociados a trabajo decente. Fuente: Elaboración propia.	92
Tabla 19. Principales fuentes de información oficial. Fuente: Elaboración propia en base a información de sitios Web institucionales.	93
Tabla 20. Estructura de las entrevistas semi estructuradas. Fuente: Elaboración propia.....	100
Tabla 21. Detalle proceso de entrevistas Biobío. Fuente: Elaboración propia.....	101
Tabla 22. Categorías artesanales región Biobío 2023. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.	102
Tabla 23. Distribución de personas inscritas en el registro pesquero artesanal por oficina de Sernapesca. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.	103
Tabla 24. Distribución pesca artesanal por sexo, categoría y oficina. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca. Nota: (M): Mujeres; (H): Hombres.	104
Tabla 25. Implementación indicadores subsector pesca artesanal. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020, ROA y RPA.	105
Tabla 26. Características subsector industrial región del Biobío. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca. s/i: sin información.....	118
Tabla 27. Implementación indicadores subsector Industrial. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020, IFOP y Suseso.	120

Tabla 28. Distribución subsector plantas de proceso en la región del Biobío. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.	122
Tabla 29. Nivel de empleo en plantas de proceso. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.	123
Tabla 30. Participación de mujeres en Subsector Plantas de Proceso. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.	123
Tabla 31. Implementación indicadores subsector Plantas de Proceso. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020 e IFOP.	124
Tabla 32. Dimensiones y número de brechas detectadas. Fuente: Elaboración propia	131
Tabla 33. Dimensiones y brechas pertinentes al Sector. Fuente: Elaboración propia	132
Tabla 34. Dimensiones y brechas para derivación. Fuente: Elaboración propia	133
Tabla 35. Dimensiones y Brechas seleccionadas en Taller de validación. Fuente: Elaboración propia	134
Tabla 36. Estructura Planilla de Bases de datos	159
Tabla 37. Uso bases Subsector Pesca Artesanal.	160
Tabla 38. Uso bases de datos Subsector Pesca Industrial	160
Tabla 39. Uso bases de datos Subsector Plantas de Proceso.	161

Índice de figuras

Figura 1. Hitos del trabajo decente. Fuente: (Observatorio de trabajo decente, s.f.).	5
Figura 2 Estructura etaria y de género en entrevistas. Fuente: Elaboración propia.	102
Figura 3. Distribución por sexo por categoría RPA. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.	104
Figura 4 Distribución categorías Act. Conexas solicitadas por género. Fuente: Elaboración propia en base a información Sernapesca.	107
Figura 5. Distribución tipo de jornada subsector industrial región del Biobío 2021. Fuente: Elaboración propia en base a información de IFOP (2021).	119
Figura 6. Formas de contratación por sexo y tipo de elaboración. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021).	124
Figura 7. Participación femenina por Plantas consumo humano directo. Fuente: (IFOP, 2021).	141
Figura 8. Participación femenina en Plantas Reducción. Fuente (IFOP, 2021)	142

Índice de anexos

Anexo 1. Carta FIPA en respuesta a solicitud de Subpesca respecto de las actividades conexas.	181
Anexo 2. Reporte de dedicación horaria de cada una de las personas que conforman el equipo del proyecto.	183
Anexo 3. Acta de la reunión de coordinación inicial del proyecto.....	186
Anexo 4. Acta Reunión Informativa 1.....	189
Anexo 5. Acta Reunión de Coordinación 1.	192
Anexo 6. Acta Reunión de Coordinación 2.	195
Anexo 7. Acta Reunión FAO Chile	200
Anexo 8. Reunión con Sofofa.	203
Anexo 9. Ficha Reunión con Sonapesca.....	204
Anexo 10. Reunión con Asociación Gremial Mujeres Tejiendo Redes.	205
Anexo 11. Actas de reuniones con ONG.	206
Anexo 12. Matriz de dimensiones e indicadores de trabajo decente en Chile.....	210
Anexo 13. Formularios entrevistas semi estructuradas.	216
Anexo 14. Material de apoyo proceso entrevistas.	226
Anexo 15. Dimensiones y brechas iniciales.	228
Anexo 16. Dimensiones y brechas pertinentes al sector pesca.....	233
Anexo 17. Dimensiones y brechas para derivación.	235
Anexo 18. Indicadores Brecha 1.	238

Anexo 19. Indicadores Brecha 2	241
Anexo 20. Registro asistentes a taller de presentación de propuestas de programas para abordar brechas priorizadas.....	246
Anexo 21. Programa e invitación al taller de difusión de resultados finales.	247
Anexo 22. Registro de asistencia presencial y virtual al taller de difusión de resultados finales.....	248
Anexo 23. Presentación realizada en el taller de difusión de resultados finales.....	250
Anexo 24. Registro fotográfico del taller de difusión final.	264

1 Objetivos

1.1 Objetivo general

Analizar la calidad del empleo para proponer un plan de acción y programas, con perspectiva de género, que asegure las condiciones para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, de manera de generar oportunidades para que las mujeres y hombres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

1.2 Objetivos específicos

- 1) Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad de trabajo y trabajo decente en el sector pesquero.
- 2) Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de procesos.
- 3) Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

2 Antecedentes

El trabajo decente se constituye en un derecho humano y su promoción se ha concebido como necesaria para la justicia social de manera general, pero también respecto la igualdad de género y de no discriminación. Es decir, bajo la expectativa que las razones de género no se transformen en brechas, barreras e inequidades en desmedro de las mujeres, y otras diversidades, respecto al derecho al trabajo y al trabajo decente.

Desde esta perspectiva, ciertos ejes del trabajo decente como: los derechos del trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social, y el fortalecimiento del diálogo social a través de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo, adquieren características particulares cuando se miran desde el género y la situación de las mujeres.

El trabajo decente es uno de los desafíos a nivel país, en el cual se busca avanzar hacia un trabajo de calidad en Chile. En específico, la manufactura de productos pesqueros y acuícolas generaron

en el 2021 cerca de 57.000 plazas de empleo directo (41% mujeres), mientras que la acuicultura de salmones implicó un total de 11.530 puestos de trabajo directo. En cuanto al empleo indirecto asociado al sector pesquero y acuicultor en el 2020 arrojó una estimación de 42.521 personas (IFOP, 2021). En cuanto a la pesca artesanal según (Sernapesca, 2021) para el año 2021 se encontraban inscritos cerca de 97.000 pescadores artesanales, de los cuales, el 25% correspondió a mujeres. El número de organizaciones vigentes llegó a un total de 1.746, por su parte el sector industrial extractivo, representado por el personal que opera en las naves de las distintas flotas pesqueras, genera según (Subpesca, s.f.) alrededor de 3.500 puestos de trabajo.

Los objetivos de desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Para este fin, fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial, así como también disponer y aplicar medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas para el año 2030 (Cepal, 2016b).

Además, dentro de los lineamientos, se contempla promover estándares de trabajo decente mediante medidas de formalización, seguridad social, salud y seguridad laboral, lo que implica un reconocimiento de los diversos roles de género en el flujo productivo comercial del sector pesquero. Los roles de género son especialmente relevantes en la pesca artesanal, donde las labores de las mujeres muchas veces son vistas como una extensión del trabajo doméstico y de cuidados, impactando en una doble jornada laboral, informalidad y precariedad laboral, así como en la invisibilización de su aporte y condiciones de trabajo. Un claro ejemplo de ello han sido las actividades conexas, que hoy son reconocidas por la Ley N°21.370 (2021).

A nivel institucional no se cuenta con un plan de acción que defina los lineamientos y estrategias para la promoción del trabajo decente en el sector pesquero. En este sentido, este estudio contribuirá a realizar un diagnóstico sobre la calidad del trabajo en el sector pesquero y proponer un plan de acción y programas, con perspectiva de género, que asegure las condiciones para promover el trabajo decente en el sector bajo un marco de igualdad de género y no discriminación. Asimismo, además de la entrega de los insumos ya señalados, se busca contribuir a la reflexión y diálogo constructivo y propositivo respecto al trabajo decente en el país y en el sector, con miras

a que este pueda ser fortalecido en la actividad económica de la pesca y en otras áreas productivas de similares características.

Este estudio considera su ejecución en la región del Biobío, tomando en cuenta que en la región se encuentran presentes los subsectores pesquero artesanal, industrial, actividades conexas y plantas de proceso. Los resultados de este estudio aportarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y proporcionarán las líneas de trabajo para la promoción del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, temática hasta ahora no abordada en el ámbito de las pesquerías nacionales.

2.1 Elementos de contexto del estudio

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el concepto de “trabajo decente” en 1999, describiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Weller & Roethlisberger, 2011; OIT, 1999). Este concepto se ha adoptado internacionalmente y en él se basan diferentes agendas de política pública que buscan mejorar la calidad del trabajo en un marco de equidad y dignidad.

En Chile en el año 2008, se firmó el Programa Nacional de Trabajo Decente en Chile, el cual es una mesa tripartita entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de Latino América, cuyo propósito fue desarrollar en el país un conjunto de políticas y acciones en el ámbito sociolaboral.

En ese mismo año el Gobierno de Chile por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la CUT, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, acuerdan llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente por medio de cinco materias prioritarias: trabajo infantil, temas de género, empleo juvenil, una política de seguridad y salud y un programa en materia previsional.

El año 2016 la OIT elabora la cuarta versión de la guía práctica para la elaboración de un Programa de Trabajo Decente por país (PTDP). Este documento busca posicionar el trabajo decente en el centro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

para todos) y provee orientación para apoyar los objetivos de la Agenda 2030. Un PTDP es idóneo cuando se basa en un diagnóstico sólido de la situación del país. Asimismo, para que sea implementado de manera exitosa, es necesario contar con alianzas nacionales y planes de financiamiento pertinentes. De esta manera, un PTDP constituye una herramienta valiosa para promover y comunicar el trabajo de la OIT a una gran variedad de actores.

A partir de estos lineamientos, el Comité Técnico del Observatorio Laboral Nacional de Sence, propuso un conjunto de dimensiones que deberían medirse por medio de indicadores para dar seguimiento a las condiciones de trabajo decente en el país (INE, 2017). Entre esas dimensiones se encontraban las siguientes: oportunidades de empleo; ingresos monetarios y no monetarios, y productividad del empleo; tiempo de trabajo; compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar; formas de trabajo que deben abolirse; estabilidad laboral; igualdad de oportunidades y trato; ambiente físico seguro y saludable; acceso a la seguridad social; existencia de espacios de diálogo social tripartito, y oportunidades para adquirir habilidades y competencias. Esta operacionalización se plasmaría luego en el Observatorio de Trabajo Decente, prototipo de visualización de indicadores relativos a todas las dimensiones antes mencionadas, creado con el patrocinio de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina y la Dirección del Trabajo, con apoyo técnico del Instituto Nacional de Estadísticas y financiado por el Fondo de Innovación Pública del Laboratorio de Gobierno.

En Chile, el sector pesquero presenta una alta informalidad principalmente en el sector artesanal, quienes deben realizar sus actividades de acuerdo con las dinámicas de los recursos, la variabilidad climática y las medidas de manejo propias de cada pesquería, por lo que los ingresos son variables. En este marco las Directrices Voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala (FAO, 2017), ha propuesto orientaciones para abordar las condiciones socioeconómicas de las y los pescadores de pequeña escala, trabajadores y trabajadoras de la pesca y sus comunidades, considerando la seguridad y salud en el trabajo y las medidas para mejorar la seguridad en el mar.

En el sector pesquero artesanal se han evidenciado brechas salariales entre tipo de actividades y de género (Díaz, 2015), por ejemplo, los menores ingresos están asociados a las actividades como la recolección de orilla y actividades conexas a la pesca, actividades en las que es mayor la participación de mujeres. En el sector industrial las condiciones laborales están reguladas por el

código del trabajo, y la fuerza laboral presenta una temporalidad que depende del éxito de las faenas.

El trabajo no se debe reducir solo a la estadística salarial, ya que según la OIT existen una serie de otros aspectos que definen qué tan decente es el trabajo que realizan las personas (Somavía, 2014).

2.2 Concepto de trabajo decente en Chile

Trabajo decente se define como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, mujeres y hombres (OIT, s.f.).

Los principales hitos en la instauración del concepto de trabajo decente en Chile son mostrados en la Figura 1.



Figura 1. Hitos del trabajo decente. Fuente: (Observatorio de trabajo decente, s.f.).

Esta evolución presenta una paulatina inserción del tema en la esfera pública y se ha convertido en un articulador para que tanto trabajadores como el empresariado participen de este proceso que busca dar una mirada mucho más integral a lo que es el trabajo, abarcando temas que van mucho más allá de los elementos salariales, sino que incluye otros ámbitos los cuales apuntan a

condiciones de igualdad y no discriminación en los distintos aspectos que considera el trabajo, por lo que se destaca el enfoque de género.

Respecto a trabajo decente y género, se ha analizado en relación con las condiciones de acceso al mercado laboral de las mujeres y su permanencia en él, así como respecto al tipo de trabajo que estas tienen en un contexto de alta precarización laboral (Lam, 2019). Es así, donde las mujeres en mayor condición de pobreza tienen empleos de muy mala calidad, con extensas jornadas laborales, bajas remuneraciones y carentes de protección social. Por otro lado, en un marco orientado a la igualdad de oportunidades, se ha observado la necesidad de disminuir la invisibilidad del trabajo de las mujeres, y reconocer como trabajo las áreas en las que se desempeñan -por ejemplo, las actividades conexas en el sector pesquero-, además de aumentar las posibilidades de acceso al trabajo remunerado y la generación de ingresos y de mejorar la calidad de sus empleos. Sin embargo, a pesar de los avances relacionados con la inserción laboral de las mujeres, estas continúan teniendo menores oportunidades en términos de empleos productivos y trabajo decente (Abramó, 2006).

La actual administración que encabeza el presidente Gabriel Boric Font, planteó en su programa de gobierno una preocupación especial por el tema del trabajo decente, en efecto señala que: "Nuestro Plan de Gobierno tiene cuatro perspectivas transversales que recorren cada una de nuestras propuestas hacia la búsqueda de justicia social y desconcentración del poder: feminismo, transición ecológica justa, descentralización y garantía del trabajo decente." Luego se adentra en el concepto de trabajo decente indicando: "Nuestro compromiso con el objetivo del Trabajo Decente implica el pleno derecho a la libertad sindical, con negociación colectiva multinivel, sistemas de seguridad social en pensiones, salud, cesantía, seguridad en el trabajo y otros, el aseguramiento de salarios dignos y la creación de puestos de trabajo productivos, tanto para el desarrollo individual como para el beneficio común del país" (Programa de Gobierno G. Boric, 2021).

Esta administración, también se ha declarado en pro de la igualdad de género respecto a su enfoque de políticas, es así como busca promover: i) corresponsabilidad entre mujeres y hombres, estableciendo un Sistema Nacional de Cuidados; ii) gobierno feminista que busca enfocar todas las acciones del Estado hacia la paridad de género e incorporando esta perspectiva en todas las políticas que tengan que ver con la vida de las mujeres y las diversidades; iii) desarrollo de una política de prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres (Ley sobre el

derecho de las mujeres a una vida libre de violencia), y iv) reactivación económica con enfoque de género (Plan de recuperación inclusiva), y ratificación del Convenio 190 de la OIT².

Aplicando estas orientaciones de política pública la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura ha incorporado entre sus prioridades, la promoción de estándares de trabajo decente mediante medidas de formalización, seguridad social, salud y seguridad laboral.

2.3 Sector pesquero de la región del Biobío

De acuerdo con la Asociación de industriales pesqueros (Asipes) (2022), la pesca industrial genera a nivel nacional 36 mil puestos de trabajo directos, de los cuales más de 6.500 se concentran en la región del Biobío, concretamente en las comunas de Tomé, Talcahuano y Coronel. Del total de trabajadores de la pesca industrial, el 50% corresponde a mujeres, en su mayoría jefas de hogar. En dichas comunas se encuentran 18 plantas de proceso (8 congelados, 3 conservas, 1 apanados y 6 harina de pescado) que son abastecidas por una flota de 28 barcos industriales. El 85% de las capturas se destina a consumo humano directo y el resto, a consumo humano indirecto. Estas proteínas de alta calidad se utilizan para fabricar alimentos para la producción avícola, porcina y salmonicultura, entre otras (Asipes, 2022).

Según la misma fuente, son 372 las pequeñas y medianas empresas que prestan servicios en un 100% a la pesca industrial en las comunas mencionadas. En ellas laboran 4 mil trabajadores y trabajadoras. A nivel nacional, en el año 2021 las exportaciones del sector pesquero extractivo de recursos demersales y pelágicos alcanzaron alrededor de US\$952 millones y en la región del Biobío, estas sumaron US\$536 millones.

En lo referido al sector extractivo artesanal la región mantiene en el registro pesquero artesanal un total de 21.525 pescadores y pescadoras y considera un total de 3.356 embarcaciones. La flota artesanal se compone de bote a motor (62%), bote a remo (11%) y lanchas (27%). En términos territoriales la provincia de Concepción agrupa al 64% y 58% del total de pescadores y pescadoras y de embarcaciones, respectivamente. Correspondiendo los complementos a la provincia de Arauco.

² El Convenio N°190 de la OIT es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Sernapesca señala que, al finalizar el segundo trimestre del 2022, la región ocupa el primer lugar aportando el 47,3% del desembarque total nacional. Ello fue sustentado principalmente por la captura industrial de jurel y merluza común, mientras que el sector artesanal se orientó hacia recursos como la sardina común, anchoveta, jibia, reineta, tritre, luga negra, albacora, pelillo y merluza común (Sernapesca, 2022).

Durante el periodo de referencia, el 75% del volumen exportado por la región fueron productos de consumo humano (peces, peces de cultivo, moluscos y crustáceos), el 22,6% fueron harina y aceite de pescado y el 22% restante fueron algas y otros. Los principales destinos fueron África con el 41,3%, Asia con el 27,5%, América del Norte con el 14,5% y la Unión Europea con el 12,3%.

2.4. Política y programas públicos

Las políticas públicas, son un conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y/o el propio gobierno consideran prioritarios (Aeval, 2015). En general toda definición de política pública contempla una serie de elementos comunes:

- La existencia de un problema público que requiere una intervención pública para su resolución.
- La adopción de una decisión de resolverlo.
- La coexistencia de múltiples actores.
- La política pública como un proceso de carácter cíclico.

Toda intervención pública pretende producir una alteración del estado “natural” de las cosas en la sociedad, busca entonces generar unos determinados impactos o efectos en esta. Tales efectos suelen estar contenidos en los objetivos de la intervención y constituyen la razón de su existencia.

Los programas guardan con las políticas la relación de las partes con el todo. De acuerdo con esta misma fuente se tiene que mientras las políticas son una concatenación de actividades, decisiones y medidas coherentes tomadas por los actores del sistema político-administrativo de un país con la finalidad de resolver un problema colectivo, los planes son los instrumentos estratégicos que se consideran necesarios para alcanzar los objetivos de una política. Los programas a su vez se consideran como los elementos instrumentales y operativos en los que se despliegan los planes.

Según Dipres (2015), un programa es un conjunto de actividades necesarias, integradas y articuladas que proveen bienes y/o servicios (productos), tendientes a lograr un objetivo específico en una población determinada, de modo de resolver un problema o atender una necesidad que la afecta. Debe ser fácilmente identificable dentro del ámbito de acción institucional, vinculado con una política pública vigente, consistente con la misión y objetivos institucionales, identificando claramente su población objetivo y los bienes o servicios públicos provistos por el programa.

De acuerdo con Dipres (2020), para la revisión de nuevos programas o aquellos que se proponen reformular de modo significativo se utiliza el proceso de evaluación ex ante. Esta herramienta se basa en la metodología de Marco Lógico (Ortegón, et al., 2005; Aldunate & Córdoba, 2011), la cual también es ocupada por diversos organismos internacionales (AusAID, 2005).

El Marco Lógico es una herramienta para el diseño de proyectos, programas y políticas públicas, basado en un análisis sistemático y detallado del ámbito de acción del programa a desarrollar, centrado en la identificación de los problemas y sus causas, las alternativas de solución y el diseño de acciones (actividades) para lograr los bienes y servicios necesarios (componentes) para alcanzar el propósito del programa, así como para contribuir con el Fin propuesto, con un completo sistema de indicadores que facilita el monitoreo y evaluación del programa, incluyendo indicadores de proceso, de resultados y de impacto; además, de identificar qué factores externos pueden comprometer el éxito (supuestos) del programa (Cepal, 2005).

De acuerdo con Dipres (2020) la integración de aspectos de género en las políticas públicas ha sido un elemento importante del proceso de modernización del Estado. Desde los noventa se han diseñado y puesto en marcha políticas públicas de igualdad de género que han permitido mejorar las condiciones de vida de las chilenas. La misma fuente indica que aplicaran enfoque de género aquellos programas cuyos productos cumplan con las siguientes características:

- a) Sus clientes, beneficiarios/as o usuarios/as son directamente la ciudadanía, mujeres y hombres.
- b) Sus clientes, beneficiarios/as o usuarios/as son unidades productivas u organizaciones formadas o representadas por personas, mujeres u hombres.
- c) Sus clientes, beneficiarios/as o usuarios/as no son directamente personas, pero el tema que se aborda afecta a personas.

- d) Sus clientes, beneficiarios/as o usuarios/as no son personas, pero permite generar información cualitativa y cuantitativa sobre personas, hombres y mujeres.

Se aplica enfoque de género a través de:

- a) Acciones dirigidas a garantizar para hombres y mujeres la igualdad y equidad en el acceso a productos o subproductos de la institución.
- b) Incorporación de criterios de equidad de género en el proceso de provisión de bienes y servicios: diseño, implementación, seguimiento y evaluación.
- c) Implementación de sistemas de información y estudios con enfoque de género
- d) Incorporación de enfoque de género en los procesos transversales de gestión o de coordinación con otras instituciones.

3 Metodología de trabajo por objetivo

3.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico propuesto, fue diseñado para dar respuesta a los objetivos incluidos en los términos de referencia de este proyecto, incorporando un enfoque integral, que consideró enfoque de género, visión desde el territorio, quehacer tanto público como privado y contexto internacional dado por las referencias globales asociadas al trabajo decente (OIT, OCDE, entre otras).

Además, el desarrollo de la presente consultoría se llevó a cabo teniendo en consideración las directrices y recomendaciones incluidas en las bases técnicas de esta licitación, contrastando permanentemente la propuesta – a medida que fue desarrollándose – con experiencias similares a nivel nacional e internacional. En tal sentido, el análisis no solo se circunscribió al sector pesquero sino también se abrió hacia otras áreas de la economía de manera de extraer de ellas experiencias y aprendizajes que fueran útiles de aplicar o considerar en el sector pesquero, así como también que permitieran tener una visión más integral del proceso de implementación de la temática de trabajo decente en nuestro país.

3.2 Descripción de actividades y metodologías

A continuación, se describen las actividades incluidas en la carta Gantt de la propuesta separadas en actividades generales, y actividades por objetivo específico, describiendo las metodologías respectivas en cada caso.

3.2.1 Actividades generales

Reunión de coordinación inicial: esta reunión correspondió a la coordinación al inicio del proyecto, la que se llevó a cabo en dependencias del Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura (FIPA), en formato híbrido para facilitar la participación de quienes no pudieron asistir presencialmente, utilizando la plataforma Zoom. Esta reunión tuvo la finalidad de presentar el plan de trabajo, metodologías y procedimientos relevantes para fines del estudio y coordinar las actividades a realizar con el FIPA y la contraparte técnica de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Subpesca).

Cesso elaboró un acta de esta reunión, donde se registraron los principales temas tratados, otras actividades o resultados acordados, así como los acuerdos que fueron tomados en esa instancia, adjuntando registro de la asistencia.

Coordinación durante la ejecución del proyecto: de acuerdo con la cláusula quinta del contrato se gestionaron reuniones de coordinación durante el desarrollo del proyecto, para cada una de ellas se elaboró un acta *ad hoc* donde se explicitaron los elementos más relevantes de estas reuniones.

Elaboración de informes: en conformidad con lo establecido en las bases de licitación se consideró la entrega de 3 informes, un informe de avance, un pre-informe final y uno final.

3.2.2 Objetivo específico 1: Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad de trabajo y trabajo decente en el sector pesquero

Actividad 1.1. Recopilación, revisión, sistematización y análisis de literatura especializada.

En esta actividad se recopiló y revisó información proveniente de fuentes especializadas como la OIT³, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁴, Unión Europea y otras que tenían relación con materias asociadas al trabajo decente desde una perspectiva de género. La recopilación se orientó a obtener antecedentes que permitieran establecer el estado del arte de la temática, definiciones y dimensiones asociadas al concepto de trabajo decente, ámbitos de acción, identificación y caracterización de indicadores recomendados que, con enfoque de género, fueran la base para realizar la selección de indicadores asociados a las características y contexto propio del sector pesquero en la región del Biobío.

La documentación se recopiló a partir de la revisión de los sitios Web de tales fuentes especializadas y otros que fueron pertinentes.

Es importante señalar que esta revisión tuvo una perspectiva crítica desde el enfoque de género en el sentido de visualizar vacíos y posibles desafíos que incorpora este enfoque en la conceptualización del trabajo decente y los indicadores asociados.

Actividad 1.2. Recopilación, revisión, sistematización y análisis de normativa e instrumento públicos.

La recopilación de material bibliográfico se realizó a partir de la revisión de portales de acceso público desde las páginas Web institucionales, como también la Biblioteca del Congreso Nacional (www.bcn.cl) y consultas directas a través de los sistemas OIRS. Mediante estos mecanismos se obtuvieron antecedentes vinculados a la temática del trabajo decente trabajados dentro del sector público nacional. Tal información dice relación con la institucionalidad implicada, acciones

³ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

⁴ <https://www.oecd.org/>

desarrolladas, territorios y sectores económicos donde se haya implementado iniciativas sobre trabajo decente y todos aquellos elementos que se entiendan atingentes al logro de los objetivos de este proyecto. Lo anterior con particular énfasis en aquellos antecedentes y experiencias que considerasen la perspectiva de género o que presentaran acciones diferenciadas para mujeres y hombres, reconociendo las brechas que puedan existir entre ambos. Los ámbitos cubiertos fueron los siguientes:

- ✓ **Normativa Sectorial Pesquera y Acuicultura:** La revisión se centró en la institucionalidad ligada al sector pesquero y acuícola nacional tanto en sus entes normativos (Subsecretaría de Pesca y Acuicultura), de fomento (Indespa), fiscalizadores (Sernapesca) y de investigación (IFOP).
- ✓ **Normativa Otros sectores económicos:** Se recopiló información asociada al quehacer público en otras ramas de la economía nacional, como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Minería, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Observatorio Laboral⁵. El foco de este análisis fue recoger las experiencias y aprendizajes que se han generado en otros sectores y que podrían ser útiles de considerar durante el diseño del plan de acción y programas de promoción del trabajo decente en el sector pesquero.
- ✓ **Actividad regional pública asociada al trabajo decente:** Se reconoce que la visión y acción desde el territorio es un foco de atención relevante a la hora de hacer una buena recopilación del quehacer público asociado al trabajo decente, en especial en este proyecto cuyo foco está puesto en la región del Biobío. En tal sentido, se realizó un levantamiento de la información e iniciativas que se están desarrollando en el territorio, mediante la revisión de la acción del Gobierno Regional del Biobío y de las Secretarías Regionales Ministeriales de carteras como del Trabajo y Economía, Fomento y Turismo.
- ✓ **Acción desde el sector privado:** La temática del trabajo decente no puede solo ser circunscrita al ámbito público, por ello se realizó una revisión de iniciativas que sobre este tema se hayan generado en el sector privado. Esto fue realizado a través de la revisión del quehacer de organizaciones gremiales de la región del Biobío, tanto en los ámbitos artesanales, industriales y de procesamiento. De igual forma se indagó sobre las

⁵ El Observatorio laboral está conformado por una oficina central y una red de 16 observatorios regionales. La oficina central del observatorio laboral pertenece a la Unidad de Desarrollo Estratégico del Sence.

actividades desarrolladas por las ONG y/o Mutuales de Seguridad sobre la materia consultando además a los grupos de usuarios que participaron de tales iniciativas.

Actividad 1.3. Revisión de indicadores de trabajo decente.

La revisión de los indicadores de trabajo decente se inició con una revisión histórica sobre cómo estos conceptos - que nacen de la OIT - se van configurando y adaptando a la realidad nacional a partir de una institucionalidad particular. Esta revisión histórica se realizó a través de antecedentes obtenidos de las páginas Web de la OIT, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otros organismos públicos con el fin de establecer cómo se configuró la actual matriz de indicadores de trabajo decente que desarrolló el Observatorio Laboral del Sence.

Definidas las dimensiones de esta matriz se sistematizó la naturaleza de cada una de ellas y el número de indicadores que la definen y sus fórmulas de cálculo.

Actividad 1.4. Conceptualización del trabajo decente en el sector pesquero de Chile con enfoque de género.

El abordaje de los indicadores de trabajo decente con enfoque de género en el sector pesquero de la región del Biobío se realizó articulando los principios rectores propuestos a la autoridad pesquera⁶ de: formalización, salud y seguridad laboral y seguridad social con las 10 dimensiones y un conjunto de indicadores asociados al trabajo decente definidos por el Observatorio Laboral del Sence.

Actividad 1.5. Identificación y selección de indicadores.

A continuación, se presentan los detalles de los diversos análisis que llevan a la identificación y selección de indicadores, considerando una mirada amplia y holística respecto de los indicadores de Trabajo Decente definidos en Chile.

Análisis macro con enfoque de género: Se realizó un análisis crítico de la actual matriz de indicadores respecto a cómo estos se hacen cargo de un adecuado tratamiento del enfoque de género asociado al trabajo decente. En tal sentido, se desarrolló una revisión de cada una de las

⁶ Revisar acta de reunión de coordinación inicial realizada el 02/12/2022.

dimensiones e indicadores vigentes como también se identificaron áreas que no han sido explicitadas actualmente, pero que se reconocen como necesarias para un análisis de género integrado, como las relativas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el acoso sexual en lugares de trabajo.

Análisis macro respecto a trabajo infantil: Se efectuó un análisis de la matriz de indicadores en lo relativo a trabajo infantil y cómo este se aborda. Particularmente se observaron los indicadores presentes en la dimensión “Trabajo que debe ser abolido”, bajo las siguientes consideraciones: la disponibilidad de fuentes administrativas que cuenten con desagregación de edad en el sector pesquero; que en el subsector pesca artesanal la participación de niñas, niños y personas jóvenes en labores asociadas a la pesca puede ser parte de su socialización comunitaria, y no constituir trabajo forzado o peligroso o que signifique que estos dejen sus estudios. Así también se consideraron las directrices que emanan de la Dirección del Trabajo respecto a la fiscalización del trabajo infantil (Dirección del Trabajo, 2022). Además, en el trabajo en terreno se verificó la realidad del trabajo infantil en el sector pesca, así como en los subsectores materia del estudio, de manera de aportar con antecedentes cualitativos que permitan complementar la realidad del trabajo infantil.

Análisis macro con enfoque de pertinencia por desagregación: La medición de los indicadores laborales de Trabajo Decente es fundamental para caracterizar la realidad que se tiene en esta materia, sin embargo, estos indicadores fueron originalmente pensados para desarrollar análisis a nivel país. Eventualmente estos indicadores son transferibles para el análisis de sectores productivos, con el fin de tener antecedentes en términos de empleabilidad, formalidad laboral, condiciones laborales entre otras.

La pertinencia técnica y la calidad de los datos utilizados para su análisis son aspectos críticos para garantizar la utilidad y relevancia de los resultados obtenidos.

En este contexto en este apartado se buscó evaluar su pertinencia evaluando su aplicabilidad a los subsectores productivos específicos definidos para este estudio, teniendo en cuenta la posibilidad que, al desagregar los datos, la capacidad de los indicadores para proporcionar información valiosa y significativa para la toma de decisiones pueda verse seriamente afectada al punto de ser irrelevante o carente de validez, o eventualmente definiciones de variables que

pudiendo ser válidas para países o sectores productivos, esta validez deje de ser tal al analizarse por subsector.

Por lo tanto, atendiendo criterios de calidad y representatividad de los datos, se utilizó una metodología de revisión situacional que permitió verificar la pertinencia de los indicadores laborales. Esta metodología consta de los siguientes pasos:

- a) Análisis de la desagregación de los datos: Se analizó la capacidad de los indicadores para ser desagregados por subsectores productivos. Si los indicadores al ser alimentados con datos desagregados no miden adecuadamente los aspectos relevantes para los subsectores productivos en estudio, se debe evaluar su permanencia en función a la capacidad para proporcionar información útil y significativa para la toma de decisiones, o en su defecto, proponer su caracterización a través del instrumento cualitativo diseñado para el levantamiento en terreno.
- b) Evaluación de la validez del criterio que define al indicador: Este análisis buscó verificar que la definición teórica del indicador para la medición de Trabajo Decente a nivel país sigue siendo válida a nivel de sector productivo y de subsector.

En función de los análisis críticos previamente indicados a la actual matriz de indicadores de trabajo decente se inició una etapa de selección de aquellos que permitieran caracterizar a cada uno de los subsectores sujetos de revisión, cuyos detalles y resultados se presentan en el ítem 4.2.5 del presente informe.

Identificación y Selección: Realizado los análisis críticos previamente indicados de la actual matriz de indicadores de trabajo decente se inició una etapa que correspondió a la selección de aquellos que permitieran caracterizar a cada uno de los subsectores sujetos de revisión.

Como primera consideración, se tuvo en cuenta los resultados del análisis de pertinencia por desagregación, para luego atender a las recomendaciones del Observatorio de Trabajo Decente, en el sentido que era primordial incorporar en todo análisis de trabajo decente, al menos las dimensiones transversales de: Oportunidades de empleo; Trabajo que debe ser abolido; e Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. De esta manera, tales dimensiones e indicadores asociados tuvieron una mayor valoración en el proceso de selección de indicadores idóneos.

A continuación, se agregaron dimensiones sectoriales que permitieron otorgar determinados acentos de acuerdo con los sectores sujetos de estudio. De esta manera se definieron como dimensiones sectoriales: la Estabilidad y Seguridad en trabajo y Ambiente de trabajo seguro para los tres ámbitos de estudio (Pesca Industrial, Pesca Artesanal y Plantas de Proceso) y se incorporó la dimensión Diálogo social para los ámbitos Pesca Artesanal y Plantas de Proceso.

Se desarrolló luego, un trabajo de juicio experto aplicado a la realidad de cada uno de los subsectores en estudio: Plantas Procesadoras, Pesca Industrial y Pesca Artesanal, cuyo objetivo fue seleccionar para cada uno de estos subsectores los indicadores pertinentes que permitieran la representación adecuada de su realidad actual.

La actividad antes mencionada se implementó en dos etapas, en la primera se analizaron los indicadores para cada uno de los ámbitos y en virtud de ello se asignó un puntaje que representaba la pertinencia del indicador para caracterizar al subsector. Este puntaje consideró 4 categorías posibles, las que se describen en la Tabla 1.

Tabla 1. Puntaje de referencia para indicadores. Fuente: Elaboración propia.

Puntaje	Descripción
3	El indicador pertenece ya sea a las dimensiones transversales o sectoriales y por lo tanto es necesario para caracterizar el trabajo decente en tal ámbito.
2	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales pero que se consideran altamente relevantes y pertinentes para el ámbito productivo en estudio.
1	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales pero que se consideran medianamente relevantes y pertinentes para el ámbito productivo en estudio.
0	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales y que no eran pertinentes para el ámbito productivo en estudio.

La segunda etapa de este trabajo de juicio experto ponderó cada principio rector para cada ámbito de estudio, identificando las ponderaciones que se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. Ponderaciones para principios rectores. Fuente: Elaboración propia.

Ámbitos	Principio Rector		
	Formalización	Salud y Seguridad Laboral	Seguridad Social
Pesca Industrial	20%	60%	20%
Pesca Artesanal	33%	33%	33%

Ámbitos	Formalización	Principio Rector	
		Salud y Seguridad Laboral	Seguridad Social
Plantas de Proceso	20%	40%	40%

Así entonces cada indicador de las 10 dimensiones fue evaluado con su puntaje y ponderación asociada al principio rector que tributaba, definiéndose un criterio de corte equivalente al percentil 70 del valor final de los indicadores disponibles. Aquellos sobre el corte, se definen como los indicadores asociados a este proceso de selección.

Atendiendo a que la contraparte técnica podría tener particulares intereses respecto a visibilizar determinados indicadores, se dejó la posibilidad que, una vez presentados los indicadores seleccionados a través del método antes descrito, la contraparte definiera indicadores adicionales a estos. De tal manera, esta metodología fue presentada a la contraparte⁷ a fin de su validación y la incorporación de indicadores adicionales que solicitase esta. Así la selección final de indicadores fue la suma de ambos procesos de asignación.

Para este conjunto de indicadores se revisó la posibilidad de su implementación en base a la disponibilidad de información que emana de los registros administrativos disponibles ya sean estos, bases de datos transversales tales como Casen, ENE, Suseso, u otras, y también bases de datos de carácter sectorial como lo son las bases gestionadas por Sernapesca (RPA y ROA⁸) y el Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional que ejecuta el IFOP⁹. El análisis se realizó en función de la capacidad de desagregación de las bases para acceder a la población objetivo (sector pesquero de la región del Biobío), de la estructura de la base de datos (campos disponibles) que viabilice el cálculo de los indicadores, y de la densidad de datos que permitan su cuantificación. Cabe precisar que, dado el carácter exploratorio inicial de la temática de trabajo decente, la representatividad estadística del indicador, que se inicia con un tamaño muestral mayor o igual que 60, de acuerdo con lo recomendado por el INE (2023), no determina su capacidad de implementación para el sector pesquero en la región del Biobío.

⁷ Reunión de coordinación realizada el 22/02/2023.

⁸ RPA: registro pesquero artesanal; ROA: registro de organizaciones de la pesca artesanal.

⁹ Informes y bases de datos pueden ser descargados del sitio de IFOP (<https://www.ifop.cl/busqueda-de-informes/>)

Para indicadores que resultaron relevantes, pero que no se cuenta con bases administrativas que permitan su implementación en el territorio y ámbitos del estudio se elaboraron recomendaciones asociadas a desarrollar esfuerzos institucionales que le permitan levantar estos datos de manera continua en el mediano y largo plazo.

3.2.3 Objetivo específico 2: Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de procesos

Actividad 2.1. Recopilación de información de fuentes oficiales para el cálculo de indicadores.

A partir de la definición de los indicadores de empleo decente asociados al sector pesquero se realizó un análisis de las bases administrativas disponibles a través de la pesquisa en las páginas Web (informes sectoriales, bases de datos de acceso público, memorias anuales, entre otros) de la institucionalidad pesquera para luego extender dicha actividad a los ministerios sectoriales. Se revisó tanto sus objetivos, población objetivo, nivel de cobertura - tanto territorial como temporal - de la data disponible, incluyendo la disponibilidad para cada uno de los subsectores al interior de la pesca artesanal, industrial y proceso.

En base a la actividad anterior, se revisó el contexto global de las bases administrativas existentes y la oportunidad de su uso en materias de trabajo decente, con el fin de comprenderlas y dar elementos que validen las fuentes administrativas de información seleccionadas para evaluar potenciales usos de otras bases en mediano y largo plazo.

Actividad 2.2. Diseño de instrumentos para la caracterización del sector pesquero de la región del Biobío.

El diseño de los instrumentos se desarrolló considerando dos escenarios dependientes de la disponibilidad actual de los datos que permitiera la implementación de los indicadores de trabajo decente:

a) Instrumentos con datos disponibles

Para aquellos indicadores donde la información de fuentes administrativas está disponible se diseñaron y poblaron bases de datos que permitieron definir los elementos de cálculo que permitieran implementar los indicadores.

b) Instrumentos de levantamiento cualitativo

El diseño de estos instrumentos fue enfocado principalmente en determinar el grado de apertura de los diferentes actores (pesca artesanal y actividades conexas, pesca industrial y plantas de proceso) para los cuales hoy no existe información detallada e incluso carecen de levantamientos de datos administrativos que se desarrollen de manera sistemática; sin embargo, son relevantes para caracterizar el empleo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

La técnica de producción de datos fue la entrevista con formato semiestructurado, la cual permitió establecer una interacción entre el investigador y el entrevistado. Esta técnica busca tratar con mayor intensidad una temática, logrando que el sujeto exprese de manera detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema (Katayama, 2014).

Las entrevistas semiestructuradas se caracterizan por presentar un mayor nivel de adaptabilidad y flexibilidad que las entrevistas estructuradas. Este tipo de entrevistas parten de un conjunto de preguntas previamente planificadas, pero que tienen la capacidad de ser ajustadas según las necesidades del entrevistado. Una de las principales ventajas de este método es su capacidad para adaptarse a los individuos entrevistados, lo que permite motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos durante el proceso de entrevista (Díaz-Bravo, et al., 2013).

Dentro de las principales ventajas del uso de este tipo de instrumentos se encuentran:

- Flexibilidad: este tipo de levantamientos ofrecen un mayor grado de flexibilidad en cuanto a la formulación, secuencia y mantención de preguntas ya que permite adaptarlas a las necesidades y particularidades del entrevistado, y eventualmente evaluar si son o no adecuadas dado el rumbo de la entrevista.
- Profundidad: Al permitir una mayor libertad en la formulación de preguntas, las entrevistas semiestructuradas pueden obtener respuestas más detalladas y profundas sobre el tema

en cuestión a partir de preguntas emergentes a datos inesperados o novedosos emanados de la conversación.

- Mayor interacción: Las entrevistas semiestructuradas suelen ser más interactivas que otros tipos de entrevistas, lo que ayuda a generar una mayor confianza entre el entrevistador y el entrevistado y mejorar la calidad de los datos obtenidos.

En virtud de la cantidad y calidad de los datos recopilados, esta se considera adecuada y suficiente tanto en profundidad como en especificidad para el cumplimiento de los objetivos del estudio, por lo tanto, se logró suplir la necesidad del uso de la técnica del grupo focal. Esta, espera generar un espacio de conversación y análisis colectivo sobre una temática común a un grupo de personas, centrándose en una circulación abierta de los dichos y discursos, produciendo un relato que permite identificar racionalidades y prácticas (Canales, 2006). En la aplicación de esta técnica, la intervención del investigador o investigadora es más frecuente, permitiendo dirigir la discusión hacia los objetivos del estudio. Lo anterior claramente requerido en los casos en que el levantamiento a través de entrevistas semiestructuradas deja vacíos necesarios de complementar con esta técnica, situación que no se dio en este proceso investigativo.

Adicionalmente es necesario destacar su carácter no experimental, lo cual se explica en el hecho de que este estudio no buscó manipular variables, sino que se enfocó en la comprensión del fenómeno en su propio contexto, observando situaciones ya existentes.

Las entrevistas fueron aplicadas preferentemente de manera presencial o en su defecto, de forma virtual. Su contenido se definió en función de las dimensiones del trabajo decente, las brechas de información que se detectaron respecto de la caracterización provista por los indicadores y otros elementos que contribuyeran a mejorar la caracterización de los subsectores analizados, incluyendo elementos emergentes que surgen en la propia aplicación del instrumento. Así esta información permitió complementar y/o ratificar datos disponibles a partir de la base de datos sistematizada.

El foco de la entrevista consideró la obtención de información sobre el conocimiento y valoración del concepto de trabajo decente, disponibilidad y apertura (consideración de género, territorio y edad) de los datos no recopilados hasta hoy, valor, aprensiones y/o condiciones del sector para la entrega de los datos, entre otros aspectos.

Se seleccionó esta técnica de recolección de información debido a su flexibilidad en cuanto al contenido y capacidad indagatoria en la experiencia de la persona entrevistada, la cual es estandarizada no programada, ya que la obtención de datos fue enfocada a un tema específico. Estandarizada, en el entendido que se contó con un guion que se aplicó a los distintos entrevistados y entrevistadas; y no programada, ya que el orden de las preguntas no fue, necesariamente secuencial, y el lenguaje se adecuó en función de que este sea familiar o satisfactorio para las personas consultadas (Valles, 2000).

En tal sentido, más que un criterio de validez estadística, la definición de la muestra se definió intencional (por conveniencia o estratégica, considerando oportunidad y recursos financieros disponibles), y así contó con perfiles a entrevistar que cumplen con características como pertenencia a los sectores claves del estudio, conocimiento del sector y algún nivel de representación (dirigencias, jefaturas de plantas y/o de flota). La nómina de los territorios y sectores en donde se realizaron las entrevistas se consensuó con la contraparte técnica a partir de un borrador presentado por Cesso.

Actividad 2.3. Levantamiento de datos cualitativos complementarios a la caracterización de indicadores con base administrativa.

Para el desarrollo del levantamiento cualitativo, fue necesario definir en primer lugar el tipo de estudio, para hacerlo de manera efectiva fue necesario conocer y comprender las características del sector productivo, en este caso el pesquero, y adicionalmente, de subsectores de este, mismos que presentan características socioculturales particulares, en un contexto geográfico definido, la región del Biobío. El objetivo fue lograr la caracterización y medición de las condiciones laborales presentes desde la perspectiva de Trabajo Decente y con una mirada transversal de enfoque de género, correspondiendo por tanto a un estudio descriptivo, donde se buscó conocer la opinión de los distintos actores clave y partes interesadas involucradas en el desarrollo de la actividad y en la generación de puestos de trabajo, así como también las propiedades importantes de las personas, grupos (organizaciones públicas y privadas), comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (grupos vulnerables o prioritarios) (Hernández, et al., 2014).

Considerando las características socioculturales antes mencionadas, fue necesario tener presente diversos aspectos que impactan en la disponibilidad, calidad y cantidad de datos que eran susceptibles de obtener. En este sentido, se realizaron actividades previas al levantamiento, con

el fin de incorporar en forma temprana a los sujetos de intervención respecto de las temáticas en estudio; estableciendo contacto previamente a la visita presencial, tanto de autoridades locales, representantes gremiales y en general actores claves y partes interesadas que participarían o facilitarían el proceso de levantamiento.

Junto con lo anterior, se informó los objetivos del estudio, las actividades programadas y los alcances de este, de tal manera que ellos en su calidad de referentes válidos comunicaran en cada uno de sus sectores el futuro inicio del levantamiento en terreno por parte de los integrantes del equipo de Cesso y así facilitar este proceso.

En los contactos previos se coordinó y consensuó las fechas y condiciones en las que sería desarrollado este proceso de consulta, fijando lugares y espacios físicos, identificando potenciales personas a consultar o entrevistar, adelantando los contenidos del instrumento de consulta, socializando una presentación sintética del proyecto, con el fin de acercar el estudio a la comunidad donde se levantaría la información, mejorar la participación, la calidad y cantidad de información, toda vez que un proceso eficiente de levantamiento permite una mejor utilización de recursos y, por tanto, una intervención más profunda en el territorio.

La siguiente etapa correspondió al proceso de levantamiento propiamente tal, el análisis y posterior exposición de los hallazgos en los distintos subsectores. Estos elementos fueron integrados en la caracterización y análisis de la calidad del trabajo en el sector pesca de la región del Biobío, para cada uno de los subsectores considerados en el estudio.

La técnica de análisis utilizada para la investigación fue el análisis de contenido, la cual forma parte de un conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos como mensajes, textos o discursos, que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, cuyo objetivo es elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones en que se producen aquellos textos (Piñuel, 2002). De esta forma, se busca indagar e interpretar la información obtenida de las entrevistas realizadas, con la finalidad de estudiar los relatos, descubriendo información que fue revisada con la finalidad de identificar brechas laborales en el contexto del trabajo decente en el sector pesca de la región del Biobío.

Para efectos del análisis, se trabajó con una matriz de vaciado, la cual posibilita "sistematizar, analizar y comprender los procedimientos y avances de una investigación que implica fenómenos,

hechos, situaciones y sujetos que difieren en su naturaleza y estructura con los objetos y tópicos trabajados por el enfoque cuantitativo” (Giesecke Sara Lafosse, 2012).

Actividad 2.4. Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en la pesca artesanal y actividades conexas en la región del Biobío.

Sobre esta materia cabe hacer presente que mediante Carta FIPA N°66 de 06/04/2023 (Anexo 1), la Dirección ejecutiva del FIPA autorizó el cambio en el programa de trabajo en relación con las actividades conexas, de acuerdo con lo sugerido por la Subpesca. Señalándose que para estos efectos el consultor considere las observaciones que entrega la contraparte técnica del proyecto¹⁰. Esta indicó que: “..., se considera suficiente con un análisis exploratorio sobre las principales brechas laborales en actividades conexas, mediante entrevistas u otras herramientas que permitan el levantamiento de la información desde fuentes primarias, dando prioridad en el levantamiento de información a las categorías de la Pesca Artesanal”.

La caracterización sectorial entonces comprendió las siguientes etapas:

- a) La caracterización inicial del subsector se realizó mediante el uso de fuentes administrativas vinculadas a obtener antecedentes sobre la inscripción de los agentes extractivos en cada una de las categorías definidas por Sernapesca: i) armador, ii) pescador artesanal, iii) buzos y iv) recolector de orilla, así también los aspectos operativos y de territorio, todo ello, desagregado por sexo.
- b) Explicitación de indicadores viables de implementar asociados al sector y que fueron identificados, a través del procedimiento descrito precedentemente.
- c) Explicitación de los hallazgos que deriven de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas aplicadas en el subsector.

Actividad 2.5. Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en la flota industrial en la región del Biobío.

La caracterización sectorial comprendió las siguientes etapas:

¹⁰ Mediante Memo (D.A.S.) N°88/2023 de 20/03/2023, también incluido en el Anexo 1.

- a) La caracterización inicial del subsector se realizó mediante el uso de fuentes administrativas vinculadas a obtener antecedentes sobre los aspectos operativos (capturas y destino), de territorio y número potencial de tripulantes todo ello, desagregado por sexo.
- b) Explicitación de indicadores viables de implementar asociados al sector y que fueron identificados a través del procedimiento descrito precedentemente.
- c) Explicitación de los hallazgos que deriven de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas aplicadas en el subsector.

Actividad 2.6. Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en las plantas de proceso en la región del Biobío.

La caracterización sectorial comprendió las siguientes etapas:

- a) La caracterización inicial del subsector se realizó mediante el uso de fuentes administrativas vinculadas a obtener antecedentes sobre los aspectos operativos (tipo de destino de la materia prima, producción), territoriales y número potencial de trabajadores todo ello, desagregado por sexo.
- b) Explicitación de indicadores viables de implementar asociados al sector y que fueron identificados a través del procedimiento descrito precedentemente.
- c) Explicitación de los hallazgos que deriven de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas aplicadas en el subsector.

Actividad 2.7 Análisis de resultados con enfoque de género

A partir del análisis de género de la información recabada a través de fuentes secundarias y del análisis de los indicadores de trabajo decente, se elaboró una pauta de entrevista semiestructurada con el fin de conocer la situación del trabajo decente en hombres y mujeres que se desempeñan en los diferentes subsectores pesqueros en la región del Biobío.

El análisis de la información, desde una perspectiva de género, buscó comprender las diferencias y semejanzas de las experiencias de las mujeres y los hombres en el sector pesquero de la región. Para ello, se consideró, de la información levantada, aquella que permitió comprender la situación que viven mujeres y hombres, las brechas que presentan y las posibles razones de esas brechas por razones de género u otras. Asimismo, se consideraron los roles y las responsabilidades que los hombres y las mujeres tienen en el sector y cómo dichos roles y las condiciones de su

cumplimiento influyen en las posibilidades de acceder o tener un trabajo decente, así como las posibilidades de incidencia en la transformación de esas condiciones (por ejemplo, a través de la participación gremial).

En este sentido, la información recogida en los pasos previos fue diferenciada según sexo y distinguiendo la situación entre mujeres y hombres con el fin de contar con información desagregada que es base para el análisis con enfoque de género. Asimismo, se dejó registro de aquella información que no permite un análisis de género y de recomendaciones para que en levantamientos futuros se considere el enfoque planteado.

De acuerdo con los indicadores que se definieron como determinantes para determinar trabajo decente, el análisis de género se enfocó en las diferencias en el tipo de trabajo y condiciones de su ejercicio entre mujeres y hombres, el acceso al trabajo y la seguridad laboral respecto a acoso sexual y laboral, la capacidad para incidir en las condiciones laborales, así como la participación de los hombres y las mujeres en el sector y la conciliación de su labor con la vida familiar y personal, entre otras consideraciones que emergieron del propio estudio. Todo ello con el fin de determinar desigualdades e inequidades, fortalezas y oportunidades de mejora en el marco de los programas a definir, así como las brechas a ser abordadas según los objetivos de este estudio.

Actividad 2.8 Determinación de brechas en el ámbito del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género

El análisis de brechas apuntó a determinar y comparar el estado actual de determinada situación o condición y el estado deseado, con el fin de establecer una ruta para alcanzar ese estado deseado. De esta manera, el estudio consideró la determinación de brechas en dos perspectivas: brechas para alcanzar o lograr un trabajo decente y brechas entre mujeres y hombres para alcanzar un trabajo decente. Es decir, se determinaron las brechas generales que se presentan en el sector pesquero de la región del Biobío respecto a trabajo decente, a la vez que se determinaron las específicas que presentan mujeres y hombres para tal fin. Lo anterior, de ser posible, también fue diferenciado según subsector. Para ello se realizaron acciones como:

- Definir con claridad cuál es la brecha por analizar, esto responde a los indicadores de trabajo decente seleccionados para el sector pesca.
- Establecer cuáles son las causas que determinan la brecha, a partir de la información levantada a través de las entrevistas.

- Identificar los indicadores y/o atributos de la situación actual con la finalidad de medir o caracterizar la brecha.
- Identificar las diferencias de género en las brechas identificadas.
- Definir las acciones recomendadas para acortar o resolver la brecha.

3.2.4 Objetivo específico 3: Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Actividad 3.1. Diseño de propuesta preliminar de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género.

Una vez identificadas las brechas en el ámbito del trabajo decente se realizó una jerarquización de estas teniendo en cuenta las facultades y competencias que tenga la institucionalidad pesquera para intervenir efectivamente en la resolución o reducción de tales brechas. De esta manera se identificaron dos brechas que serían sujeto para el diseño de un plan de acción y programa para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Para las brechas restantes se identificaron a su vez la institucionalidad pública de mayor pertinencia de manera de generar acciones de coordinación futura con la institucionalidad pesquera a fin de avanzar en la reducción o solución de estas.

Actividad 3.2. Taller de validación del diagnóstico y diseño del plan de acción y programas con enfoque de género.

Esta actividad tuvo como objetivo validar institucionalmente la propuesta de brechas identificadas previamente, recibiendo las observaciones y orientaciones desde la mirada de los actores institucionales.

Actividad 3.3. Elaboración de propuesta de plan de acción y programas con enfoque de género

De acuerdo con la propuesta inicial presentada en el Taller de validación y las conclusiones y recomendaciones que allí se generaron, se elaboró mediante un trabajo de gabinete, la propuesta del plan de acción y programa con enfoque de género.

Para ello se aplicó la metodología de marco lógico y la explicitación de las cuatro dimensiones que utiliza la Diprés para la evaluación ex ante de programas (es decir el desarrollo de cuatro pilares o dimensiones¹¹): i) Diagnóstico del problema; ii) Población (focalización); iii) Objetivos y seguimiento; iv) Estrategia y componentes, y un eje transversal determinado por el enfoque de género (Diprés, 2019). La entrega del programa siguió un formato similar al que las instituciones públicas entregan cada año previo a la elaboración de la solicitud de presupuestos, esto es el Formulario E utilizado por Diprés.

La definición del plan de acción consideró que este es una hoja de ruta que ayuda a lograr metas y objetivos, y que comprende la definición de una matriz que considera las actividades comprometidas en cada componente, los recursos necesarios, tiempos estimados, responsables y logros de la actividad.

Actividad 3.4. Taller de validación de propuesta de plan de acción y programas.

El taller consistió en la presentación de las propuestas de programas a los actores institucionales de manera de obtener de estos comentarios sobre los elementos que componen la matriz de marco lógico y los respectivos planes de acción. En función de los comentarios y observaciones se determinaron ajustes o precisiones a las propuestas presentadas al pleno.

Este taller se realizó en formato virtual, a través de la plataforma Zoom, lo cual fue acordado con la contraparte del FIPA.

¹¹ Las que, junto con la dimensión de Uso de Recursos, son utilizadas por DIPRES para la calificación de los nuevos programas: Recomendado Favorablemente (RF); Objetado Técnicamente (OT); Falta Información (FI).

Actividad 3.5. Elaboración de propuesta final de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Para la propuesta final se integraron los resultados de las actividades 3.3 y 3.4, señalando en primer lugar los ajustes más significativos que se generaron del taller de validación en las propuestas de programa, para luego presentar los planes de acción y finalmente transferir las propuestas de programa a un formato similar al Formulario E utilizado por la Diprés.

4 Resultados por objetivo

El reporte de la dedicación de las personas que conforman el equipo de trabajo se adjunta en Anexo 2.

4.1 Actividades generales

Reunión de coordinación inicial: La coordinación inicial del proyecto se realizó el viernes 2 de diciembre de 2022 en las dependencias del FIPA en Valparaíso. El formato de la reunión fue de tipo híbrido con la participación de la contraparte del proyecto, equipo de trabajo de CESSO y profesionales de la Dirección Ejecutiva del FIPA.

El acta de esta reunión de inicio, que incluye los temas tratados, acuerdos y registro de asistencia se adjunta en el Anexo 3.

Coordinación durante la ejecución del proyecto: además se realizaron las siguientes reuniones de coordinación durante la ejecución del estudio:

a) Reunión Informativa 1

Con fecha 19/12/2022 se realizó una reunión con la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura de la región del Biobío, para dar a conocer los objetivos y metodologías propuestas para el proyecto y recibir desde su directora Zonal comentarios y sugerencias sobre el trabajo en el territorio.

El acta de esta reunión informativa, que incluye los temas tratados, acuerdos y registro de asistencia se adjunta en el Anexo 4.

b) Reunión de coordinación 1

Con fecha 04/01/2023 se realizó una reunión de coordinación con la contraparte técnica del proyecto y profesionales de la Unidad de Pesca Artesanal y Gabinete del Subsecretario de Pesca y Acuicultura. El objetivo del encuentro fue la definición de criterios para la selección de indicadores de trabajo decente.

El acta de esta reunión de coordinación, que incluye lo temas tratados, acuerdos y registro de asistencia se adjunta en el Anexo 5.

c) Reunión de coordinación 2

Con fecha 22/02/2023 se realizó una reunión de coordinación con la contraparte técnica del proyecto. El objetivo del encuentro fue la aplicación de criterios de selección de indicadores de trabajo decente y determinación de unidades de estudio para la pesca artesanal de la región del Biobío.

El acta de esta reunión de coordinación, que incluye lo temas tratados, acuerdos y registro de asistencia se adjunta en el Anexo 6.

4.2 Objetivo específico 1: Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad de trabajo y trabajo decente en el sector pesquero

4.2.1 Recopilación, revisión, sistematización y análisis de la literatura especializada

Organización internacional del trabajo (OIT)

La OIT fue creada el año 1919 por el Tratado de Versalles, al finalizar la Primera Guerra Mundial. En el año 1945 se convierte en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La OIT congrega a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros. La estructura tripartita de la OIT significa que las y los trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantizando que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. Las orientaciones de la OIT para cada uno de sus objetivos se entregan en la Tabla 3.

Tabla 3. Principios y Orientaciones de la OIT. Fuente: Elaboración propia en base a <https://shortest.link/hkWw>

Principio	Orientaciones OIT
Trabajo decente	No un trabajo cualquiera. La OIT aboga por las inversiones en oportunidades de trabajo decente y empleos verdes, por el desarrollo de competencias, y por economías que promueven medios de vida sostenibles.
Diálogo social	Para aumentar la productividad, resolver conflictos en el mundo del trabajo y propiciar la cohesión de las sociedades se necesitan las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.
Protección social para todos	La OIT promueve la protección social universal a fin de que todas las personas –en particular las familias con hijas e hijos pequeños– dispongan de atención de salud y seguridad de los ingresos, en particular en caso de desempleo, enfermedad, incapacidad, accidente laboral, maternidad, vejez, o pérdida del principal sostén de la familia.
Derechos Laborales	La OIT da prioridad al reconocimiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores, entre otras cosas, a la representación de las personas más vulnerables. Trabaja para preservar la pertinencia del marco jurídico laboral internacional en un mundo del trabajo cambiante.

De acuerdo con la Cepal & OIT (2013), la OIT declaró que no basta con la generación de empleo de cualquier tipo y por ello propuso el concepto del trabajo decente¹², para subrayar que se requieren empleos de calidad donde se respeten los derechos fundamentales en el trabajo. El trabajo decente se define según la OIT como las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todas las personas, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las y los individuos

¹² Concepto de Trabajo Decente comenzó a utilizarse en junio de 1999, por el entonces director general de la OIT, el chileno Juan Somavia.

expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos (OIT, s.f.).

La Asamblea General de las Naciones Unidas hizo suyo este concepto en el año 2005 y lo incorporó como parte de las metas a alcanzar en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Posteriormente, los ODM fueron reemplazados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A modo general, la Agenda 2030 busca lograr 17 ODS en un plan de 15 años, esto constituye un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta, mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo (Naciones Unidas, s.f.).

En efecto, el valor del concepto de trabajo decente fue consagrado en la definición del ODS N°8 de la Agenda 2030 que adoptó las Naciones Unidas en el año 2015. Este objetivo denominado: “Trabajo decente y crecimiento económico” tiene como finalidad “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Tal objetivo se compone de objetivos particulares que se describen en la Tabla 4.

Tabla 4. Composición del ODS N°8. Fuente Elaboración propia en base a: (OIT, 2017).

Nº	Descripción	Énfasis
8.1	Apoyar el crecimiento económico per cápita de acuerdo con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 por ciento anual en los países menos desarrollados.	
8.2	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.	
8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación, y propiciar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, inclusive a través de su acceso a servicios financieros.	Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYME) son las principales creadoras de empleos en el mundo, ya que concentran al menos dos terceras partes de todos los empleos a nivel mundial. También son las más afectadas por la crisis financiera y por las restricciones al acceso al crédito. Las pequeñas empresas con frecuencia se encuentran en el sector informal, donde las relaciones de trabajo, en la práctica, no están reglamentadas.

Nº	Descripción	Énfasis
8.4	Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.	Con alrededor de 200 millones de personas sin trabajo en el mundo, el pleno empleo sigue siendo una realidad lejana para muchos países.
8.5	Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	En muchas regiones del mundo, las mujeres ocupan con frecuencia empleos infravalorados y mal remunerados. Carecen de acceso a la educación, a la formación y a oportunidades de trabajo. Tienen un poder de negociación y de toma de decisiones limitado y siguen cargando con la responsabilidad de la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado.
8.6	Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, no cursan estudios ni reciben formación.	La proporción mundial de jóvenes que no trabajan, no cursan estudios ni reciben formación es de más de uno de cada cinco. Los que abandonan prematuramente la escuela son los que tienen mayores probabilidades de quedar atrapados en empleos donde sus derechos no son respetados y donde trabajan en condiciones de gran inseguridad y pobreza. La experiencia del desempleo o del subempleo en etapas tempranas de la vida tiene profundas consecuencias que pueden perjudicar las perspectivas de vida y de trabajo a largo plazo.
8.7	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.	168 millones de niños – más del 10 por ciento de la población infantil del mundo – se ven obligados a trabajar. El número ha disminuido desde 2000, pero sigue en un nivel inaceptablemente alto. 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso en el mundo, más de 11 millones son mujeres y niñas. La

Nº	Descripción	Énfasis
		gran mayoría de las víctimas son explotadas por individuos o empresas en la economía privada, generando ganancias ilícitas de más de 150.000 millones de dólares anuales.
8.8	Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	Cada día, 6.400 personas mueren debido a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional, lo cual representa 2,3 millones de muertes al año. Además, 860.000 personas sufren lesiones en el trabajo todos los días. Esto representa un gasto para las empresas de 2,8 billones de dólares anuales – el 4 por ciento del PIB mundial – en términos de pérdida de tiempo de trabajo, interrupciones de la producción, tratamiento de lesiones en el trabajo y enfermedades profesionales, rehabilitación e indemnización.
8.9	Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.	
8.10	Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.	
8.a	Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, inclusive en el contexto del Marco Integrado Mejorado de Asistencia Técnica Relacionada con el Comercio para los Países Menos Adelantados.	
8.b	Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	

De acuerdo con el ex director general de la OIT, Guy Ryder¹³, el trabajo decente no solo es un objetivo, es un motor del desarrollo sostenible, Ryder amplía el concepto al indicar que: “El trabajo

¹³ Ejerció el cargo de director general de OIT entre los años 2012 y 2022. El nuevo director general es el togolés Gilbert Houngbo, quien inició sus funciones en marzo de 2022.

decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias, que pueden ser gastados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. El trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar.” (OIT, 2017).

El concepto de trabajo decente no solo se circunscribe al ODS N°8, sino que irradia su acción en los otros ODS. En tal sentido, la OIT se vincula con cada uno de ellos, mediante las relaciones que se exponen en la Tabla 5.

Tabla 5. Relaciones de trabajo decente de la OIT con los ODS. Fuente: Elaboración propia en base a (OIT, 2017).

Objetivo ODS		Relación OIT-Trabajo decente
N°	Definición	
1	Fin a la pobreza	El recurso más importante que poseen las personas que viven en la pobreza es el potencial de su propio trabajo, su capacidad de trabajar productivamente. El trabajo decente para todos, incluyendo la protección social, es por lo tanto el camino principal para salir de la pobreza para los individuos, las comunidades y los países.
2	Hambre cero	La producción de alimentos requiere de mano de obra y la agricultura emplea a más trabajadores que cualquier otro sector. Además, la gran mayoría de las personas que viven en la pobreza extrema se encuentran en las zonas rurales y los ingresos de muchas de ellas dependen de la agricultura. El trabajo decente en las cadenas de valor agrícolas y alimentarias sostenibles es, por lo tanto, fundamental para alcanzar este objetivo.
3	Salud y Bienestar	Trabajadores sanos y condiciones de trabajo seguras y saludables incrementan la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Viceversa, la falta de acceso a la atención médica indispensable, así como los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales, con frecuencia, empujan a las personas fuera de la fuerza de trabajo y hacia la pobreza. Al mismo tiempo, el sector de la salud emplea cada vez a más personas en todo el mundo, quienes a su vez necesitan condiciones de trabajo decentes a fin de suministrar un acceso universal a la atención médica a quienes la necesitan.
4	Educación de Calidad	La educación, además de ser un fin en sí mismo, es también un medio para obtener un empleo decente, sobre todo para los jóvenes, mientras que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es indispensable para mantenerse al día con la evolución de las capacidades solicitadas en el mercado laboral.
5	Igualdad de género	El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para alcanzar la igualdad de género. Para la mayoría de las mujeres, la principal fuente de independencia económica y de dignidad es el trabajo. Reducir las disparidades de género en el empleo, garantizar trabajo decente para todas

Objetivo ODS		Relación OIT-Trabajo decente
N°	Definición	
		las mujeres y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es por lo tanto indispensable para alcanzar la igualdad de género.
6	Agua limpia y saneamiento	El agua afecta a la vida de los trabajadores por su presencia, su calidad y cantidad. Las inversiones en el agua y el saneamiento pueden crear empleos decentes y remunerados y, por lo tanto, contribuir al desarrollo sostenible.
7	Energía asequible y no contaminante	La transición hacia una economía más respetuosa del medio ambiente requerirá de, y debería inspirarse en, la contribución de las «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos» de la OIT, que se basa en los principios del trabajo decente.
9	Industria, Innovación e Infraestructura	El desarrollo industrial es crucial para el mundo del trabajo, y el trabajo decente es fundamental para hacer que ese desarrollo sea inclusivo, innovador y socialmente sostenible. Los programas de desarrollo de infraestructura de alta densidad de mano de obra producen importantes beneficios en términos de empleo para las mujeres y hombres que viven en situación de pobreza.
10	Reducción de las desigualdades	El trabajo decente, y la prioridad que otorga a un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las personas y sus familias es un medio directo para reducir las desigualdades de ingresos, de riqueza y de influencia económica.
11	Ciudades y comunidades sostenibles	La creación de oportunidades de trabajo decente es indispensable para el desarrollo urbano sostenible. La manera en que se desarrollan los mercados laborales urbanos es, a su vez, determinante para que la creación de empleo sea un empleo decente o no, contribuya a la reducción de la pobreza. Un programa de trabajo decente en una zona urbana puede lograr que las ciudades sean más productivas, inclusivas y sostenibles.
12	Producción y consumo responsables	Una transición justa hacia nuevos modelos de empleo resultado de la evolución de los modelos de consumo y producción es vital para implementar este objetivo. El trabajo decente para todos – en particular los empleos verdes – contribuirá a hacer el desarrollo sostenible desde un punto de vista ecológico.
13	Acción por el clima	La acción contra el cambio climático necesitará de la participación del mundo del trabajo y se beneficiará en gran medida de la aplicación del Programa de Trabajo Decente, incluyendo la adopción de las «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos».
14	Vida Submarina	El trabajo decente para todos, incluyendo una remuneración y condiciones de trabajo justas para marineros y pescadores, es fundamental para preservar los recursos marinos y reducir la sobreexplotación pesquera.
15	Vida de Ecosistemas terrestres	Para garantizar que la protección del ambiente terrestre esté integrada en las estrategias nacionales y locales dirigidas a reducir la pobreza, es necesario dar prioridad al trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras de la tierra.

Objetivo ODS		Relación OIT-Trabajo decente
Nº	Definición	
16	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	Instituciones eficaces e inclusivas que promuevan el trabajo decente para todas las personas, basadas en el respeto de las normas internacionales del trabajo y forjadas a través del diálogo social, son indispensables para sociedades justas y pacíficas y una toma de decisiones participativa.
17	Alianzas para lograr los objetivos	Las asociaciones en el mundo del trabajo son componentes esenciales de la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible revitalizado. El éxito de su aplicación requerirá fortalecer aún más la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para colaborar con los gobiernos y los socios internacionales a fin de impulsar las dimensiones del trabajo decente de la Agenda 2030.

Las Naciones Unidas en su Informe de los ODS 2020 (Naciones Unidas, 2020), señala que antes de la pandemia del Covid-19, los progresos continuaban siendo desiguales y no estaban bien encauzados para cumplir con los ODS para el año 2030. Ahora, debido al Covid-19, una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes amenaza las vidas y los medios de subsistencia, lo que dificulta aún más el logro de estos objetivos. En lo particular respecto al ODS N°8, el informe expresó que: “La crisis del coronavirus en 2020 está teniendo un efecto adverso en los mercados laborales del mundo, en particular para los trabajadores del sector informal, los trabajadores por cuenta propia, los jornaleros y los trabajadores de los sectores que son más vulnerables a alteraciones. De hecho, podemos esperar el mayor aumento del desempleo en el mundo desde la Segunda Guerra Mundial. Al mismo tiempo, la crisis plantea una grave amenaza para la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores, y puede aumentar el riesgo al trabajo infantil. Se necesitan medidas de normativas urgentes para apoyar a las empresas, impulsar la demanda de mano de obra y preservar los puestos de trabajo existentes – especialmente para los más vulnerables – para así lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres”.

Pese a las dificultades actuales, la OIT insta a los países, empleadores y trabajadores a redoblar sus esfuerzos para avanzar en el logro del objetivo ODS N°8, pues el mejoramiento de las distintas dimensiones que implica el trabajo decente no solo impacta en este particular objetivo, sino que aporta también a la concreción de los demás objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030.

En este sentido, cabe incorporar una reflexión respecto a los efectos de la pandemia por COVID-19, particularmente la cuarentena, en las actividades productivas informales, tanto por el desplazamiento del sector formal al informal, como por la necesidad de generar ingresos, en

particular en el sector pesquero afectado por dicha crisis sanitaria. Asimismo, organismos especializados llamaron la atención respecto a que la pandemia generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región y significó una carga adicional y desigual, respecto a los hombres, en trabajo doméstico y de cuidados (Cepal, 2021).

Cabe considerar que, si bien desde sus inicios el concepto de trabajo decente estuvo acompañado por el desafío de la medición, no hay que perder de vista que su primer objetivo fue estimular un debate sobre las mejoras laborales posibles en cada país. En este contexto, más que definir un umbral universal para lo que sería un trabajo decente, lo que podría llevar al resultado de que algunos países muy desarrollados casi hubieran alcanzado la meta mientras que en otros países pobres habría una situación casi sin esperanza, la OIT ha llamado a los países a definir sus propios criterios y mediciones como instrumento para fomentar las políticas en favor del trabajo decente (Cepal/OIT, 2013).

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) tuvo como precursor la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE), que se formó para administrar la ayuda estadounidense y canadiense bajo el Plan Marshall para la reconstrucción de Europa después de la Segunda Guerra Mundial. El Convenio por el que se transforma la OCEE en OCDE se firmó en París durante el año 1960 y entró en vigor el año siguiente.

El objetivo de la OCDE es dar forma a políticas que fomenten la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todos. Hoy en día, son parte de esta organización un total de 38 países miembros¹⁴ que abarcan todo el mundo, desde América del Norte y del Sur hasta Europa y Asia-Pacífico. Estos estados están representados por embajadores en el Consejo de la OCDE, que define y supervisa el trabajo de la organización.

La OCDE ha trabajado la temática laboral llevando a cabo múltiples acciones de diagnóstico y proponiendo diversas líneas de políticas públicas para acelerar el crecimiento de la productividad al mismo tiempo mejorar la cohesión social. En diciembre de 2015 se lanzó el Foro Global sobre Productividad de la OCDE, el cual busca apoyar a los países a colaborar de manera más estrecha

¹⁴ Chile ingresó a la OCDE el año 2010.

en la formulación de políticas que impulsen la productividad y a compartir experiencias en este sentido. La OCDE (2016) indica, en estudio realizado, que para la promoción de empleos de alta calidad se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- Ampliar el acceso y uso de programas activos del mercado de trabajo y reforzar el sistema educativo.
- Incentivar, incluso mediante requisitos legales, que las empresas se comprometan a promover programas activos del mercado de trabajo.
- Aumentar la seguridad laboral y la calidad del ambiente de trabajo con mejores sistemas de protección social y una normativa de seguridad en el lugar de trabajo y laboral perfeccionadas.
- Mejorar la calidad de los servicios públicos y reforzar el vínculo entre las cotizaciones y las prestaciones de los sistemas de protección social.
- Simplificar los sistemas fiscal y administrativo.
- Mejorar la observancia de las leyes y reglamentos laborales, dotando a los sistemas de inspección de trabajo de los recursos necesarios.

La OCDE desarrolla también, en colaboración con el Gobierno de Suecia y la OIT el Global Deal¹⁵ - que es una asociación de múltiples partes interesadas - un aporte concreto a los ODS, especialmente el ODS N°8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el ODS N°10 sobre la reducción de las desigualdades y el ODS N°17 sobre alianzas para lograr el desarrollo sostenible. El Global Deal reúne a diversas partes interesadas con el objetivo de promover soluciones conjuntas a los desafíos del mercado laboral, al tiempo que ofrece diferentes puntos de vista y representa diferentes intereses. Un diálogo social eficaz requiere respeto mutuo y confianza que puedan generar condiciones favorables para la colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos. Esto puede conducir a la paz laboral, al trabajo decente, a empleos de calidad y a una mejora de la estabilidad económica y la prosperidad compartida.

¹⁵ <https://www.theglobaldeal.com/>

Unión europea

La Unión Europea (UE) es una asociación económica y política que agrupa a 27 estados. Nació como un tipo *sui generis* de organización internacional, para lograr la integración y la gobernanza en común de los diferentes pueblos y estados de Europa.

La Unión Europea participa activamente en diferentes áreas políticas para promover el trabajo decente en las cadenas de valor globales, en post de una recuperación justa, sostenible y resiliente de la crisis de Covid-19 (Comisión Europea, 2020). Dentro de los elementos estratégicos de la UE para promover el trabajo decente en el mundo, se destacan diversos aspectos que se resumen en la Tabla 6.

Tabla 6. Acción de la UE en trabajo decente. Fuente: Elaboración propia en base a (Comisión Europea, 2020).

Ámbito	Áreas	Descripción
Acción exterior regional y bilateral	Acuerdos comerciales	Todos los acuerdos comerciales de nueva generación incluyen capítulos sobre comercio y desarrollo sostenible, altos estándares de protección climática, ambiental y normas laborales internacionales y una tolerancia cero sobre el trabajo infantil.
	Políticas de desarrollo	Orientadas a reducir la pobreza, garantizar el desarrollo sostenible y promover la democracia. La UE promueve el trabajo decente, en lugar de crear cualquier tipo de empleo y que este sea un tema transversal en el desarrollo económico y social de los países.
	Derechos Humanos	Los derechos laborales son derechos humanos, incluida la dignidad humana, la no discriminación en el lugar de trabajo, igualdad de remuneración, salarios dignos y protección social, afiliación a sindicatos y horas de trabajo razonables. Se incluyen también el trabajo seguro, protección contra el trabajo forzoso y la explotación económica de las niñas y los niños.
	Diálogos de Derecho laboral	La UE lleva a cabo diálogos bilaterales ¹⁶ donde los diálogos laborales son centrales en la promoción del trabajo decente.
	Instrumentos de inversión y apoyo financiero	El Banco Europeo de Inversiones (BEI) financia anualmente proyectos de evaluación y gestión de riesgo ambientales y sociales, derechos de grupos vulnerables, normas laborales, salud ocupacional y pública, la seguridad y la participación de las partes interesadas.

¹⁶ Entre otros con EE. UU., Canadá, China, Japón, Brasil, Tailandia y Chile.

Ámbito	Áreas	Descripción
	Pesca	La UE promueve la ratificación e implementación del Convenio OIT sobre trabajo en la pesca y otros instrumentos que combaten el trabajo forzoso y otros abusos laborales en la pesca que violan los derechos humanos. Existiendo una potencial contribución de la UE a las OROP ¹⁷ para la promoción del trabajo decente en la pesca y los productos del mar.
Foros Internacionales	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	La UE y sus Estados miembros contribuyen activamente a los procesos normativos de la OIT, incluso en su mecanismo de control.
	Naciones Unidas (ONU)	Es activo promotor del trabajo decente en los diferentes órganos de la ONU, promoviendo la ratificación de los Convenios Laborales Fundamentales.
	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	La UE participa del grupo sobre Conducta Empresarial Responsable que busca crear condiciones equitativas para las empresas y los inversores responsables, para tener un crecimiento inclusivo y sostenible.
	Organización Mundial del Comercio (OMC)	Las normas laborales están cada vez más presentes en las políticas comerciales. La UE plantea preguntas sobre normas laborales en el contexto de las revisiones de las políticas comerciales de la OMC.
	OIT, OCDE y Banco Mundial	Las cuatro organizaciones recomiendan el cumplimiento de las normas laborales, las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la inspección de trabajo y la promoción de la debida diligencia en las cadenas de valor.
Otras políticas con alcance fuera de la UE	Tolerancia cero con el trabajo infantil	La UER se compromete a promover convenios sobre eliminación del trabajo infantil, en particular respecto a edad mínima, peores formas de trabajo infantil y los Derechos el Niño.

Banco Mundial

El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) - que fue creado en 1944 y, al poco tiempo se hizo conocido como el "Banco Mundial" - evolucionó hasta convertirse en un grupo conformado por cinco instituciones de desarrollo. En sus orígenes, otorgaba préstamos para ayudar a la reconstrucción de los países devastados durante la Segunda Guerra Mundial.

¹⁷ Organizaciones Regionales de Ordenación Pesquera

Conformado por 189 países miembros, con personal de más de 170 países, y oficinas en más de 130 lugares.

La misión del Banco Mundial es poner fin a la pobreza extrema¹⁸ y promover la prosperidad compartida¹⁹. El Grupo Banco Mundial, es una de las fuentes más importantes de financiamiento y conocimiento para los países en desarrollo y está integrado por cinco instituciones:

- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF)
- Asociación Internacional de Fomento (AIF)
- Corporación Financiera Internacional (IFC)
- Organismo Multilateral de Garantías de Inversiones (MIGA)
- Centro Internacional de arreglo de diferencias relativas a inversiones (CIADI).

De acuerdo con el Banco Mundial, el trabajo impulsa el desarrollo inclusivo. De esta forma, los puestos de trabajo determinan los ingresos laborales y el consumo de la mayoría de las personas en la economía, lo que impulsa la demanda de bienes y servicios, lo que, a su vez, impulsa la demanda de mano de obra. Además, los trabajos tienen externalidades sociales al reunir a diferentes grupos en el lugar de trabajo, ayudar a las personas a manejar los riesgos del hogar y mantener a las personas jóvenes en un empleo productivo (Merotto, et al., 2018).

La preocupación sobre el empleo por parte del Banco Mundial se evidencia entre otras iniciativas en el funcionamiento de su unidad denominada “Jobs Diagnostics”, la cual emplea un enfoque integrado de tres fuentes para identificar los principales desafíos laborales que enfrenta un país para crear más y mejores empleos en la economía y ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a acceder a estos empleos. Estos enfoques son:

- a) Hallazgos macroeconómicos: Este resume cómo el crecimiento económico, la productividad y la transformación económica afectan el empleo en todos los países, y presenta evidencias sobre los principales canales a través de los cuales las personas hacen la transición hacia mejores trabajos en todos los grupos de ingresos del país.
- b) Resultados de la oferta de mano de obra: Se centra en los canales a través de los cuales las personas se benefician del crecimiento económico al cambiar los trabajos que realizan.

¹⁸ Reduciendo al 3% el porcentaje de las personas que viven con menos de USD 1,9 al día en el mundo.

¹⁹ Fomentando el aumento de los ingresos del 40% más pobre de la población en todos los países.

Investiga qué tipos de trabajadores y qué tipos de trabajos se ven afectados en las diferentes etapas de desarrollo.

- c) Hallazgos de demanda laboral: Detalla qué tipos de empresas en el sector privado formal tienen los mejores empleos y qué tipos de empresas impulsan la creación de empleo.

Este diagnóstico permite a los analistas y responsables de la formulación de políticas interpretar los síntomas de los resultados laborales relacionándolos con el género, la ubicación, la edad, el estado civil o el nivel educacional del trabajador y trabajadora o si existen anomalías en los patrones de productividad, empleo y salarios del sector privado formal que puedan estar condicionando los resultados laborales. Al año 2018, el Banco Mundial había realizado diagnósticos de empleo para 31 países a través de la Asociación Internacional de Fomento (AIF), que financia a los países más pobres del mundo.

A partir de tales diagnósticos el Banco Mundial indicaba, a través de la misma fuente, que los caminos hacia mejores empleos están vinculados a las transformaciones económicas que reasignan la mano de obra de actividades menos productivas a otras más productivas y que reducen la inactividad económica y el subempleo. Para ello, se necesitan políticas laborales eficaces para abordar las fallas del mercado que obstaculizan las transformaciones económicas positivas. Son de especial interés los grupos conformados por las y los trabajadores jóvenes, las mujeres y las personas con bajos niveles educativos.

Mientras que las personas jóvenes pueden estar activos en el sector informal tradicional en el trabajo por cuenta propia, pero excluidos del trabajo asalariado en los sectores formales, las mujeres por su parte permanecen inactivas y tienen mucho menos probabilidades de migrar de su lugar de nacimiento para trabajar en pueblos o ciudades. Se ha visto en casi todos los diagnósticos que a personas menos preparadas les va peor y ganan menos que los hombres mayores con educación.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

En términos globales la FAO²⁰ considera que asegurar el acceso de la población pobre rural a un empleo decente tanto agrícola como no agrícola en los sistemas alimentarios es de fundamental

²⁰ Visto en <https://www.fao.org/rural-employment/work-areas/food-systems/es/>

importancia para promover sistemas alimentarios sostenibles. En vista de lo anterior, se han planteado los siguientes objetivos:

- Promover políticas agrícolas y de seguridad alimentaria sensibles a las condiciones laborales y capaces de implementar mecanismos de resiliencia contra shocks, tomando en cuenta las diferencias de género y edad. Tales condiciones laborales son: mejorar la salud y la seguridad en el trabajo y la protección social.
- Permitir la adopción de códigos sectoriales de conducta que incluyan aspectos de empleo rural decente.
- Apoyar la aplicación de los principios para una inversión responsable en la agricultura y en los sistemas alimentarios, que favorezca la generación de empleo y fomente el empleo decente.
- Apoyar a los gobiernos en el desarrollo de planes de inversión para la creación de empleo.

En lo relacionado con la pesca y la acuicultura, FAO señala que en términos globales este sector se caracteriza por una alta prevalencia de modalidades de trabajo informal, subempleo, empleo temporal y estacional. La protección de los derechos laborales es frágil e incluso cuando existe una normativa, pocas veces se cumple. Restricciones en la organización de la mayoría de los trabajadores de pesca en sindicatos, asociaciones y cooperativas también impide su influencia en decisiones relativas a acceso y uso de recursos de pesca. Por último, prácticas como la pesca ilegal, no declarada, no reglamentada y el uso de banderas de conveniencia se encuentran estrechamente vinculadas al abuso laboral, incluida la explotación de trabajadores migrantes pobres²¹.

La iniciativa de la FAO sobre el crecimiento azul reconoce la importancia de garantizar que los trabajos actuales y futuros de este sector correspondan a empleo decente, lo que a su vez asegurará una gestión sostenible de recursos marinos y de agua dulce y aportará al desarrollo social y económico global. Son cuatro los objetivos de la iniciativa de crecimiento azul, el primero de ellos es el aumentar las oportunidades de trabajo decente y promover comunidades sanas, resilientes, incluyentes en materia de género y edad. Tal objetivo está estrechamente alineado con el programa 2030 a través de los ODS N°1 (Fin de la pobreza), N°2 (Hambre cero), N°3 (Salud y bienestar), N°4 (Educación de calidad), N°5 (Igualdad de género), N°8 (Trabajo decente

²¹ Visto en <https://www.fao.org/rural-employment/agricultural-sub-sectors/fisheries-and-aquaculture/es/#c385364>

y crecimiento económico), N°10 (Reducción de las desigualdades), N°11 (Ciudades y comunidades sostenibles) y N°14 (Vida Submarina).

Con el objeto de conocer las acciones que FAO está desarrollado sobre trabajo decente en el sector pesquero en Chile, se realizó una reunión con el área de Desarrollo Rural y Agricultura Sostenible de FAO Chile. El acta de la reunión se adjunta en Anexo 7 y los principales elementos que emergieron en dicha reunión corresponden a los siguientes:

- El tema de Trabajo Decente no se aborda de manera específica dentro del sector pesquero y acuicultor. Este concepto se trabaja de forma transversal dentro del programa de acciones que desarrolla la FAO con el Gobierno de Chile, entre los que se destaca la revisión de la Ley general de pesca y acuicultura y el proyecto GEF sobre gobernanza marino costera.
- Se menciona también que la FAO está trabajando con el sector agrícola en diversas temáticas que están incluidas en el concepto de trabajo decente y que podría ser de interés de conocer y complementar con el sector pesquero.
- La acción de la FAO en América Latina se materializa a través de diversos proyectos, estos se realizan mediante la aplicación del enfoque ecosistémico, por lo que la temática del trabajo decente está inserta en esa mirada al abarcar los aspectos económicos y sociales.
- El mandato de la FAO es trabajar para el logro de los ODS y dentro de ellos, el ODS N°8 (Trabajo Decente) también tiene prioridad. Se reitera la aplicación del enfoque ecosistémico como medio para insertar la temática del trabajo decente. Se indica que dentro del sector pesquero es una prioridad trabajar con el sector artesanal, señalando que desde la FAO no se ha abordado el trabajo con las actividades conexas de reciente reconocimiento por la institucionalidad sectorial de Chile.

Además de los elementos institucionales internacionales que derivan de la revisión de la literatura especializada, es también relevante visibilizar que las condiciones laborales en el contexto latinoamericano se han visto afectadas por políticas que han priorizado el desarrollo económico en detrimento de la situación laboral de las personas (Lam, 2019). No obstante, en estudios comparados, se observa que en América Latina imperan puestos laborales de calificación baja y media, que se ejercen desde unidades productivas de tamaño pequeño; a diferencia de lo observado en economías desarrolladas donde hay una mayor participación en empleos de alta calificación y en empresas de mayor tamaño (Fernández-Franco, et al., 2022), lo cual dificulta un

mejoramiento de las condiciones laborales y el acceso a mujeres y hombres a trabajos de mejor calidad; sobre todo, ante escenarios de bajo crecimiento e inflación (PNUD, 2023).

Lo anterior, trae consecuencias negativas para la calidad de vida de las mujeres, como la desproporción de la carga de trabajo (dentro y fuera del hogar), problemas de salud mental derivados de las dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades domésticas, discriminación y precarización de sus condiciones de trabajo por el hecho de ser mujeres, por su capacidad reproductiva, más aún durante la maternidad (Lam, 2019), reproduciendo las desigualdades de género.

A su vez, la inserción de las mujeres al trabajo es multifactorial y entre estos factores se identifican la disminución de hijos por mujer en edad reproductiva y la presencia de nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de las mujeres, además de las crisis económicas en distintos países y la privatización de los servicios. Lo anterior ha impulsado la incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar por la necesidad de incrementar el ingreso familiar con el fin de garantizar las necesidades básicas y un nivel de consumo adecuado (Abramó, 2006).

Desde el enfoque de género, el trabajo decente implica que la identidad de género u orientación sexual no sea un elemento restrictivo al momento de acceder a una actividad productiva. Sin embargo, en el caso de las mujeres, estas encuentran dificultades para acceder a un trabajo decente, ya que en gran medida se desempeñan en sectores informales. Además, son discriminadas incluso si tienen los mismos niveles de estudios que los hombres (OIT, 1999, en Abramó, 2006), además de otras formas de discriminación, como la sobrerrepresentación en sectores socialmente entendidos como “trabajos de mujeres”, y baja presencia en los “trabajos de hombres”; y en el acceso a puestos de dirección o de alta responsabilidad.

En este sentido, las oportunidades de empleo para las mujeres, por un lado, deben estar orientadas a disminuir la invisibilidad de su trabajo, y por otro, deben reconocer como trabajo las áreas en las que se desempeñan las mujeres, además de aumentar las posibilidades de acceso al trabajo remunerado y la generación de ingresos y de mejorar la calidad de sus empleos. Sin embargo, a pesar de los avances relacionados con la inserción laboral de las mujeres, estas siguen al debe en términos de empleos productivos y trabajo decente (Abramó, 2006), y los avances en su inserción se han visto afectados por crisis como la sanitaria por la pandemia del COVID-19 (Cepal, 2021).

En relación con la protección social, las mujeres ven más vulnerados sus derechos debido a patrones de empleo inestables y con consecuencias más graves, ya que necesitan de la protección específica a su capacidad reproductiva, la maternidad, la lactancia y el cuidado de niños y otras personas. Por ello, la necesidad de generar políticas de cuidado y de aquellas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En cuanto al derecho al diálogo social, las mujeres encuentran dificultades para representarse, constituir mecanismos e instancias de organización y participar en procesos de diálogo social al desenvolverse en gran medida en economías informales y en trabajos precarios, así como por la sobre carga que significa la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado en conjunto con sus responsabilidades laborales.

4.2.2 Recopilación, revisión, sistematización y análisis de normativa e instrumentos públicos

Normativa Sectorial Pesquera y Acuicultura

La pesca es una de las ocupaciones más peligrosas, siendo necesario poner atención especial para mejorar las condiciones laborales y de vida de las y los pescadores. La seguridad y el riesgo varían dependiendo del tamaño del barco, el tipo de operación pesquera y el área de operación; y los riesgos y peligros más comunes incluyen: condiciones marítimas y climáticas extremas, riesgo de una fatalidad o lesión debido al uso de equipo y herramientas de pesca; largas horas de trabajo, temperaturas extremas, condiciones climáticas rigurosas; y riesgos de accidentes, algunos con resultado de muerte. Además, la protección legal de las condiciones laborales de las y los pescadores puede ser inadecuada o poco clara en varios países, debido a que la pesca tiene lugar en el mar o en otros cuerpos de agua, las condiciones laborales pueden ser difíciles de monitorear (por ejemplo, por la inspección laboral), y puede ser un reto al hacer cumplir las leyes y regulaciones locales y nacionales (OIT, 2013).

Las condiciones propias de la pesca artesanal pueden llevar a que los pescadores y las pescadoras queden al margen de las leyes y regulaciones que rigen las condiciones laborales y su cumplimiento (OIT, 2013).

Los ingresos de la mayoría de las y los pescadores se basan en un porcentaje del valor del desembarque (contrato a la parte), lo cual lleva a considerar a estos como trabajadores por cuenta

propia (trabajadores independientes) y en consecuencia no reciben el mismo nivel de protección de otros trabajadores (OIT, 2013).

El proyecto de la OIT para el desarrollo racional y sostenible del sector pesquero financiado por España ha ayudado en la mejora de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores en el sector pesquero de cuatro países africanos (Guinea-Bissau, Marruecos, Mauritania y Senegal) y dos países latinoamericanos (Ecuador y Perú). El diálogo social también fue incluido, a través de un taller realizado en Dakar en 2007 sobre inspección laboral en el sector pesquero que desarrolló una plataforma de diálogo social, estableciendo un mecanismo de información y negociación, donde los actores tripartitos de la pesca industrial y artesanal están representados (OIT, 2013; ILO, 2011).

En el citado proyecto se planteó promover i) el derecho al trabajo decente, mediante la promoción del diálogo social y, en concreto, de los foros tripartitos y ii) una protección más efectiva a los trabajadores, por medio del fortalecimiento de las capacidades organizativas de armadores y trabajadores y de la capacidad institucional de los gobiernos y acciones de difusión y sensibilización. En un proceso de evaluación se revisaron los resultados en la i) promoción de la igualdad de género; ii) promoción de las normas internacionales del trabajo y iii) promoción del diálogo social, llegando a conclusiones que dan cuenta de problemas de diseño y ejecución del proyecto, que impidieron avanzar en el logro de los resultados previstos (ILO, 2011).

A nivel internacional, la OIT generó el año 2006 el Convenio sobre el trabajo marítimo (OIT, 2020), el cual cubre los derechos y deberes de la gente de mar y ha sido ampliamente ratificado, incluso por los diez mayores Estados de abanderamiento. Este convenio ha sido ratificado por Chile.

En cambio, el Convenio 188 sobre el trabajo en la pesca (OIT, 2007a) es bastante más débil y le ha costado ganar impulso. No entró en vigor, sino hasta pasados 10 años y hasta la fecha solo cuenta con 21 ratificaciones, donde Chile aún no ha ratificado este convenio. Además, ninguna de las naciones pesqueras más grandes o de aguas lejanas lo ha ratificado. En este contexto, los pescadores no tienen derecho a acceder a instalaciones en tierra en virtud de dicho convenio y están más expuestos al abandono en caso de que los armadores no puedan pagar la repatriación, en caso de pesca en aguas internacionales, lejos de los países de origen. Por lo tanto, el convenio sobre el trabajo marítimo proporciona protecciones más detalladas para la gente de mar en comparación con el Convenio 188 para los pescadores (Guelker, 2023).

Los principales problemas laborales identificados en la pesca son los bajos salarios, las largas jornadas laborales, la falta de seguridad social, los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y las limitadas oportunidades de negociación colectiva (García, et al., 2022). Además, estos autores identifican los principales vacíos en investigación sobre el trabajo decente en la pesca, incluyendo la falta de datos y estudios sobre las condiciones laborales en la pesca artesanal y de pequeña escala, así como la necesidad de investigar más a fondo los impactos del cambio climático en el trabajo decente en la pesca. También se destaca la necesidad de investigar más a fondo los desafíos específicos que enfrentan las mujeres y los migrantes en el sector pesquero. En este contexto, es importante que los responsables políticos se enfoquen en definir lo que significa el trabajo decente en el contexto de una pesquería o cadena de suministro específica (García, et al., 2022).

En un estudio llevado a cabo en Bangladesh se determinó que la satisfacción de calidad de vida de los trabajadores, incluida la pesca, en empresas de tamaño pequeño o medio²², está relacionada con la percepción de precariedad en el empleo y las condiciones de trabajo decente (Ahmed, et al., 2023). En este estudio se destaca la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y ofrecer oportunidades de trabajo decente a las y los trabajadores de las PYME, lo que puede conducir a un aumento de la satisfacción de vida y el bienestar. Agrega que, por un lado, los empresarios pueden tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo ofreciendo salarios justos, entornos de trabajo seguros y oportunidades para el desarrollo de competencias y la promoción profesional; y por otro, los responsables políticos deben desempeñar un papel en la promoción del trabajo decente mediante la aplicación de políticas que protejan los derechos de trabajadoras y trabajadores, proporcionen protección social y apoyen a las PYME. En general, los resultados de este estudio sugieren que invertir en oportunidades de trabajo decente puede tener efectos positivos tanto en el bienestar de las y los trabajadores como en el desarrollo económico (Ahmed, et al., 2023).

En países como Taiwán se observan problemas asociados a las características de operación de la flota en aguas internacionales, donde se requiere de la cooperación internacional y de la voluntad

²² Empresas de tamaño pequeño corresponden a empresas con activos fijos entre 500 y 5.000 dólares americanos (50.000 – 500.000 taka bangladesí), excluidos terrenos y edificios, y no más de 25 trabajadores; y empresas de tamaño medio, con activos fijos, excluidos terrenos y edificios, entre 5.000 y 1.000.000 dólares americanos (500.000 y 100.000.000 taka bangladesí)

política de todas las partes involucradas para su fiscalización y control. Los problemas reportados incluyen trabajo forzado en la pesca de altura taiwanesa, servidumbre por deudas, jornadas de trabajo excesivas, abusos físicos y verbales, condiciones de vida inadecuadas y falta de acceso a la atención médica (Lo, s.f.).

En Uganda, el potencial económico de la actividad pesquera se ve como una oportunidad para crear empleo productivo y trabajo decente para jóvenes y mujeres, lo cual ha dado lugar a proyectos para aprovechar esta oportunidad a partir de la organización, empresarización e industrialización del sector (EPRC, 2021).

Como referencias internacionales asociadas al trabajo decente en el sector pesquero se destacan las siguientes instancias:

Convenio sobre el trabajo en la pesca (C188)

La OIT adoptó en el año 2007 el Convenio sobre el trabajo en la pesca, denominado Convenio 188 (OIT, 2007a), el cual ha sido ratificado 21 países²³, dentro de los cuales no está Chile (OIT-b, s.f.); aun cuando ha existido una solicitud formal de las organizaciones de Oficiales Motoristas, Oficiales Capitanes y Patronos y Tripulantes de la Flota Pesquera Industrial a través de sus respectivos sindicatos interempresa con base en Talcahuano, región del Biobío, quienes entregaron una carta a la entonces Presidenta de la República, Michelle Bachelet, donde expresaban “El Convenio 188 fue adoptado en la 96° Conferencia de la OIT en Ginebra, Suiza, el 14 de junio de 2007, y en el mismo año el Congreso Nacional [de Chile] dio luz verde para avanzar en su ratificación. Lamentablemente, hasta el momento no se ha podido suscribir el documento que tanta falta hace a todos los trabajadores y trabajadoras del sector pesquero nacional” (Aqua, 2017).

En este convenio se define **pesca comercial** como “todas las operaciones de pesca, inclusive la pesca en ríos, lagos o canales, con excepción de la pesca de subsistencia y de la pesca deportiva”; y define al **propietario de buque pesquero** como “al propietario de un buque de pesca o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a

²³ Angola, Antigua y Barbuda, Argentina, Bosnia y Herzegovina, Congo, Dinamarca, España, Estonia, Francia, Kenia, Lituania, Marruecos, Namibia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Senegal, Sudáfrica y Tailandia (OIT-b, s.f.)

casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, haya aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los propietarios de buques pesqueros en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del propietario del buque pesquero”; y define **pescador** “a toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto de las capturas (“a la parte”); se excluyen los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros” (OIT, 2007a).

El objetivo del Convenio 188 es “garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social” (OIT, 2007a), a través de un instrumento jurídico moderno que puede ser ampliamente ratificado (OIT, 2007b). Su aplicación es flexible, lo cual obedece en parte a la gran diversidad de situaciones en las que trabajan los pescadores. Por ejemplo, algunos artículos del Convenio se aplican solamente a los buques de eslora superior a 24 metros o a aquellos que permanecen más de tres días en el mar. Así, el Convenio 188 se orienta a embarcaciones igual o mayores a 24 metros de eslora; no obstante, se podrá extender, total o parcialmente, a los pescadores que trabajen a bordo de embarcaciones más pequeñas la protección prevista en este convenio (OIT, 2007a). Por lo tanto, las diferentes expresiones de la pesca comercial están protegidos por el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, quedando excluidas solo la pesca de subsistencia y la pesca deportiva (OIT, 2007b).

En el convenio se abordan diversas cuestiones esenciales para asegurar el trabajo decente a bordo de los buques pesqueros, donde se destacan las siguientes (OIT, 2007b):

- Se establecen las responsabilidades de los propietarios de buques pesqueros y los capitanes o patrones con respecto a la seguridad de los pescadores embarcados y la seguridad operacional del buque (artículo 8);

- Se fija una edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero (16 años, pudiendo autorizarse un piso de 15 años) y se exige una protección especial para los pescadores jóvenes (artículo 9);
- Se exige a los pescadores que se sometan a exámenes médicos periódicos para poder trabajar a bordo de buques pesqueros (artículos 10-12);
- Se exige que los buques cuenten con una dotación segura y eficiente (tripulación), y estén bajo el control de un capitán o patrón competente, y que los pescadores gocen de períodos de descanso de duración suficiente (artículos 13-14);
- Se exige a los buques pesqueros que lleven a bordo una lista de tripulantes y pescadores que están amparados por un acuerdo de trabajo firmado, en el que se establezcan las condiciones del trabajo que están realizando (artículos 15-20 y anexo II);
- Se autoriza que los pescadores sean repatriados tras el vencimiento de sus acuerdos – y por otros motivos – y se prohíbe que se imputen a los pescadores los gastos correspondientes a su trabajo, o que se les incluya en listas destinadas a impedir que obtengan un empleo o a disuadirlos de ello (artículos 21-22);
- Se aborda el modo en que se remunera a los pescadores y se exige que estos dispongan de medios para transferir a sus respectivas familias, sin costo alguno, la totalidad o parte de las remuneraciones recibidas (artículos 23-24);
- Se establecen normas de alojamiento y alimentación a bordo (artículos 25-28 y anexo III);
- Se establecen requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y se exige una atención médica básica a bordo de los buques pesqueros (artículos 31-33), y
- Se asegura que los pescadores se beneficiarán de la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a otros trabajadores del país y, como mínimo, se ofrece protección en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo (artículos 34-39).

La OIT también aprobó la Recomendación núm. 199 que proporciona orientación a los Estados sobre cómo aplicar las disposiciones del Convenio 188, haciendo suyo también algunas resoluciones no vinculantes para orientar mejor las actividades de la OIT en el sector. (OIT, 2007b).

Bureau of International Labor Affairs²⁴

La Bureau of International Labor Affairs (ILAB) es una agencia del gobierno de los Estados Unidos que apoya proyectos para combatir algunas de las prácticas laborales más abusivas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos en las cadenas de suministro mundiales. Los proyectos financiados por ILAB también promueven el cumplimiento por parte de los socios comerciales de los requisitos laborales de los acuerdos comerciales con Estados Unidos, lo que contribuye a garantizar unas condiciones equitativas para los trabajadores de Estados Unidos y del resto del mundo.

El ILAB mantiene un listado de países y productos donde existe evidencia para sostener que su producción está ligada a trabajo infantil o trabajo forzado, identificando 457 productos en 78 países, de los cuales 6 productos corresponden a recursos provenientes de la pesca y/o acuicultura en 19 países, estando presentes 6 países de Latinoamérica, no apareciendo Chile en ninguna de estas dos dimensiones (ILAB, 2022).

Trabajo decente en el sector pesquero en Chile

A nivel nacional, las organizaciones de la pesca industrial de la región del Biobío, representadas por Oficiales Motoristas, Oficiales Capitanes y Patrones y Tripulantes de la Flota Pesquera Industrial, a través de sus respectivos sindicatos interempresa con base en Talcahuano han expresado formalmente su solicitud de que el Estado de Chile ratifique el Convenio 188 de la OIT. Esta solicitud se realizó a través de una carta entregada a la entonces Presidenta de la República, Michelle Bachelet (Aqua, 2017), sin existir a la fecha una ratificación de dicho Convenio.

A nivel de iniciativas de gobierno, en el programa de gobierno del Presidente Gabriel Boric se incluye explícitamente el trabajo decente (Programa de Gobierno G. Boric, 2021); y en el ámbito sectorial, en el sector pesquero, la primera aproximación explícita sobre trabajo decente ocurre a través de la ejecución de este proyecto de investigación.

No obstante, si bien Chile no ha ratificado el Convenio 188, es posible identificar una serie de cambios legislativos que han contribuido a mejorar las condiciones de trabajo de la pesca artesanal, que no se rigen por el código del trabajo por ser trabajadores independientes; a

²⁴ Agencia de Asuntos Laborales Internacionales

diferencia de la pesca industrial y plantas de proceso que están reguladas por la normativa de la Dirección del Trabajo.

El sector pesquero artesanal en Chile de pescadores embarcados (categoría de pescadores y pescadoras artesanales propiamente tal) se caracteriza por ser un sector donde las relaciones laborales entre el armador (categoría correspondiente al dueño de la embarcación) se establecen bajo la modalidad denominada “a la parte” que es una suerte de sociedad por faena de pesca, donde el armador y la tripulación comparten el riesgo de la faena de pesca, repartiendo luego los beneficios una vez descontados los costos. En el caso de los buzos, la figura es similar, el armador – dueño de la embarcación – reparte los ingresos, descontados los costos – con la tripulación, representada por el buzo, motorista y asistente del buzo. En ambos casos descritos, el armador puede o no formar parte de la tripulación.

Esta situación genera precariedad del empleo, lo cual de cierta forma fue abordado en la Ley 20.657 que modifica la LGPA. En efecto, se incluyó la obligatoriedad del seguro de vida para los pescadores artesanales embarcados (BCN, 2013, p. 24) y en la discusión el senador Horvath, propuso: “7) En lo que respecta a los pescadores artesanales, relevó la importancia de incorporar en este proyecto de ley una contundente plataforma social, destacando la incorporación del contrato a la parte para los tripulantes, otorgándoles participación de la cuota extraída. Además, está el tema de la previsión y de los seguros”; “9) También en lo que respecta a los pescadores artesanales que poseen naves inferiores a 12 metros, el proyecto debe contemplar los mecanismos para mejorarlas, y de este modo otorgar mejor calidad de vida a sus tripulantes, permitiendo equipar las embarcaciones con cuquetas y otros implementos, sin que ello implique, de manera alguna, un cambio de categoría de la nave”; “12) Incorporar una efectiva plataforma social para los trabajadores del sector industrial, cuyo objeto será la formación y desarrollo de competencias, y la reconversión laboral” (BCN, 2013, p. 363).

De estas indicaciones finalmente quedó incorporada la obligatoriedad de seguro de vida para los pescadores artesanales (Art. 50°C) de las categorías de pescadores artesanales propiamente tal y buzos (Ley 20.657, 2013); y la definición del contrato a la parte o sociedad a la parte (Art. 2°, numeral 62) establecida como la “Forma de asociación destinada a la realización de actividades extractivas que considera el aporte de los socios en embarcaciones, materiales, implementos, financiamiento y trabajo y el posterior reparto de las utilidades que genera la jornada de pesca en función de la contribución que cada persona realizó, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Solo podrán participar pescadores artesanales propiamente tales inscritos en el Registro Pesquero;
- b) La embarcación que se aporte deberá estar inscrita en el Registro Pesquero en la pesquería respectiva;
- c) Determinar en forma previa al viaje de pesca las partes en las cuales se distribuirá el resultado de la operación pesquera y los gastos que se descontarán;
- d) Los gastos que se pueden descontar solo podrán ser en víveres, combustibles, lubricantes, en la operación pesquera de recursos pelágicos, así como los gastos directos que irroga un viaje de pesca tales como carnada y descarga en las demás operaciones pesqueras.” (Ley 20.657, 2013).

Al respecto, la Dirección del Trabajo, señala que, el “Contrato a la Parte” es una asociación conformada por pescadores artesanales con el fin de realizar en conjunto la extracción de recursos hidrobiológicos, para posteriormente repartirse las utilidades que se generen en función de la contribución que cada uno realizó. Los aportes de los socios pueden ser, desde poner a disposición del resto de los socios embarcaciones y/o materiales y/o implementos de pesca y/o financiamiento hasta trabajo que se realizará a bordo de la embarcación donde se efectuará la pesca”. Se indica también que “la voluntad del legislador fue de que las relaciones entre el armador y los tripulantes de naves de pesca artesanal, que se desarrollen con el fin de extraer recursos hidrobiológicos, se deben regir por lo dispuesto en la ley N°18.892, en especial en lo prescrito en su artículo 2°, numeral 62), es decir, el llamado “Contrato a la Parte”.

En el caso de los recolectores de orilla, buzos apnea y alqueros (RO) – reunidos en una categoría del mismo nombre – la actividad la deben realizar en forma individual, por lo tanto, no se dan situaciones de relaciones laborales, aunque informalmente pueden trabajar con ayudantes que participan de la recolección, siendo estos ayudantes agentes que no cuentan con inscripción en el registro pesquero artesanal; es decir, participan de manera informal en la actividad. En este caso los RO corresponden a trabajadoras y trabajadores por cuenta propia; es decir, una persona que realiza una actividad para la cual no necesita contratar trabajadores (Cea, et al., 2009). Situación similar corresponde a quienes realizan las actividades denominadas como “actividades conexas” (D.S. 430, 1992).

En este contexto, la consideración de los armadores en el marco del trabajo decente es un tema de discusión, ya que corresponden a empleadores, que aun cuando a veces también participan

realizando alguna función en la extracción de recursos hidrobiológicos, son los dueños de los activos (i.e. embarcación, artes e implementos de pesca); a diferencia de los pescadores propiamente tal que conforman las tripulaciones de las embarcaciones dedicadas a la extracción pesquera, y los buzos, asistentes y motoristas. En este escenario es el armador el que decide con quién formar la tripulación para realizar la faena de pesca.

Otra modificación de la LGPA que contribuye con el trabajo decente es la Ley 21.370, conocida como de equidad de género (Ley 21.370, 2021) que, junto con incorporar criterios de participación en las diversas instancias de decisión consideradas en la LGPA, también reconoce una serie de actividades, denominadas actividades conexas, las que son realizadas preferentemente por mujeres, permitiendo su visibilización y, en consecuencia, su posterior regulación. En este contexto, la Subpesca – en marzo de 2023 – creó el registro nacional de actividades conexas (R.Ex. 0699, 2023; R.Ex. 1250, 2023), y el Sernapesca, mediante resolución de fecha 29 de junio de 2023, estableció los requisitos, condiciones y procedimiento de inscripción en el registro nacional de actividades conexas (R.Ex. DN-01336, 2023).

En el sector pesquero la participación de los hombres es mayoritaria, reportando un 70,4% de hombres y un 29,6% de mujeres según los resultados de la encuesta laboral 2006. Además, respecto de la protección laboral, el sector pesca presentó un 90,6% de personas con contrato indefinido, ocupando el tercer lugar después de la industria manufacturera metálica y la de servicios básicos de electricidad, gas y agua. Las mujeres poseen un mayor porcentaje de contratos indefinidos y un menor porcentaje de contratos de honorarios, a diferencia de los hombres (Díaz & Mella, 2007); en cuanto a remuneraciones, considerando las personas que están en los tramos de remuneraciones 3, 4 y 5 (más de 2 a 8 salarios mínimos), la pesca ocupa el tercer lugar, con un 70,4% de hombres, y un 69,2% de mujeres con remuneraciones en esos tramos (Díaz & Mella, 2007); y en materia de incumplimiento del derecho de sala cuna, los mayores incumplimientos se observan en la empresas pequeñas (40%), seguidos de las medianas (24,1%) y las grandes (17,6%). A nivel de industria, es el sector pesca el que presenta el mayor incumplimiento (75%) (Díaz & Mella, 2007).

Normativa de otros sectores económicos

A través del informe “Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Pandemia por Covid-19 en Chile” (Mideso, 2020), el Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo

Sostenible (ODS) entregó un diagnóstico sobre la situación nacional de los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) y los cambios producidos durante la pandemia Covid-19. En este informe, el Mideso destaca algunos indicadores asociados al ODS N°8 que se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7. Situación Indicadores asociados a ODS N°8. Fuente: (Mideso, 2020).

Indicador	Evolución
Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita	Los datos muestran que, producto de la pandemia, el indicador presentó una fuerte caída en 2020, debido a los confinamientos y la imposibilidad de desarrollar las actividades productivas con la regularidad que se hacía en años previos.
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	Los datos muestran que la pandemia tuvo un impacto positivo en el indicador, especialmente en el año 2020. En efecto, durante ese año la tasa de crecimiento real por persona que trabaja aumentó en 7,2%. Cabe precisar si que durante ese periodo el número de personas empleadas disminuyó notoriamente (el denominador) y proporcionalmente esta caída fue mayor a la experimentada por el PIB real, generando un aumento del indicador. De esta forma, el indicador mejoró.
Proporción de empleo informal respecto al empleo total, por sector y sexo	Los datos muestran que la pandemia generó una disminución del indicador en el año 2020, lo cual se revirtió durante el año 2021, retomando los niveles similares a aquellos prepandemia. Una de las razones que explican la disminución de la proporción de empleos informales durante 2020 fueron las restricciones de movilidad aplicadas para contener la propagación del COVID-19. En efecto, existió una menor destrucción de plazas en los empleos formales que en los informales. Se observó que las mujeres sufrieron una caída mucho mayor el año 2020 que los hombres, junto con una mayor alza de empleo informal en 2021. Esta brecha puede atribuirse a que las mujeres fueron mayormente responsables del aumento de las tareas de cuidado que generó el cierre de las instituciones educativas, lo que afectó de forma significativa a las trabajadoras informales por sobre las formales, debido a las características del empleo en cada sector.
Tasa de desempleo por sexo, edad y discapacidad	Entre 2015 al 2019 se incrementó paulatinamente, pasando de un 6,2% al 7,2%. En 2020 aumenta al 10,8%, para luego comenzar a descender el 2021, registrando un 8,9%. La tasa en mujeres es siempre superior al de los hombres, para el año 2021 fue de 8,6 para hombres y 9,2 para mujeres.
Proporción de jóvenes ²⁵ que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	Entre el 2017 y 2020, se produce un aumento de los y las jóvenes que no están estudiando, no están empleados, ni reciben educación. Las cifras registradas son 17,2% (2017) y 21,1% (2020). Los mismos antecedentes, indican diferencias significativas entre mujeres y hombres, reflejadas en 23,3% y 18,8% para el año 2020, comparativamente.

²⁵ Población entre los 15 a 24 años.

En relación con las agendas institucionales asociadas al ODS N°8, el informe de Mideso menciona que dentro del programa de Gobierno es fundamental promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y junto con el trabajo decente para todos y todas. En este sentido, se destacan las siguientes dos iniciativas (Mideso, 2020):

- La reducción de la jornada semanal a 40 horas: Reconocimiento del derecho humano del Art. 24²⁶ de la Declaración Universal de Derechos Humanos, sin que ello conlleve una menor productividad ni afecte el desarrollo económico.
- Salario mínimo: Compromiso de Gobierno de un alza escalonada del salario mínimo, alcanzando los \$500.000 al final del periodo, el año 2026.

En el mismo informe, Mideso indica las agendas de trabajo institucionales asociados a algunos componentes del ODS N°8²⁷ (Mideso, 2020), las que se resumen en la Tabla 8.

Tabla 8. Agendas institucionales vinculadas al ODS N°8. Fuente: Elaboración propia en base a (MDS, 2020).

Ministerio	Programa/Medida	Meta ²⁸	Grado de vinculación medida y meta
Del Trabajo y Previsión Social	Rediseñar el Seguro de cesantía para que responda de forma más enérgica a los períodos de desempleo largo que sufren trabajadoras y trabajadores	8.3	Alto
	Nuevo modelo de relaciones laborales	8.3	Alto
	Trabajo decente y género	8.3	Alto
		8.5	
	Una vida libre de violencia y discriminación	8.8	Alto
Economía, Fomento y Turismo	Consolidación del modelo de cooperativas en la economía nacional	8.3	Alto
	Agenda antiabusos y protección del consumidor	8.8	Medio
	Reactivación económica de las MiPymes	8.5	Medio

²⁶ Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.

²⁷ Estos son mencionados en la Tabla V del informe de Mideso (2020).

²⁸ Meta 8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación, y propiciar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, inclusive a través de su acceso a servicios financieros.

Meta 8.5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Ministerio	Programa/Medida	Meta ²⁸	Grado de vinculación medida y meta
	Banco Nacional de Desarrollo	8.3	Medio
Secretaría General de Gobierno de Chile	Resguardo de los derechos de los y las trabajadoras de las comunicaciones y las telecomunicaciones	8.8	Medio
Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	Resguardar condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del conocimiento	8.8	Medio
		8.3	
	Mejorar la formación y trayectorias laborales de investigadoras, investigadores y profesionales dedicados a actividades CTCI	8.8	Medio
		8.3	
Hacienda	Política de Gestión de Personas en el Estado	8.8	Alto
Deporte	Deporte Competitivo y de Alto Rendimiento	8.8	Medio
	Fútbol Profesional		

Adicionalmente y mediante el uso del sistema OIRS²⁹, se solicitó a diferentes ministerios sectoriales información sobre la temática de trabajo decente, consultándose si se habían desarrollado diagnósticos, planes de acción o programas relacionados con esa temática. La identificación de los ministerios consultados, la existencia de respuesta y sus contenidos se resumen en la Tabla 9.

Tabla 9. Consultas OIRS asociadas a Trabajo Decente. Fuente: Elaboración propia.

Ministerio	Responde; Unidad	Comentario
Trabajo y Previsión Social	Si; Dirección del Trabajo	La temática sobre trabajo decente para la Inspección del Trabajo incorpora materias de salud y seguridad y trabajo de niños, niñas y adolescentes (NNA). Se han desarrollado un total de 136 planes orientados a estas temáticas (de los cuales, 7 involucran al sector acuicultor y 1 a las plantas de procesamiento de productos del mar) y se han generado normas para su fiscalización ³⁰ , aunque también incluyen otras materias laborales y previsionales.
Agricultura	No	Ministerio responde a través del pronunciamiento de su organismo dependiente ODEPA.

²⁹ La oficina de información, reclamos y sugerencias (OIRS) es un espacio de participación ciudadana y una vía de comunicación con los servicios públicos o ministerios, facilitando el acceso a la información sobre el funcionamiento y atención en las prestaciones otorgadas por estos organismos.

³⁰ Circular N°19 de 10/03/2022. Fija e informa materias prioritarias para la línea inspectiva durante el año 2022, y deja sin efecto Circular que indica. Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Ministerio	Responde; Unidad	Comentario
ODEPA	Si; Depto. Desarrollo Rural	ODEPA no desarrolla programas a personas beneficiarias directas. En el sitio web de ODEPA, se entrega a través del Boletín de Empleo, estadística bimensual sobre ocupación en el sector, según estimación de la encuesta nacional de empleo del INE. Hay compromiso de avanzar en promover el trabajo decente, porque hay un trabajo conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para impulsar el Estatuto del trabajador agrícola, en este se abordará esta materia.
Economía, Fomento y Turismo	Si	Transfiere consulta al Gabinete del Subsecretario de Pesca y Acuicultura.
Transporte y Telecomunicaciones	Si; Subsecretaría de Transportes ³¹	Se han desarrollado las siguientes acciones que impactan directa o indirectamente a la temática de trabajo decente en su dimensión seguridad en el lugar de trabajo: a) Sector portuario: Mesa Laboral Portuaria, que buscó establecer medidas sobre la entrada de trabajadores al sector portuario, las condiciones de seguridad en las faenas y la mejora de la vida laboral. Se menciona si, que la mesa no ocupó el concepto de “trabajo decente”. b) Transporte por carretera: Definición de estándares e implementación de zonas de descanso en carreteras para conductores de vehículos de carga.
Minería	Si; Encargada de Atención Ciudadana	Durante el año 2014 se formó la Mesa Nacional de Mujer y Minería, la cual está conformada por ministerios, servicios públicos, empresas mineras y proveedoras, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. Para el año 2022 se estableció un programa de trabajo en torno a 3 ejes: i) Reactivación económica; ii) Trabajo Decente y; iii) Inclusión y Diversidad. Se crearon además 4 comisiones dentro de las cuales, una es de trabajo decente enfocada principalmente en políticas de conciliación y prevención de la violencia en el trabajo.
Desarrollo Social y Familia	Si; Subsecretaría de Evaluación Social, Gabinete de la Subsecretaría.	La Subsecretaría de Evaluación Social es la secretaria técnica del Consejo Nacional para implementación de la Agenda 2030, por lo que el Grupo Técnico sectorial de indicadores realiza el seguimiento del ODS N°8. a) El Consejo ha publicado el “Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Pandemia por Covid-19 en Chile 2022” b) La encuesta Casen contiene un módulo de “Trabajo” c) Otras encuestas disponibles sobre Trabajo son: i. ENDIDE ii. Encuesta social Covid-19

³¹ Programa de Desarrollo Logístico.

Ministerio	Responde; Unidad	Comentario
iii. Encuesta de Bienestar Social		
De la Mujer y Equidad de género Educación	Si; OIRS Ministerial Si; Coordinadora Comité Lobby, Transparencia y Presidencia División Jurídica Subsecretaría de Educación	Temática de trabajo decente está siendo dirigida y coordinada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta Cartera de Estado no cuenta con la información solicitada en los términos indicados. No obstante, se indica que es una preocupación de esta Administración velar por el cumplimiento y mejora de las dimensiones del trabajo decente, lo cual se centraliza en la agenda que lleva el Ministerio del Trabajo, y que atañen al sector de la Educación tanto para estudiantes, docentes y en general para toda la comunidad educativa, por medio de los proyectos de Reducción de la Jornada Semanal a 40 horas; Aumento del Salario Mínimo; Medidas de Corresponsabilidad Parental; Indemnizaciones por fallecimiento del trabajador; así como también las medidas para proteger y apoyar el empleo ante la Pandemia de Covid-19.

Actividad regional pública asociada al trabajo decente

A través de la plataforma de la Ley del Lobby se concretó una reunión con la Seremi del Trabajo y Previsión Social de la región del Biobío, Sra. Sandra Quintana y la Directora regional la Dirección de Trabajo, Sra. Roxana Rubio³². En esta instancia la Seremi indicó que a partir del año 2022 y junto con la Dirección del Trabajo (en adelante DT) se han desarrollado diálogos con las organizaciones laborales tendientes a comunicar y difundir el concepto de trabajo decente y ello se ha hecho en base tanto a los lineamientos que entrega la OIT como también al trabajo que se está desarrollando en Chile a través de la cartera del Trabajo y Previsión Social³³. Se espera que próximamente se generen mesas de trabajo tripartitas para ir implementando esta temática. Se entiende que este es un trabajo particular por sector económico, pues cada uno tiene sus propias características y por ello se requiere de un abordaje coordinado con el resto de las Seremis (Economía, Agricultura, Minería, de la Mujer, etc.), lo cual significa un mayor esfuerzo.

³² Reunión efectuada el 27/02/2023, donde también asistieron el Jefe de Gabinete de la Seremi, Sr. Eduardo Jilabert y la profesional de la Dirección del Trabajo regional, la Sra. María Cristina Huerta.

³³ Jornada de trabajo de 40 horas y proyecto de nueva ley de pensiones.

En términos de la recopilación regional de datos, la Seremi indica que se trabaja con el Observatorio Laboral que en la región está a cargo de la Universidad del Biobío. Se está trabajando en un proyecto junto con el Ministerio de Ciencias y Tecnología que permita la recopilación de información a nivel comunal. Desde la DT se indica que esta institución elabora, desde 1998, la Encuesta Laboral (ENCLA)³⁴, la cual podría ser útil en este tipo de investigaciones.

Particular acento se indica respecto a que si bien son relevantes los lineamientos de la OIT lo importante es obtener las percepciones de los propios trabajadores y trabajadoras sobre lo que consideran un trabajo decente. De igual forma, la incorporación de la perspectiva de género es relevante y en ese sentido esta es clave dentro del análisis del trabajo decente.

Mediante la misma plataforma (Ley del Lobby) se realizó una reunión similar con el Seremi de Economía, Sr. Javier Sepúlveda S.³⁵. Los elementos más relevantes que se mencionaron en esta reunión fueron los siguientes:

- a) La Seremi de economía centra su acción en los procesos de formalización de las pymes y a través de ello, busca propiciar condiciones para lograr materializar el concepto de trabajo decente.
- b) Políticas públicas asociadas a ello son, por ejemplo:
 - b.1. Subsidio a las pymes para pagar el sueldo mínimo a sus trabajadores, esta ayuda se entrega directamente a las empresas.
 - b.2. Ley Alivio Deuda Tributaria y Fogape Chile Apoya. La iniciativa permitirá a las MiPymes - por un lado - repactar sus deudas tributarias adeudadas con la Tesorería General de la República (TGR) en condiciones excepcionalmente ventajosas y, además, podrán acceder a créditos que garantiza el Estado a través de un nuevo programa: el FOGAPE Chile Apoya, que son créditos para inversión y capital de trabajo, además de créditos para permitir refinanciamiento de deudas.
 - b.3. Iniciativas en que el Estado se constituye como aval para las Pymes.

³⁴ La Encuesta Laboral (ENCLA) es una de las principales encuestas sobre formas de empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile, de manera periódica y sistemática, desde 1998. Diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas de 5 o más trabajadores/as regidas por el Código del Trabajo en Chile.

³⁵ La reunión se efectuó el 11/08/2023 y participaron el Seremi de Economía y el Sr. Luis Carroza por parte de Cesso.

El concepto es entonces generar los incentivos para que los emprendimientos entren mediante su formalización a participar en los beneficios que otorga el Estado y de esta manera mejorar la calidad del empleo de sus colaboradores.

- c) La Seremi de Economía despliega su labor a nivel regional de manera transversal entre los diferentes sectores económicos. Desde su visión, el sector pesquero está a cargo de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, sin embargo, su foco es la administración de los recursos pesqueros mientras que Indespa tiene como objetivo el desarrollo productivo del sector, luego la temática del trabajo decente no es trabajada con la misma intensidad dado los roles de ambas instituciones.
- d) Se da también que, en especial, en el sector artesanal de la región, no se configuran como empresas pyme, sino que toman la figura de sindicatos por lo que no entran en el foco de la acción de la Seremi de Economía.
- e) En relación con la información disponible para alimentar los indicadores de trabajo decente, se indica que no existen datos de calidad. Se destaca el trabajo del observatorio laboral regional que ejecuta la Universidad del Biobío y que se relaciona con el Sence, pero no hay un suficiente nivel de información pues los procesos como Casen que se enfoca en hogares y no pymes, no entregan información suficiente y su cobertura regional es baja. Se menciona además que, si bien la Subpesca es quien está a cargo de los registros pesqueros, estos están diseñados para responder a los aspectos administrativos y reglamentarios del sector y no sobre los elementos socioeconómicos de este. Estadísticas asociadas al INE o Banco Central son levantamientos a nivel nacional. Una posible fuente de información podrían ser las oficinas comunales de pesca de la región y las acciones que está realizando el Gobierno Regional a través de su oficina de pesca.
- f) Se menciona que durante el año 2022 se realizaron mesas de trabajo con las mujeres ligadas a las actividades conexas de la pesca, pero estas no tuvieron el éxito esperado pues las expectativas eran más de corto plazo y no dentro de los plazos de los instrumentos disponibles.
- g) Para avanzar en el tema se requiere entregar mayor información a nivel general del concepto de trabajo decente, pues este se visualiza generalmente solo como un mejor salario y una menor jornada de trabajo. Se estima que, si bien existe ya un marco normativo necesario para lograr el concepto de trabajo decente, pues ya se tiene legislación asociada a fuero

sindical, permisos prenatales, jornada de 40 horas, etc., siempre es posible mejorar este marco legal a fin de promover las condiciones para la realización de un trabajo decente.

Acción desde el sector privado

A fin de obtener la visión sobre trabajo decente desde la perspectiva privada se desarrollaron una serie de encuentros a nivel empresarial. Las reuniones realizadas y las principales temáticas abordadas se resumen en la Tabla 10.

Tabla 10. Temáticas desde sector privado. Fuente: Elaboración propia.

Fecha	Organización	Temáticas abordadas	Ficha reunión
10/03/2023	Sofofa	• Se menciona que dentro de los diálogos asociados al proceso de proceso constituyente se abordó la temática de trabajo decente, sin embargo, fuera de ese proceso no se ha trabajado directamente este tema. Si se ha participado en las temáticas laborales como son la jornada laboral de 40 horas, temáticas como los aspectos previsionales, de género, flexibilidad laboral, seguridad laboral, etc. En tal sentido, el trabajo decente no se ha instalado con la misma fuerza en la conversación de políticas públicas. • En las conversaciones del proceso constituyente, se advirtió desde Sofofa que el concepto de trabajo decente es abstracto y depende de quién lo aborde. No es un concepto definido a nivel legal. • Un elemento que se ha trabajado fuertemente y que está ligado al trabajo decente es la informalidad y los efectos de ella en lo que es la protección de las y los trabajadores (salud, previsión, seguridad, etc.). • El interés por la temática del trabajo decente va a estar en la medida que haya algo más concreto en su definición o norma asociada, antes de eso es difícil que se tomen iniciativas desde la industria. En tal sentido, la industria siempre está tratando de mejorar la relación con sus trabajadores, como una estrategia interna. • Se menciona que unos de los sectores que ha abordado de alguna manera el trabajo decente es el sector acuícola, más precisamente el sector salmonero que implementó una mesa de diálogo social en conjunto con la OIT para abordar brechas de trabajo sostenible. No se tienen más antecedentes sobre el progreso de este proceso de diálogo. • En cuanto a las bases de datos disponibles, se concuerda que los principales referentes públicos son el INE, Ministerio del Trabajo, Dirección del Trabajo, etc. Desde el	Anexo 8

Fecha	Organización	Temáticas abordadas	Ficha reunión
		sector privado es poca la información de carácter público, posiblemente las mutuales de seguridad, por ejemplo. • Como gremio se ha trabajado fuerte en el ingreso de las mujeres en el mundo laboral. Se reconoce una baja participación femenina en el empleo y por ello se impulsa su desarrollo. En tal sentido se destaca la flexibilidad laboral para compatibilizar trabajo y familia. Otro aspecto es el proyecto de sala cuna universal. • No se ha trabajado directamente con la norma 3262 (conciliación de la vida laboral, personal y familiar) desde la unidad de políticas públicas de Sofofa, es posible que ello se haya trabajado desde la unidad de sostenibilidad que tiene una mesa de gestión de personas. • Se aprecia como una oportunidad la puesta en marcha del Consejo Nacional de Capacitación (integrada por los ministerios de Hacienda y Trabajo, trabajadores y empleadores, este consejo está abocado a establecer una Política Nacional de Capacitación, en tal instancia se podría integrar el tema del trabajo decente.	
15/03/2023	Sonapesca	• Primero se comenta sobre el concepto de trabajo decente, se encuentra que tiene un carácter dicotómico, que podría entenderse que, al no cumplir la totalidad del concepto, se piense que el trabajo se pudiera considerar como indecente y eso es un término fuerte para la industria. Se comenta que hay realidades donde si existe brechas importantes que afecta la dignidad de las personas incluso llegando a la esclavitud, pero ello está muy lejos de lo que se vive en Chile. • Se aprecia mucho contraste entre los diferentes sectores, que van desde lo meramente informal hasta el sector formal y establecido que entrega a sus trabajadores los beneficios de la formalización. • Se espera que una vez en régimen no exista un sesgo de sobre fiscalizar a la pesca industrial por ser esta un sector formal y de un fácil acceso. Ello por las fuentes administrativas registran a las empresas formales y se invisibiliza el sector informal sobre el cual no se registra información con la misma profundidad. • Se plantea la complejidad del concepto y la dificultad de implementar los indicadores. La calidad de trabajo varía dependiendo de la percepción de las personas. • La formalidad debería ser un elemento esencial para la determinación de trabajo decente, por todas las	Anexo 9

Fecha	Organización	Temáticas abordadas	Ficha reunión
		implicancias que este tiene para las y los trabajadores (salud, previsión, seguridad laboral, beneficios, etc.). • Hay muchas iniciativas del sector privado asociados al gremio pesquero (no participan de él muchas pymes más pequeñas) que mejoran la calidad del trabajo, sin que ello esté definido como acciones asociadas al trabajo decente. • Un buen indicador de ello es la antigüedad de las y los trabajadores en las empresas pesqueras. Otro elemento que mostrar es el nivel de sindicalización del sector y la buena relación entre los sindicatos y las gerencias. • En cuanto el análisis de género, el ingreso de las mujeres en el sector se ha dado de manera natural, dada las propias condiciones de prolijidad y calidad del trabajo de las mujeres, no así dentro del sector extractivo. Se observa si, un avance también en los mandos intermedios, donde las mujeres están ejerciendo cargos de mayor responsabilidad, ello también se ve reflejado en el ámbito sindical, donde las mujeres tienen cargos de liderazgo en las organizaciones. • La seguridad laboral también es un valor dentro del sector pesquero y de plantas. • No se han dado instancias de trabajo conjunto con el Ministerio del Trabajo, siendo el foco de las mesas de trabajo con la Subsecretaría y Directemar. • En las plantas se ve una renovación del personal, llegando gente más joven. En la pesca artesanal e industrial se nota un déficit de personal, la gente tiene otras expectativas. Ese trabajo está siendo hoy ocupado con extranjeros dentro de los espacios que hoy da la ley (porcentaje de extranjeros por nave) para ese propósito.	
09/08/2023	Mujeres Tejiendo Redes	• Habla de la organización de las mujeres en la pesca artesanal a través de la participación en sindicatos y asociaciones gremiales a nivel local y también nacional como la Asociación Gremial Nacional Mujeres Pesca Artesanal de Chile (Mujeres Tejiendo Redes). • Menciona la presencia continua de las mujeres en el sector pesca, incluido en el subsector pescar artesanal, en la actividad extractiva y no solo en las actividades conexas. • Refiere que para el sector siempre ha sido relevante y utilizan el concepto de trabajo digno, que en cierta medida está relacionado con el concepto de trabajo decente, ya que apunta a las mejores condiciones para realizar la actividad pesquera. • En el caso de las mujeres ese trabajo digno se relaciona con el respeto, es decir, que en el sector exista un trato	Anexo 10

Fecha	Organización	Temáticas abordadas	Ficha reunión
		respetuoso a las mujeres y al aporte que realizan al sector y a los respectivos subsectores. • En este sentido, enfatiza en la unión entre las mujeres del sector es clave para alcanzar ese trato digno. • Asimismo, refiere que es necesario reforzar el porcentaje de mujeres que son parte de las organizaciones de la pesca, ya que se observa que ahí aún existe un punto débil; y promover y lograr el derecho de las mujeres de ganar lo mismo por igual trabajo, así como fortalecer la consigna y la aplicación del respeto mutuo en el sector.	

En el marco de la implementación de la Agenda 2030³⁶ existen una serie de iniciativas que si bien no tienen foco sobre el trabajo decente en el sector de la pesca son de interés de destacar por que evidencian la relación del sector privado con las comunidades en post de avanzar en el logro de los ODS, dentro de los cuales está el trabajo decente. Así se tienen las siguientes acciones:

- Programa Mujer Emprende: busca profesionalizar el emprendimiento, consolidando y profundizando conocimientos previos, a través del empoderamiento personal y relacional, y el fortalecimiento de las capacidades de las emprendedoras, favoreciendo la visibilización y desarrollo de acciones para el abordaje de las barreras de género que les afecta, para la sostenibilidad y desarrollo de sus emprendimientos, incorporando además la perspectiva territorial, cultural, de identidad y las redes presentes en el lugar en el que las mujeres.
- Empresas sumando valor: iniciativa colaborativa desarrollada por ACCIÓN Empresas, la Confederación de Producción y Comercio (CPC), la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), y Pacto Global Chile, cuyo objetivo es visibilizar el aporte del sector privado nacional a la concreción de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la vez que fomenta la transparencia y la reportabilidad entre las empresas que operan en Chile. A través de una plataforma digital (www.sumandovalor.cl), se exponen casos de prácticas empresariales que buscan aportar al cumplimiento de los ODS.
- Blumar Seafoods: Empresa pesquera de la región del Biobío que ha desarrollado las siguientes acciones:

³⁶ <https://www.chileagenda2030.gob.cl/>

- Acuicultura multitrófica integrada (2021): Busca fortalecer la acuicultura con la finalidad de incorporarla en el desarrollo y economía de las comunidades del sector, diversificando la oferta de productos desarrollados por el sector acuícola regional, mediante la aplicación de investigación e innovación y el desarrollo integra de las comunidades del litoral de la región, entre ellos, pescadores artesanales y sus emprendimientos.
- Capacitación a la comunidad (2017). Con el fin de incrementar la empleabilidad de quienes no han recibido herramientas formativas para insertarse en el mercado laboral u optar a empleos que les permitan mejorar su calidad de vida.
- Compañía Pesquera Camanchaca S.A.: Empresa pesquera de la región del Biobío que ha desarrollado las siguientes acciones:
 - Recicla y crece (2016). A través del programa NetPositiva, Camanchaca Pesca recicla las redes de pesca descartadas en sus embarcaciones. En 2016, los recursos se emplearon en capacitar a un grupo de vecinas de Caleta Lo Rojas en reciclaje, con el objetivo de que se formalicen como recicladoras de base. Por su parte, con las redes recicladas Bureo confecciona productos como gafas y patinetas, que se comercializan en Chile y el mundo. Gracias a este programa se formó la primera organización asociativa de Gestoras de Residuos de Coronel llamada RECICOR, a través de las capacitación, concientización, formalización y apoyo al emprendimiento de 24 mujeres de la Caleta Lo Rojas. A través de esta iniciativa se diversificó el ingreso que perciben estas mujeres y además se disminuyó la cantidad de residuos que se envían a disposición final.

Con el objetivo de obtener el parecer de las ONG, se realizaron reuniones con las siguientes organizaciones: WWF Chile³⁷, Sustainable Fisheries Partnership Foundation (SPF)³⁸ y Oceana³⁹. Las actas de tales reuniones se entregan en el Anexo 11. Se solicitó también la participación de EDF⁴⁰ pero esta organización no respondió a tal requerimiento. De las entrevistas realizadas se pudo concluir respecto al tema del trabajo decente, lo siguiente:

³⁷ <https://www.wwf.cl/>

³⁸ <https://sustainablefish.org/es/>

³⁹ <https://chile.oceana.org/>

⁴⁰ EDF: Environmental Defense Fund (<https://chile-peru.edf.org/>)

- a) En general las ONG indican que no se trabaja en forma directa el concepto de trabajo decente, ello debido a que su labor se orienta a los aspectos de la conservación de los recursos hidrobiológicos.
- b) El concepto de trabajo decente se trata de manera tangencial al visibilizar el empleo en el sector para poner en valor dicha actividad y evidenciar su vulnerabilidad ante fluctuaciones de cuota o por otro lado, se incorpora en la aplicación del enfoque de género, en especial en las actividades conexas con el propósito de que las mujeres tengan una mayor participación en la toma de decisiones.
- c) Hay coincidencia en reconocer que, cada vez más, se está avanzando a un enfoque de derechos humanos y que la incorporación de los aspectos sociales está tomando cada vez mayor valor, siendo integrados en los procesos de certificación de pesquerías. Sin embargo, no necesariamente se ha incorporado el concepto de trabajo decente como tal. Se menciona si, una experiencia en Perú, en que se está trabajando este tema con los tripulantes en la pesquería de la pota (jibia). Se señala también que, en el futuro, los mercados externos podrían generar exigencias de índole laboral fin de evitar una competencia desleal desde países que no cumplan con estándares mínimos laborales que los países y ello impacte en reducir sus estructuras de costos.
- d) Un elemento interesante que SFP indicó es que según su juicio existe un aspecto previo para tratar el trabajo decente y es que la actividad pesquera no está definida en la actual LGPA como una actividad económica y que esta puede entonces interpretarse de distintas maneras. La necesaria definición como actividad económica permite relacionarla con el trabajo y a partir de ello definir un marco regulatorio. Esta misma ONG menciona que en el sector pesquero no siempre se da una relación de subordinación, sino que se presenta de diferentes maneras y por lo anterior, se debe generar una mayor flexibilidad para entender cómo se establecen tales relaciones laborales.

Cabe mencionar que se solicitó en varias ocasiones y medios una reunión con Asipes⁴¹, pero a la fecha de elaboración de este informe no fue posible concretar tal instancia. De igual forma se solicitó audiencias con las mutualidades ACHS y Mutual de Seguridad, sin embargo, no se recibieron respuestas a tales requerimientos.

⁴¹ Asociación de Industriales Pesqueros.

4.2.3 Revisión de indicadores de trabajo decente

Marco de indicadores de trabajo decente en Chile

En 2008, el Gobierno de Chile acuerda llevar adelante un Programa Nacional de trabajo decente (TD), con la ayuda del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

El propósito de este programa se basa en desarrollar un conjunto de políticas y acciones en el ámbito sociolaboral del país, considerando como eje central el trabajo decente. Además, este programa incluye como puntos más relevantes: la erradicación del trabajo infantil de acuerdo a los Convenios 138⁴² y 82⁴³ de la OIT, transversalizar la equidad de género en las políticas de empleo, políticas de conciliación de trabajo y familia en cuanto a igualdad en remuneraciones, promocionar el empleo juvenil, diseñar e implementar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, además de implementar un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional (OIT, 2008).

Más adelante, en 2019 nace el Proyecto Observatorio de Trabajo Decente como una iniciativa del Fondo de Innovación Pública del Laboratorio de Gobierno, patrocinada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y la sede chilena de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El proyecto observatorio de trabajo decente tiene como principales objetivos: relevar dentro de la agenda pública el concepto de "Trabajo Decente" en sinergia con su inclusión como el ODS 8° de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, sistematizar el avance que se ha dado en la identificación y medición de los indicadores de trabajo decente en Chile, aportar con nueva información sistematizada para poder abordar su complejidad y modelar la información de sus indicadores de manera amigable con el fin de que la población pueda comprender su alcance (Observatorio de Trabajo Decente, s.f.).

El trabajo decente combina el acceso al empleo pleno y productivo con los derechos en el trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social (cuatro pilares centrales), convirtiendo en aspectos relevantes conceptos tales como: acceso al mercado laboral, horas excesivas de trabajo,

⁴² Corresponde al Convenio sobre la edad mínima, 1973

⁴³ Corresponde al Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947

conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, igualdad de género, no discriminación, seguridad laboral y social, dignidad, entre otros.

Lo anterior significa que su medición se torna una tarea compleja por las múltiples disciplinas que considera, por consiguiente, la OIT recomienda que los Estados Miembros consideren el establecimiento de indicadores estadísticos apropiados con la asistencia de la OIT para supervisar y evaluar los progresos realizados.

De esta manera, con el fin de poder medir efectivamente los cuatro pilares fundamentales del trabajo decente, los países deben establecer sus propios “mínimos” de “decencia” y lograr vincular el trabajo con la medición de la pobreza. Cabe destacar que cada país posee sus propias costumbres y cultura, de esta manera el significado de la palabra “decente” puede variar en las diferentes sociedades.

Sin embargo, en septiembre de 2008 tras una reunión tripartita de expertos, el Consejo de Administración de la OIT acordó poner a prueba un enfoque global de la medición del TD durante 2009 mediante la compilación de definiciones detalladas de indicadores y la preparación de perfiles nacionales para un número limitado de países piloto.

Con la finalidad de poder medir efectivamente el trabajo decente, se han ido creando dimensiones que integren todos los objetivos que abarca tal concepto. De esta manera, un panel nacional de expertos coordinados por el Observatorio Laboral del Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) desarrollaron a finales del año 2018 un manual que incluye 10 dimensiones y 44 indicadores, basándose en los lineamientos de la OIT.

Cabe destacar que las dimensiones e indicadores creados son a nivel nacional, por ende, su importancia y aplicabilidad pueden variar según cada sector productivo dependiendo de sus propias características o principios, por ejemplo, hay sectores productivos donde prima el empleo informal, por lo que no tienen igual relevancia los indicadores asociados a la formalidad del empleo que para otros sectores.

De esta manera, se debe tener en consideración que aún falta el desarrollo de marcos de referencia relacionados al TD diseñados para cada sector productivo según su propia realidad.

A continuación, se procederá a explicar en qué consiste cada dimensión asociada al trabajo decente. La definición y detalle de sus respectivos indicadores se entrega *in extenso* se adjuntan en el Anexo 12.

1. Oportunidad de empleo:

La dimensión de Oportunidades de empleo contiene 10 indicadores relacionados a la medición de la fuerza de trabajo, utilizando principalmente estadísticas basadas en los conceptos de empleo, desempleo, participación e inactividad. De esta manera, se busca otorgar una mirada general relacionada a cómo se encuentra el país en esta área, haciendo uso de los datos históricamente utilizados para caracterizar al ecosistema laboral de un país, región o sector productivo, convirtiéndose en el punto de referencia básico, pero ahora insuficiente para dar cuenta de las necesidades de caracterización del trabajo decente.

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo:

Esta dimensión compuesta por 7 indicadores se basa en un aspecto central del TD, el cual corresponde a la aspiración de un empleo productivo que proporcione ingresos adecuados para las y los trabajadores. De esta manera, se busca asegurar ingresos justos para cada ocupación según sus exigencias y promover un salario mínimo vital para todos los empleadores.

3. Tiempo de trabajo decente:

La tercera dimensión titulada como tiempo de TD consta de 4 indicadores y tiene el propósito de medir las disposiciones adecuadas sobre tiempo de trabajo. Su principal propósito es garantizar tiempos decentes en el lugar de trabajo, con el fin de reducir empleos que presenten un déficit o exceso de horas de trabajo en su jornada laboral.

4. Combinando trabajo, familia y vida personal:

La cuarta dimensión, combinando trabajo, familia y vida personal, tiene la finalidad de proponer un equilibrio entre la vida personal de las y los empleados y su trabajo. Respecto de recomendaciones de indicadores a nivel internacional se ofrece un pequeño conjunto de ellos en TD, principalmente relacionados con los periodos de vacaciones y la incidencia de flexibilidad laboral y extensión de jornada, principios, derechos fundamentales en el trabajo y la protección

social (312ª reunión del Consejo de administración, Ginebra, noviembre de 2011⁴⁴). Esta dimensión para Chile al momento de edición del presente informe no posee indicadores definidos.

5. Trabajo que debe ser abolido:

La quinta dimensión titulada como trabajo que debe ser abolido surgió bajo la necesidad de eliminar ciertos tipos de trabajo, tales como el trabajo infantil y forzoso. Por lo general, este tipo de trabajos atentan contra la salud física, salud psicológica y desarrollo de las personas implicadas, además de incitar a la explotación en el lugar de trabajo, por lo que se vuelve necesaria su erradicación. Esta dimensión consta de 4 indicadores estadísticos relacionados a la medición del trabajo infantil y forzoso.

6. Estabilidad y seguridad del trabajo:

La sexta dimensión de estabilidad y seguridad del trabajo se basa en promover condiciones de empleo estables y seguras, enfocándose en la duración de los empleos para medir tales características. Por ende, los indicadores están dados por la proporción de personas ocupadas que se encuentran en condiciones de empleo inestables o inseguras. Esta dimensión abarca 4 indicadores estadísticos.

7. Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo:

La séptima dimensión tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades y el trato en el empleo en materia de género u otros grupos de la población que puedan sufrir discriminación, tales como grupos diferenciados por raza, indígenas, trabajadoras y trabajadores rurales, trabajadoras y trabajadores migrantes y personas con discapacidad. Así, esta séptima dimensión presenta un grupo de 4 indicadores estadísticos.

8. Ambiente de trabajo seguro:

La octava dimensión, ambiente de trabajo seguro, se basa en la seguridad y salud en el trabajo. Por ende, posee como objetivo principal fomentar un ambiente de trabajo donde las personas empleadas estén protegidas de todos los posibles peligros y riesgos a los que se exponen por las tareas que deben realizar. Lo anterior, se mide a través 4 indicadores estadísticos.

⁴⁴ <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB312/lang--es/index.htm>

9. Seguridad Social:

La novena dimensión titulada como seguridad social se basa en promover todas las medidas que pueden proporcionar beneficios a las personas con el fin de garantizar protección ante la falta de ingresos relacionados con el trabajo causados por enfermedad, discapacidad, maternidad, lesiones laborales, desempleo, vejez o muerte de un miembro familiar, falta de acceso a la atención médica, insuficiente apoyo familiar y pobreza general. Con el fin de medir lo descrito anteriormente, seguridad social abarca 3 indicadores estadísticos.

10. Diálogo social representación de los trabajadores y los empleadores:

La dimensión de diálogo social se basa en fomentar todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y personas trabajadoras sobre cuestiones de interés común. De esta manera, abarca procesos tripartitos, instituciones de diálogo social, organizaciones de empleadores y procesos.

El objetivo principal del diálogo social consiste en crear consenso entre los actores del mundo del trabajo (empleados, empleador y el gobierno). Por otro lado, si el diálogo social se maneja de manera efectiva, se pueden resolver importantes problemas económicos y sociales, fomentar la buena gobernanza, promover la paz y la estabilidad social e industrial, así como impulsar el progreso económico. Con el fin de poder medir efectivamente esta última dimensión existen 4 indicadores estadísticos.

4.2.4 Conceptualización del trabajo decente en el sector pesquero de Chile con enfoque de género

Definición de los principios rectores

- **Formalización**

Según datos de la OIT⁴⁵, 2000 millones de trabajadores (61,2 % de la población ocupada mundial) tienen un empleo informal. Además, 8 de cada 10 empresas del mundo son informales, y a menudo estas son microempresas y pequeñas empresas (incluidos las personas que trabajan por cuenta propia).

⁴⁵ Visto el 14/12/2022 en: ILO (2012) ¿Por qué es importante la formalización del trabajo? (ilo.org)

La formalización representa una oportunidad para que las empresas se desarrollen y para que las y los trabajadores estén protegidos. En cambio, la informalidad perpetúa la pobreza y genera un alto grado de vulnerabilidad, lo cual se traduce en la falta de protección de derechos y representación. Entre las ventajas de un trabajo formal destaca el acceso a un derecho crucial para las y los trabajadores: la seguridad social, ya sea a través de un seguro médico, permiso y subsidio por maternidad o un sistema de jubilación.

La formalización también facilita el crecimiento de las empresas. Es un proceso de inclusión económica que les permite mejorar sus oportunidades de negocios, reducir la competencia desleal que representan las empresas informales, capacitar a sus trabajadoras y trabajadores, recibir asistencia técnica por parte de entidades estatales y acceder a oportunidades de financiación, servicios y tecnologías de desarrollo empresarial. También pueden participar en licitaciones públicas o actuar en calidad de proveedoras o minoristas de empresas más grandes.

De acuerdo con la OIT, en el sector pesquero las relaciones laborales entre empleadores (con frecuencia, los propietarios de buques pesqueros) y los pescadores son de diverso tipo. En determinadas actividades de pesca se recurre a contratos verbales, los pescadores pueden ejercer esta actividad de manera ocasional, obteniendo de ella más que una parte de sus ingresos, y tener además otro oficio. En extremo opuesto, habitualmente en el sector de pesca industrial, los contratos tienen un carácter más formal. Los contratos de trabajo son importantes para los pescadores porque garantizan su remuneración y acceso a la seguridad social y oficializan sus condiciones de empleo, contratación y colocación (OIT, 2013).

- **Seguridad Social**

La Subsecretaría de Prevención Social señala⁴⁶ que para asegurar que la sociedad procure protección a los individuos y sus hogares, acceso a la asistencia médica y garantice la seguridad del ingreso, la OIT definió la Seguridad Social como un Derecho Humano. La seguridad social se implementa en Chile a través de un sistema previsional que se compone de los siguientes elementos:

- a) Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

⁴⁶ Visto el 14/12/2022 en: Seguridad Social como un derecho humano - Subsecretaría de Previsión Social (previsionsocial.gob.cl)

- b) Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo.
- c) Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo.

El Convenio 188⁴⁷ menciona por su parte, en su Art. 34 que todo miembro deberá garantizar que los pescadores que residen habitualmente en su territorio, así como las personas a su cargo, en la medida prevista por la legislación nacional, tengan derecho a beneficiarse de la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores, incluidos los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, que residen habitualmente en su territorio.

- **Salud y Seguridad Laboral**

El Convenio 188⁴⁷ señala en su Art. 31 que todo miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas relativas a:

- a) La prevención de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas la evaluación y la gestión de los riesgos, así como la formación y la instrucción de los pescadores impartidas a bordo;
- b) La formación de los pescadores para la manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y el conocimiento de las operaciones de pesca en las que participarán;
- c) Las obligaciones de los propietarios de buques pesqueros, así como de los pescadores y otras personas interesadas, teniendo debidamente en cuenta la seguridad y la salud de los pescadores menores de 18 años;
- d) La notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón, y
- e) La constitución de comités paritarios o, previa celebración de consultas, de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

⁴⁷ Este Convenio no ha sido ratificado por Chile

Relación de los principios rectores con las dimensiones de trabajo decente

Para la conceptualización del trabajo decente en el sector pesquero se asociaron los tres principios rectores definidos por la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en materia de trabajo decente, es decir: (1) Formalización, (2) Seguridad Social y (3) Salud y Seguridad Laboral con las 10 dimensiones y 44 indicadores vinculados a la medición de trabajo decente definidas por el Observatorio de Trabajo Decente, de esta manera la relación resultante se expresa en la Tabla 11.

Tabla 11. Relación entre dimensiones del TD y principios rectores definidos por la Subpesca. Fuente: Elaboración propia

	Principios Rectores									
	Formalización		Salud y Seguridad Laboral				Seguridad Social			
Dimensiones Trabajo Decente	Oportunidades de empleo	Tiempo de Trabajo Decente	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	Combinando Trabajo, Familia y Vida personal	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Ambiente de Trabajo Seguro	Trabajo que debe ser abolido	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	Seguridad Social	Diálogo Social

De esta tabla es posible identificar aquellas dimensiones que tributan a cada uno de los principios definidos por la autoridad pesquera, y a partir de ello, los indicadores asociados a cada dimensión.

4.2.5 Selección de indicadores para el sector pesquero

Análisis de la actual matriz de indicadores de trabajo decente desde el enfoque de género

Respecto a trabajo decente y pesca, el estudio realizado por FAO (2016) para Chile, Colombia, Paraguay y Perú, destaca que las mujeres vinculadas a los sectores pesquero y acuícola cumplen roles de suma importancia en la cadena de valor, al estar involucradas en la preparación de las artes, en las capturas, la recepción de productos, procesamiento, y comercialización, por tanto, constituyen una buena parte de la fuerza de trabajo, cuya importancia numérica y cualitativa es superior a la que muestra la información disponible. Asimismo, señala que, en su mayoría, las mujeres vinculadas a la pesca y la acuicultura enfrentan situaciones laborales distantes al concepto de trabajo decente. Ambas actividades presentan altos niveles de informalidad que afectan de manera particular a las mujeres, principalmente a las jefas de hogar, lo que se refleja en trabajo

eventual, limitado acceso a la seguridad y protección social, baja asociatividad, y limitado acceso a bienes y servicios para el desarrollo de su actividad.

En línea con lo anterior, el abordaje de los indicadores de trabajo decente con enfoque de género en el sector pesquero se analizó considerando los principios rectores de formalización, salud y seguridad laboral, así como seguridad social. Desde un enfoque de género se observó que, además de considerar particularmente los indicadores de la dimensión Igualdad de oportunidades e igualdad en el trabajo, que considera indicadores explícitos sobre la situación de las mujeres respecto a segregación ocupacional por sexo, brecha salarial, y mujeres en empleo asalariado en el sector no agrícola, es necesario abordar los siguientes aspectos:

- a) Se evalúa la necesidad de avanzar en la desagregación de la Dimensión N°4 Conciliación de trabajo, familia y vida personal, que actualmente no presenta indicadores. Lo anterior por la relevancia que tiene la conciliación de estos aspectos tanto para el acceso al trabajo de las mujeres como para su permanencia en él. Por lo anterior, se sugieren como indicadores los siguientes:
 - Uso por parte de mujeres y hombres de los mecanismos contemplados en la ley y que aportan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la organización. Como por ejemplo licencia de paternidad y maternidad o permisos por nacimiento, lactancia, adopción, enfermedad, asuntos escolares.
 - Existencia de servicios y ayudas para el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes.
 - Índice de reincorporación posterior al post natal.
 - Existencia y disponibilidad de salas de extracción de leche.
 - Razones o causas por las cuales las personas no acceden a trabajo fuera del hogar o a la realización de actividades productivas relativas a cuidado.
- b) Se revisa la posibilidad de avanzar en generar indicadores respecto a la Dimensión N°8. Ambiente de trabajo seguro, en términos que estos sean espacios libres de acoso sexual. Lo anterior por la relevancia que implica para las mujeres y su experiencia laboral contar con ambientes en los que se puedan sentir libres de acoso y que se promueva una convivencia entre personas trabajadoras en términos de igualdad de género, no discriminación y con un nuevo trato entre mujeres, hombres y otras identidades sexo-genéricas.

Aunque el acoso sexual laboral es aún difícil de medir y observar en distintos sectores productivos, preliminarmente, y si existe información disponible, se observó pertinente de considerar los siguientes antecedentes para proponer indicadores para esta dimensión.

- Empresas del sector que cuentan con protocolos para el tratamiento del acoso sexual laboral.
- Denuncias/situaciones de acoso sexual laboral en el sector o conocimiento de este tipo de hechos
- Investigaciones realizadas por acoso sexual laboral en el sector.
- Sanciones/medidas tomadas por acoso sexual laboral en el sector.

En cuanto a la información necesaria y suficiente para implementar estos indicadores se tiene que, para el caso de la Dimensión Conciliación trabajo, familia y vida personal se puede rastrear información en distintas bases que puedan alimentarlos. Sin embargo, ellas no cuentan al momento de realización de este estudio con la posibilidad de desagregación por sector pesca y subsectores y de lograr representatividad para la región del Biobío. Lo mismo ocurre con los indicadores propuestos para acoso sexual laboral en la Dimensión Ambiente de trabajo seguro, como se puede observar en la Tabla 12 y la Tabla 13. Por lo anterior, en el levantamiento de información en terreno se rastreó la situación relativa a estas dimensiones e indicadores en los tres subsectores considerados.

Tabla 12. Información disponible en base de datos nacionales respecto a Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020; ENE; Encla.

Tópico/potencial indicador	Base	Ítem/pregunta ⁴⁸
Razones o causas por las cuales las personas no acceden a trabajo fuera del hogar o a la realización de actividades productivas relativas a cuidado.	Casen	Módulo O Trabajo O7 ¿Cuál es la razón principal por la que no buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas? 3. No tiene con quien dejar a los niños 4. No tiene con quien dejar a adultos mayores 5. No tiene con quien a otro familiar [sic]
	ENE	Sección J: Caracterización de personas no ocupadas

⁴⁸ Cuando la pregunta está dirigida directamente al tópico/potencial indicador en cuestión no se han detallado las alternativas de respuesta que plantea la encuesta, cuando incluye alternativas de respuesta relacionadas con el tópico/potencial indicador entre otras, se han dejado las alternativas directamente vinculadas.

Tópico/potencial indicador	Base	Ítem/pregunta ⁴⁸
		J7 ¿Por qué razón no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas? 3. Por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de niños o personas dependientes). 11. Por responsabilidades familiares de carácter temporal 12. Estaba embarazada. J12 ¿Por qué motivo no estaría disponible para trabajar? 4. Por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de niños o personas dependientes). 10. Por embarazo. 11. Por responsabilidades familiares de carácter temporal.
Uso por parte de mujeres y hombres de los mecanismos contemplados en la ley y que aportan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la organización. (licencia de paternidad y maternidad o permisos por nacimiento, lactancia, adopción, enfermedad, asuntos escolares).	ENE	Sección E: E3 Prestaciones laborales y protección social En ese trabajo, ¿tiene derecho [nombre de persona], aunque no utilice, a... e3c ... permiso por maternidad o paternidad?
	Encla ⁴⁹	Módulo D Seguridad y salud Encuesta trabajadores y Encuesta Sindicatos (pregunta D4) D4 Durante el año 2018, esta empresa, ¿qué tan seguido ejecutó las siguientes acciones de prevención de riesgos psicosociales? En una escala del 1 al 5, donde 1 es Siempre y 5 es Nunca 08 Facilitó la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar Módulo I Negociación colectiva Encuesta trabajadores y Encuesta sindicatos (pregunta I20) I10 Además del incremento en las remuneraciones, ¿cuáles de los siguientes beneficios se pactaron en la última negociación colectiva? 06 Otros bonos (escolaridad, nacimiento, matrimonio, vacaciones, de reemplazo, etc. 12 Beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación (extensión horaria de amamantamiento, salas de extracción de leche, jardín infantil, etc.) Módulo H Protección a la maternidad y paternidad Encuesta autoaplicada.

⁴⁹ La ENCLA se compone de 4 cuestionarios: trabajadores, sindicatos, empleadores y el auto aplicado, este último está dirigido a un representante de la empresa y tiene por objetivo recoger las condiciones de empleo del personal, junto con otras características generales de la empresa.

Tópico/potencial indicador	Base	Ítem/pregunta ⁴⁸
		• H1 Durante el año 2018 ¿cuántas personas contratadas directamente por la empresa hicieron uso de los siguientes derechos de protección a la maternidad y paternidad? • H2 Indique la cantidad de hombres que tuvieron o adoptaron uno o más hijos o hijas durante el año 2018 • H9 Indique el número de personas contratadas directamente por la empresa que hicieron uso del permiso posnatal parental • H10 Indique el número de personas contratadas directamente por la empresa que hicieron uso del derecho a alimentación del hijo o hija menor de dos años durante el año 2018, según sexo.
Existencia de servicios y ayudas para el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes.	Casen	Módulo Y Ingresos y5_preg En [mes pasado] [año], ¿recibió en su trabajo principal alguno de los siguientes beneficios?: i. Servicios de guardería o sala cuna.
	ENE	Sección E: E3 Prestaciones laborales y protección social En ese trabajo, ¿tiene derecho [nombre de persona], aunque no utilice, a... e3d ... servicio de guardería infantil?
Existencia y disponibilidad de salas de extracción de leche.	ENCLA	Módulo D Seguridad y salud Empleadores D1, Encuesta trabajadores (pregunta D7 y Encuesta Sindicatos (pregunta D8) Refiriéndose a las instalaciones en las que la mayoría del personal contratado directamente por esta empresa desempeña sus funciones, ¿cómo calificaría usted cada una de las siguientes condiciones ambientales y de trabajo de esta empresa? En una escala de 1 a 3, donde 1 es Buena y 3 Mala 05 Salas de extracción y almacenamiento de leche materna Módulo H Protección a la maternidad y paternidad Encuesta autoaplicada • H5 ¿Su empresa entregó el derecho a sala cuna mediante una sala cuna propia o externa, pago de bonos u otro mecanismo? • H7 Indique el número de trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de dos años, que durante el año 2018 hicieron uso de sala cuna en cada una de las siguientes modalidades. Además, incluya el costo total mensual asociado para la empresa.
Índice de reincorporación posterior al post natal.		No se encuentra información en bases

Tabla 13. Información disponible en base de datos nacionales sobre acoso sexual laboral. Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA.

Tópico/potencial indicador	Base	Ítem/pregunta
Empresas del sector que cuentan con protocolos para el tratamiento del acoso sexual laboral.	ENCLA	Módulo F Información/Participación/Consulta Encuesta trabajadores y Encuesta sindicatos (pregunta F7) F6 Indique qué tan de acuerdo se encuentra con cada una de las siguientes afirmaciones sobre la igualdad de género en esta empresa Mostrar tarjeta número 13 En una escala del 1 al 5, donde 1 es Muy de acuerdo y 5 Muy en desacuerdo 04 La empresa cuenta con un procedimiento de denuncia y sanción de casos de acoso laboral o sexual
Denuncias/situaciones de acoso sexual laboral en el sector o conocimiento de este tipo de hechos	ENE	Sección J: Caracterización de personas no ocupadas J24 ¿Cuál fue el motivo de su renuncia? 6. Acoso o falta de respeto a su persona
	ENCLA	Módulo D Seguridad y salud Encuesta trabajadores y Encuesta sindicatos (pregunta D1) D2 Durante el año 2018, ¿presenció o supo de alguna de las siguientes actitudes entre los trabajadores contratados directamente por esta empresa? Recuerde que toda la información entregada es confidencial 02 Acoso sexual 04 Discriminación por sexo
Investigaciones realizadas por acoso sexual laboral en el sector.		No se encuentra información en bases
Sanciones/medidas tomadas por acoso sexual laboral en el sector.		No se encuentra información en bases

Análisis sobre trabajo infantil

La actual matriz de trabajo decente en Chile incorpora dentro de su dimensión Trabajo que debe ser abolido, un total de tres indicadores asociados al trabajo infantil, definiendo como población infantil aquella entre los 5 a 17 años y se refiere a la participación de niños, niñas y adolescentes en formas de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, a partir de las orientaciones de la legislación nacional y de convenios internacionales sobre el trabajo infantil.

Durante el año 2021 se registraron 3.262 contratos de niños, niñas y adolescentes, distribuyéndose principalmente en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, comercio y actividades de servicios administrativos y de apoyo (Dirección del Trabajo, 2022).

En cuanto a la información necesaria y suficiente para recoger tal realidad e implementar tales indicadores, es posible indicar que si bien existen datos de la Casen, estos son parciales ya que

solo se contaría con información para los menores de 18 años y los mayores de 15. En este sentido, cabe indicarse que durante el año 2012 se realizó la Encuesta nacional sobre actividades de niños, niñas y adolescentes (Eanna), sin embargo, su orientación fue sobre actividades de la vida diaria, tareas domésticas, educación (asistencia, desempeño, relaciones), prácticas de deportes y actividades físicas, redes de apoyo, participación y actividades sociales. Finalmente, debe tenerse presente que dicha encuesta no ha sido repetida, por lo tanto, el levantamiento no es sistemático para la medición de indicadores.

La conceptualización del trabajo infantil en el sector pesquero es compleja de evaluar porque si bien se reconoce este sector como una ocupación peligrosa, la participación de niños, niñas y adolescentes, en estas actividades tendría que ver con un acompañamiento en las labores de los adultos, que podría ser con sus madres en el caso de niñas y niños y con sus padres en el caso de jóvenes, ambos en el subsector artesanal. Al respecto, es necesario indicar que no hay estudios específicos que permitan establecer las reales condiciones de trabajo infantil en el sector y si dicha actividad significa un menoscabo en su proceso educativo, condiciones de salud, seguridad y de desarrollo familiar. No obstante, como se describe más adelante, la participación de menores en el sector pesquero artesanal, sin perjuicio de las causas que lo explican, los expone a riesgos impropios para niñas, niños y adolescentes.

Análisis de la actual matriz de indicadores de trabajo decente desde el enfoque de pertinencia por desagregación

Del análisis de la actual matriz de indicadores de trabajo decente (10 dimensiones y 44 indicadores) es posible indicar que los siguientes indicadores no deberían participar el proceso de selección sectorial a partir de las siguientes consideraciones:

- a) Indicador 1.8: Empleo por categoría ocupacional, el Observatorio de Trabajo Decente de Chile indica que este por sí solo no es un indicador de Trabajo Decente, sin embargo al cruzarlo con otras categorías que pueden indicar mayor o menor precarización distinguida por categoría ocupacional, o diferencias en acceso a oportunidades laborales por razones de Brecha de género, este indicador se convierte en un apoyo al análisis de trabajo decente, con estos antecedentes se hace pertinente evaluar la desagregación por categoría ocupacional donde las asignables son:

1. Empleador

2. Cuenta propia
3. Asalariado sector privado
4. Asalariado sector público
5. Personal de servicio doméstico puertas afuera
6. Personal de servicio doméstico puertas adentro
7. Familiar o personal no remunerado

De ellas solo las categorías 1, 2, 3 y 7 son aplicables al sector pesca y desde ellas el cruce con otros indicadores de Trabajo Decente en cuanto a trabajador precario u otra subcategoría no entregaría información adicional a la ya entregada por este indicador de cruce, por tanto, este indicador se recomienda remover de la selección para todos los subsectores.

- b) Indicador 2.2: Tasa de asalariados con baja remuneración, se recomienda retirarlo de la selección de indicadores porque su fórmula de cálculo depende de la mediana de los ingresos, en particular de 2/3 de ella. Los niveles de desagregación que se originan dado los subsectores en estudio y la baja cantidad de observaciones, la determinación de la mediana se vería fuertemente afectada.
- c) Indicador 2.5: Salario Mínimo como porcentaje del ingreso mediano, al igual que para el indicador 2.2 y por las mismas razones, depender de la determinación de la mediana (sueldo mediano) es que se recomienda extraerlo del conjunto de indicadores seleccionados.
- d) Indicador 1.4: Tasa de empleo informal. Se estima que este indicador no es pertinente para el subsector artesanal, en el cual todo el trabajo que se desarrolle en el corresponderá a trabajo informal, esto se produce al considerar la definición del INE que indica que en términos estadísticos la informalidad laboral se puede abordar desde dos dimensiones: Desde el punto de vista de las empresas donde se entenderá que el sector es informal cuando: "Las actividades desarrolladas son a baja escala, cuya finalidad primordial es generar ingresos de subsistencia, que benefician a sus dueños y/o el hogar. En algunos casos, se crean relaciones de empleo, sin embargo, estas son basadas principalmente en relaciones de parentesco o en acuerdos contractuales sin garantías formales" y Desde el punto de vista de las personas (Ocupación informal): "ocupaciones que no cuentan con los derechos laborales y prestaciones sociales mínimas (seguridad social), los cuales van más allá de la existencia de un contrato o acuerdo de palabra". Como es posible apreciar el subsector de pesca artesanal coincide con

la definición de informalidad sectorial y eventualmente, con el de informalidad ocupacional, por tanto, se recomienda remover de la selección de indicadores la Tasa de empleo informal para la Pesca artesanal por caer en esta categoría antes de su evaluación, sin embargo, esto no exime de la posibilidad de caracterizar cualitativamente esta realidad.

De esta manera, la matriz de indicadores sujeta a la selección sectorial si bien mantiene las diez dimensiones, el total de indicadores a evaluar se reduce a 41 y el indicador 1.4: Tasa de empleo informal, no se evaluará en el subsector de la pesca artesanal.

Identificación y selección de indicadores sectoriales

Debe tenerse presente que, como se ha indicado en puntos anteriores, el concepto de Trabajo Decente se ha definido para ser medido a nivel de una realidad país o de un sector productivo, por tanto, para este proceso de identificación y selección, la medición para subsectores o estructuras más específicas requerirá un proceso de selección sectorial de cada uno de los indicadores hoy definidos para el trabajo decente, de manera que es posible que alguno de ellos no sea apropiado para una evaluación puntual.

Como el caso en estudio se realiza sobre un sector productivo y en particular para áreas específicas o subsectores de interés del mandante, se hace necesario desarrollar el mencionado proceso de selección de indicadores de manera de focalizar los esfuerzos en utilizar aquellos que mejor describen y caracterizan cada subsector.

Un segundo punto que destacar es que la medición de trabajo decente no entrega al final un guarismo único o un valor promedio que resuma la situación actual del sujeto en estudio, sino que se determinan los valores para cada uno de los indicadores que se han identificado como pertinentes para el trabajo en desarrollo y se analizan en virtud de niveles esperados de cumplimiento para categorizar los resultados como bajo lo esperado, normales o sobre lo esperado.

No obstante, e independientemente de los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores, es de primera importancia que estos pueden ser medidos permanentemente en el tiempo, de manera de ver su evolución y la eficacia de las medidas y/o políticas públicas que se implementen en virtud de la corrección considerada como necesaria para aquellos casos en que los resultados de los indicadores estén por debajo de lo esperado.

Considerando los análisis críticos previamente indicados de enfoque de género, trabajo infantil y pertinencia por desagregación, se inició la selección de aquellos que permitieran caracterizar a cada uno de los subsectores sujetos de revisión.

Como primera consideración, se tuvo en cuenta los resultados del análisis de pertinencia por desagregación, para luego atender a las recomendaciones del Observatorio de Trabajo Decente, en el sentido que era primordial incorporar en todo análisis de trabajo decente, al menos las dimensiones transversales de: Oportunidades de empleo; Trabajo que debe ser abolido; e Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. De esta manera, tales dimensiones e indicadores asociados tuvieron una mayor valoración en el proceso de selección de indicadores idóneos.

A continuación, se agregaron dimensiones sectoriales que permitieron otorgar determinados acentos de acuerdo con los sectores sujetos de estudio. De esta manera se definieron como dimensiones sectoriales: la Estabilidad y Seguridad en trabajo y Ambiente de trabajo seguro para los tres ámbitos de estudio (Pesca Industrial, Pesca Artesanal y Plantas de Proceso) y se incorporó la dimensión Diálogo social para los ámbitos Pesca Artesanal y Plantas de Proceso.

Posteriormente se desarrolló un trabajo de juicio experto aplicado a la realidad de cada uno de los subsectores en estudio: Plantas Procesadoras, Pesca Industrial y Pesca Artesanal, cuyo objetivo fue seleccionar para cada uno de estos subsectores los indicadores pertinentes que permitieran la representación adecuada de su realidad actual.

La actividad antes mencionada se implementó en dos etapas, en la primera se analizaron los indicadores para cada uno de los ámbitos y en virtud de ello se asignó un puntaje que representaba la pertinencia del indicador para caracterizar al subsector. Este puntaje consideró 4 categorías posibles, las que se describen en la Tabla 14.

Tabla 14. Puntaje de referencia para indicadores. Fuente: Elaboración propia.

Puntaje	Descripción
3	El indicador pertenece ya sea a las dimensiones transversales o sectoriales y por lo tanto es necesario para caracterizar el trabajo decente en tal ámbito.
2	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales pero que se consideran altamente relevantes y pertinentes para el ámbito productivo en estudio.

Puntaje	Descripción
1	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales pero que se consideran medianamente relevantes y pertinentes para el ámbito productivo en estudio.
0	Indicadores que no pertenecen a las dimensiones transversales o sectoriales y que no eran pertinentes para el ámbito productivo en estudio.

La segunda etapa de este trabajo de juicio experto ponderó cada principio rector para cada ámbito de estudio, identificando las ponderaciones que se muestran en la Tabla 15.

Tabla 15. Ponderaciones para principios rectores. Fuente: Elaboración propia.

Ámbitos	Principio Rector		
	Formalización	Salud y Seguridad Laboral	Seguridad Social
Pesca Industrial	20%	60%	20%
Pesca Artesanal	33%	33%	33%
Plantas de Proceso	20%	40%	40%

Así entonces cada indicador de las 10 dimensiones fue evaluado con su puntaje y ponderación asociada al principio rector que tributaba, definiéndose un criterio de corte equivalente al percentil 70 del valor final de los indicadores disponibles. Aquellos sobre el corte, se definen como los indicadores asociados a este proceso de selección.

Atendiendo a que la contraparte técnica podría tener particulares intereses respecto a visibilizar determinados indicadores, se dejó la posibilidad que, una vez presentados los indicadores seleccionados a través del método antes descrito, la contraparte definiera indicadores adicionales a estos. De tal manera, esta metodología fue presentada a la contraparte⁵⁰ a fin de su validación y la incorporación de indicadores adicionales que solicitase esta. Así la selección final de indicadores fue la suma de ambos procesos de asignación.

Para este conjunto de indicadores se revisó la posibilidad de su implementación en base a la disponibilidad de información que emana de los registros administrativos disponibles ya sean estos, bases de datos transversales tales como Casen, ENE, Suseso, u otras, y también bases de datos de carácter sectorial como lo son las bases gestionadas por Sernapesca (RPA y ROA⁵¹) y el

⁵⁰ Reunión de coordinación realizada el 22/02/2023.

⁵¹ RPA: registro pesquero artesanal; ROA: registro de organizaciones de la pesca artesanal.

Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional que ejecuta el IFOP⁵². El análisis se realizó en función de la capacidad de desagregación de las bases para acceder a la población objetivo (sector pesquero de la región del Biobío), de la estructura de la base de datos (campos disponibles) que viabilice el cálculo de los indicadores, y de la densidad de datos que permitan su cuantificación. Cabe precisar que, dado el carácter exploratorio inicial de la temática de trabajo decente, la representatividad estadística del indicador, que se inicia con un tamaño muestral mayor o igual que 60, de acuerdo con lo recomendado por el INE (2023), no determina su capacidad de implementación para el sector pesquero en la región del Biobío.

Para indicadores que resultaron relevantes, pero que no se cuenta con bases administrativas que permitan su implementación en el territorio y ámbitos del estudio se elaboraron recomendaciones asociadas a desarrollar esfuerzos institucionales que le permitan levantar estos datos de manera continua en el mediano y largo plazo.

De acuerdo con la metodología planteada del total de 41 indicadores posibles fueron seleccionados inicialmente un total de 28. El detalle de los indicadores seleccionados y sus ámbitos asociados seleccionados se presentan en la Tabla 16.

Tabla 16. Indicadores iniciales sectoriales. Fuente: Elaboración propia.

Subsector	Ítem	Dimensión	Indicador
Transversales	1.3	Oportunidades de Empleo	Tasa de jóvenes que no estudian, trabajan o se capacitan
	2.1	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	Tasa de pobreza laboral
	2.4	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	Salario real promedio
	5.1	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil
	5.2	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil peligroso
	5.3	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil (no peligroso) en sus peores formas
	5.4	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo forzado
	6.1	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Tasa de empleo precario

⁵² Informes y bases de datos pueden ser descargados del sitio de IFOP (<https://www.ifop.cl/busqueda-de-informes/>)

Subsector	Ítem	Dimensión	Indicador
	6.2	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Duración del Empleo
	6.4	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Ingresos reales de trabajadores temporales
	7.1	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	Segregación ocupacional por sexo
	7.2	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior
	7.3	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	Brecha salarial de género
	7.4	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	Porcentaje de mujeres en el empleo asalariado del sector no-agrícola
	8.2	Ambiente de Trabajo Seguro	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal
	9.1	Seguridad Social	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez
Plantas	3.1	Tiempo de Trabajo Decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo
	10.3	Diálogo Social	Tasa de cobertura de negociación colectiva
Artesanal	1.6	Oportunidades de Empleo	Tasa de desempleo juvenil
	1.7	Oportunidades de Empleo	Desempleo por nivel de logro educativo
	1.9	Oportunidades de Empleo	Porcentaje de t.c.p. y f.n.r. en el empleo total
Industrial & Plantas	1.4	Oportunidades de Empleo	Tasa de empleo informal
	2.7	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	Tasa de asalariados con capacitaciones recientes
	10.2	Dialogo Social	Tasa de densidad de la organización de empleadores
Industrial & Artesanal	6.3	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	Tasa de trabajadores de subsistencia
	8.3	Ambiente de Trabajo Seguro	Tiempo perdido por lesión ocupacional
Plantas & Artesanal	8.1	Ambiente de Trabajo Seguro	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal
	10.1	Diálogo Social	Índice de densidad sindical

A partir de esta selección inicial se aplicaron los criterios de implementación señalados en la Actividad 1.5, clasificándose los 28 indicadores en tres grupos: 1) indicadores viables de implementar; 2) indicadores no implementables por densidad de datos; y 3) indicadores no viables de implementar por las actuales bases administrativas disponibles o que no son pertinentes al sector pesquero. Los resultados se entregan en la Tabla 17.

Tabla 17. Análisis de Implementación de indicadores. Se incluyó un “1” para identificar a los subsectores que se asocian al respectivo indicador. Un “1” en color gris indica que no es posible su cálculo en el respectivo subsector. Fuente: Elaboración propia.

Clase	Ítem	Nombre	Subsectores ⁵³			Base Datos	Observación
			Ind	Art	Pla		
1	1.4	Tasa de empleo informal	1		1	Casen	
1	2.1	Tasa de pobreza laboral	1	1	1	Casen	
1	2.4	Salario real promedio	1	1	1	Casen	
1	3.1	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo			1	Casen	Considera horas pactadas con el empleador, no hay datos del N° horas realmente trabajadas.
1	7.1	Segregación ocupacional por sexo	1	1	1	IFOP; RPA	IFOP (Planta; Flota Ind.); RPA (Art).
1	7.2	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	1	1	1	IFOP	Solo Plantas; No pertinente para flotas.
1	7.3	Brecha salarial de género	1	1	1	Casen	Solo Plantas, no hay datos para Sector Artesanal e Industrial
1	8.1	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	1	1	1	Suseso	Abarca el termino CIUO: Pesca, al ser empresas se asume Flota Industrial; la data no está disponible hoy para plantas.
1	8.2	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	1	1	1	Suseso	
1	8.3	Tiempo perdido por lesión ocupacional	1	1		Suseso	
1	10.1	Índice de densidad sindical		1	1	ROA; RPA	Base ENE con datos de sindicatos, pero sin desagregación para pesca (Industrial y Plantas).
2	1.6	Tasa de desempleo juvenil		1		Casen	Con estructura para implementar, pero sector con poca densidad de datos
2	1.7	Desempleo por nivel de logro educativo		1		Casen	
2	1.9	Porcentaje de t.c.p. y f.n.r. en el empleo total		1		Casen	
2	9.1	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (o de 65 años o	1	1	1	Casen	

⁵³ Ind: Industrial; Art: Artesanal; Pla: Plantas de Proceso

Clase	Ítem	Nombre	Subsectores ⁵³			Base Datos	Observación
			Ind	Art	Pla		
		más) que se beneficia de una pensión de vejez					
2	6.3	Tasa de trabajadores de subsistencia	1	1		Casen	Asociado a: 1) Cuenta propia y 2) Concepto de subsistencia indicado por campo y8_preg; No pertinente a sector industrial
3	1.3	Tasa de jóvenes que no estudian, trabajan o se capacitan	1	1	1		(Casen): Sin datos de capacitación; (ENE): Sin desagregación necesaria
3	2.7	Tasa de asalariados con capacitaciones recientes	1		1		(Casen): Sin datos de capacitación; (ENE): Sin desagregación necesaria y capacitación explícita; (Sence) Sin total de posibles a capacitar
3	5.1	Tasa de trabajo infantil	1	1	1		(Casen): Sin datos para menores de 15 años; Sector Pesca a partir de los 17 años
3	5.2	Tasa de trabajo infantil peligroso	1	1	1		(Casen): Sin datos para menores de 15 años; Sector Pesca a partir de los 17 años; Sin calificación de peligrosidad
3	5.3	Tasa de trabajo infantil (no peligroso) en sus peores formas	1	1	1		
3	5.4	Tasa de trabajo forzado	1	1	1		(Casen): Sin definición de trabajo forzado; (ENE): Sin desagregación necesaria y concepto de trabajo forzado
3	6.1	Tasa de empleo precario	1	1	1		(Casen): Sin datos de permanencia; (ENE): Sin desagregación necesaria
3	6.2	Duración del Empleo	1	1	1		(Casen): Sin datos de tipo contrato; (ENE): Sin desagregación necesaria
3	6.4	Ingresos reales de trabajadores temporales	1	1	1		(Casen): Sin datos de permanencia; (ENE): Sin desagregación necesaria
3	7.4	Porcentaje de mujeres en el empleo asalariado del sector no-agrícola	1	1	1		No pertinente. Su objetivo es medir el porcentaje de mujeres entre los asalariados de todos los sectores de la economía, con excepción del sector agrícola.
3	10.2	Tasa de densidad de la organización de empleadores	1		1		(ELE) Con dato de gremios (C4), sin desagregación de sector

Clase	Ítem	Nombre	Subsectores ⁵³			Base Datos	Observación
			Ind	Art	Pla		
3	10.3	Tasa de cobertura de negociación colectiva			1		Bases no registran convenios colectivos como tampoco su variación en el tiempo.

Un resumen respecto del proceso de análisis de implementación se entrega en la Tabla 18.

Tabla 18. Resumen de dimensiones, indicadores y bases de datos asociados a trabajo decente. Fuente: Elaboración propia.

Ítem	Dimensión	Indicador	Base de datos	Subsectores		
				Artesanal	Industrial	P. Proceso
1.4	Oportunidades de empleo	Tasa de empleo informal	Casen 2020		1	1
2.1	Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	1	1	1
2.4		Salario real promedio	Casen 2020	1	1	1
3.1	Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	Casen 2020			1
7.1	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	IFOP			1
			RPA	1	1	
7.2		Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	IFOP			1
7.3		Brecha salarial de género	Casen 2020			1
8.1	Ambiente de trabajo seguro	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	Suseso		1	
8.2		Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Suseso		1	
8.3		Tiempo perdido por lesión ocupacional	Suseso		1	
10.1	Diálogo social	Índice de densidad sindical	ROA; RPA	1		

4.3 Objetivo específico 2: Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de procesos

4.3.1 Recopilación de información de fuentes oficiales para el cálculo de indicadores

A partir de los antecedentes reportados por los organismos públicos consultados, el resultado del proceso de selección de indicadores y la información contenida en el portal Datos.gob.cl, fue posible caracterizar las principales fuentes oficiales de información que contendrían datos para la implementación de indicadores de trabajo decente.

Cabe destacar que el portal Datos.gob.cl es un repositorio centralizado de datos de las instituciones públicas, sirve para poner a disposición de diferentes actores datos generados con presupuesto público y en formatos abiertos, para libre uso de las y los interesados. Permitiendo la generación de valor como visualizaciones, aplicaciones, estudios, investigaciones y servicios, entre otros (Segpres, 2020). En la Tabla 19 se entrega un resumen de las fuentes de información oficial.

Tabla 19. Principales fuentes de información oficial. Fuente: Elaboración propia en base a información de sitios Web institucionales.

Institución	Instrumentos	Objetivo
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Encuesta Casen Módulo Trabajo	• Conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos, además de ello. • Evaluar el impacto de la política social: estimar la cobertura, la focalización y la distribución del gasto fiscal de los principales programas sociales de alcance nacional. Su periodicidad es bianual o trianual, siendo la última versión la Casen en Pandemia 2020.
	Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (Endide)	• Estimar la prevalencia de la discapacidad y dependencia en Chile, caracterizando el

Institución	Instrumentos	Objetivo
		funcionamiento y las condiciones de vida de las personas con discapacidad y dependencia. Se realizó en el año 2022, sin información de periodicidad.
	Encuesta social COVID-19	Conocer las necesidades emergentes de los hogares en el contexto de la crisis del COVID-19, a fin de contribuir con insumos de información que fortalezcan el diagnóstico y permitan tomar acciones para mitigar los impactos de la pandemia en la dimensión socioeconómica. Encuesta coyuntural.
	Encuesta de Bienestar Social (EBS)	- Disponer de una batería de indicadores oficiales en 11 dimensiones del bienestar. - Junto con la Casen, dotar de un diagnóstico completo del bienestar y de las oportunidades que tienen las personas en el país, contribuyendo al diseño, desarrollo y evaluación de políticas sociales en el país. Se implementó durante el año 2021, sin información sobre periodicidad.
	Encuesta Nacional sobre Actividades de niños, niñas y adolescentes (Eanna)	Investigar acerca de las actividades de la vida diaria que realizan los niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años, de manera de contribuir al desarrollo de políticas públicas para este grupo de la población. Se implementó durante el año 2012, sin información sobre periodicidad.
Instituto de Fomento Pesquero	Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional	Caracterizar económica y productivamente a la industria pesquera y acuícola nacional para proveer al administrador de información relevante para la toma de decisiones. Se implementa anualmente, su última versión es 2022 (datos 2021).
Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura	Registro de Organizaciones Artesanales (ROA)	Faculta a las organizaciones de pesca artesanal legalmente constituidas para ejercer actividad pesquera extractiva de acuerdo con las medidas de administración vigentes. Actualización permanente.
	Registro Pesquero Artesanal (RPA)	La inscripción autoriza a una persona natural, para ser reconocida como pescador artesanal, habilitándolo a ejercer su actividad como: armador, pescador artesanal, buzo y recolector de orilla, buzo apnea o alguero. También permite inscribir una embarcación artesanal, habilitándola para desarrollar actividades extractivas sobre los recursos que han sido autorizados.

Institución	Instrumentos	Objetivo
		Actualización permanente.
Instituto Nacional de Estadísticas	Encuesta Nacional Industrial Anual (ENIA)	Reflejar información detallada sobre distintos aspectos estructurales del sector manufacturero nacional. Se implementa anualmente, su última versión es 2020.
	Encuesta Nacional de Empleo (ENE)	Clasificar y caracterizar a la población de acuerdo con su situación laboral, es decir, si se trata de ocupados, desocupados o fuera de la fuerza de trabajo (inactivos). Periodicidad trimestral sobre vivienda seleccionada. Última versión 2023.
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE)	Caracterizar la heterogénea realidad empresarial de Chile. El universo representado está compuesto por aquellas empresas que contaban con iniciación de actividades en 2016 y cuyas ventas anuales superaron las 800 UF. Última versión 2017, sin antecedentes de periodicidad.
Dirección del Trabajo y Previsión Social	Encuesta Laboral (Encla)	Diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas de 5 o más trabajadores/as regidas por el Código del Trabajo en Chile. Se implementa cada tres años, su última versión es de 2019 y se prepara actualización en el 2023.
Subsecretaría de Previsión Social	Encuesta de Protección Social (EPS)	Realizar el seguimiento a las personas que conformaban el panel del marco muestral de la EPS, para caracterizar el comportamiento de la población chilena en términos laborales y previsionales. Se implementa cada tres años, su última versión es de 2019
Superintendencia de Seguridad Social	Suseso/ISTAS21	Instrumento que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo. Medición cada dos años.
	Accidentes laborales y enfermedades profesionales	Base de datos pública que entrega información sobre seguridad laboral desagregada por sector económico y territorios. Periodicidad mensual.

La utilidad de estas fuentes de datos está condicionada a los atributos que presenten respecto al nivel de agrupación del sujeto de estudio (personas, hogares, panel de empresas, empresas, etc.)

y su cobertura territorial, en tal sentido, si bien para cumplir con los objetivos del presente proyecto interesa particularmente la región del Biobío, la fuente de información debe tener la capacidad futura de proyectar estos análisis en otros territorios.

La utilidad de las bases también está determinada por el nivel de información que se recopila sobre el sujeto de estudio, resulta evidente que al menos la información pueda discriminar por género y edad, con ello como base, se valora positivamente, la existencia de otros discriminadores como la calidad rural o urbana, grupo étnico, condición de connacional o emigrante, educación, nivel de ingreso, etc. Por otra parte, no obstante, se ven con interés fuentes de información que se enfocan en elementos particulares que son importantes para definir trabajo decente como lo son la Endide (discapacidad y dependencia), Covid-19, Eanna (Actividades de niños, niñas y adolescentes), sin embargo, estas no presentan un nivel de continuidad en el tiempo. En efecto, la Endide tiene como año de partida el 2022, la encuesta Covid-19 es coyuntural dada la contingencia sanitaria y la Eanna solo tiene una aplicación el año 2012.

Existe además una situación genérica en estas bases de datos, que es su carácter transversal respecto a los distintos grupos de personas a las cuales se aplica cada uno de sus instrumentos. Dada su cobertura nacional, no se asegura que determinados sujetos de estudio, como en este caso, personas involucradas en el sector pesquero de la región del Biobío se encuentren presentes y que, estando su participación alcance los niveles de cobertura mínimos para poder extrapolar a partir de sus registros la situación de la población a nivel regional.

Cabe considerar que, dentro del sector pesquero, se destacan como fuentes administrativas los procesos de recopilación de datos que ejecuta el IFOP a través de su Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional, el cual recopila información de aspectos laborales en las plantas de proceso por más de 15 años y en una amplia cobertura territorial, siendo su objetivo central determinar el número de personas que trabaja en el sector de plantas de proceso a nivel nacional. Otras fuentes administrativas relacionadas en este caso con el sector artesanal son el ROA y RPA que son administradas por Sernapesca, en efecto estas son particularmente útiles para evaluar los aspectos asociadas a la dimensión de diálogo social al disponer de información sobre el nivel de organización de las y los pescadores artesanales.

Existe además un conjunto de propiedades o condiciones que la misma Subsecretaria de Pesca y Acuicultura ha explicitado como variables relevantes en la decisión de usar las fuentes oficiales de

información. En efecto, desde este ente normativo se han mencionado como condiciones deseables: 1) Veracidad, es decir que los datos sean creíbles; 2) Accesibilidad, lo que significa que es posible disponer de tal data fácilmente y sin limitaciones a través de los portales Web institucionales que provean la información; 3) Gratuidad, es decir que obtener la data no implique costos adicionales, ya sean de acceso y/o por el volumen y características de la información requerida; y 4) Periodicidad, lo que implica privilegiar aquellas fuentes de información que hayan tenido una continuidad en el tiempo y que proyecten una producción permanente y periódica de tal información⁵⁴.

4.3.2 Diseño de instrumentos para la caracterización del sector pesquero de la región del Biobío

a) Instrumentos con datos disponibles

Se procedió a seleccionar indicadores específicos, previamente identificados en la sección 4.2.5 y resumidos en la Tabla 16. Con el propósito de implementar estos indicadores, se extrajeron datos de diversas bases de datos administrativas disponibles.

Es importante resaltar el tratamiento aplicado a estas fuentes de información. Atendiendo que la convergencia de múltiples bases de datos heterogéneas en una estructura unificada plantea desafíos significativos debido a la diversidad inherente en sus propósitos, estructuras, criterios de recopilación, temporalidades y ámbitos explorados. Cada una de estas fuentes de información no solo difiere en sus formatos y tipos de datos, sino también en la profundidad y amplitud de la información que contienen.

La integración de estos conjuntos de datos diversos requirió de una cuidadosa consideración y adaptación, ya que las diferencias en la forma en que se recopilaban organizaron y clasificaron los datos podrían haber generado incongruencias, duplicaciones o lagunas en la información una vez unificadas.

Además, la armonización de variables clave entre las distintas bases de datos, como la normalización de los formatos de fecha, la estandarización de las categorías de información y la resolución de posibles discrepancias en la codificación de datos, presentaban una

⁵⁴ Referencias dadas en Reunión de coordinación 2 realizada el 22/02/2023, cuya Acta se encuentra en el Anexo 6.

problemática que no se condecía con el volumen real de datos del sector pesca que estas abordaban.

Considerando la heterogeneidad en las estructuras y enfoques de recopilación de datos, plantearon la necesidad de desarrollar estrategias flexibles para la gestión de datos, así como identificar y manejar posibles sesgos en cada base original.

Por tanto, considerando los aspectos descritos en los puntos anteriores, se definió el consolidar las diferentes bases de datos en un único archivo, preservando y exhibiendo las estructuras disponibles para elaborar indicadores de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Las bases de datos disponibles son las siguientes:

- **Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2020:** La Casen es una encuesta representativa a nivel nacional que busca caracterizar la situación socioeconómica de los hogares chilenos. Contiene información detallada sobre ingresos, empleo, educación, vivienda, entre otros aspectos relevantes para entender la dinámica socioeconómica del país. La encuesta suele realizarse aproximadamente cada dos años, y la edición mencionada es del año 2020.
- **Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional (IFOP):** Esta base de datos se centra en monitorear la industria pesquera y acuícola en Chile. Contiene información relevante sobre la producción, la situación económica y otros indicadores clave del sector. La temporalidad de medición puede variar dependiendo de los aspectos específicos que se monitorean, pero suele tener informes regulares que pueden ser mensuales, trimestrales o anuales. La versión consultada es la última disponible, 2021-2022.
- **Registro Organizaciones Artesanales (ROA) de Sernapesca:** El Registro de Organizaciones Artesanales de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Sernapesca) recopila datos sobre las organizaciones y grupos asociados a la pesca artesanal en Chile. Contiene información sobre las organizaciones, sus actividades, ubicaciones geográficas, entre otros aspectos relevantes para entender la dinámica de la pesca artesanal en el país. La versión consultada es a marzo de 2023.

- **Estadísticas mensuales de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO):** Esta base de datos recopila información sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales reportadas en Chile. Proporciona datos estadísticos sobre la frecuencia, naturaleza y circunstancias de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La temporalidad suele ser mensual para llevar un registro actualizado de estos eventos. La versión consultada es la disponible en la web en julio de 2023.

Con respecto a la base de datos Casen, se aplicó un filtro específico relacionado con las actividades pesqueras reportadas en el campo "o9b" de la encuesta. Este filtro consultaba la actividad principal en el trabajo o negocio utilizando la pregunta "¿Qué hace en su trabajo o negocio principal?". Aquellas actividades interpretadas como pertenecientes al sector pesquero están indicadas en la hoja Casen_pesca del documento que contiene las bases de datos derivadas de las fuentes administrativas disponibles. Estos conjuntos de datos se proporcionan en formato Excel adjunto a este informe para su revisión y análisis.

A partir de esta recopilación y contraste, se pudieron entender las limitaciones de uso de datos administrativos con los que hoy cuenta el sector pesquero para evaluar propuestas y desarrollar políticas públicas pertinentes a su realidad. No obstante, se desarrolló el esfuerzo y análisis pormenorizado que permitió distinguir los indicadores que podrían poblarse con los pocos datos rescatables de estas fuentes administrativas de información.

b) Instrumentos de levantamiento cualitativo

Para el levantamiento cualitativo se diseñaron dos tipos de entrevistas semi estructuradas, una enfocada principalmente en el registro de las opiniones de los empleados respecto a las diversas dimensiones que comprende el trabajo decente y una segunda versión enfocada esta vez al segmento de los empleadores donde se busca conocer el grado de conocimiento de las jefaturas respecto al concepto e implementación del trabajo decente para luego ahondar en las diversas dimensiones de tal concepto.

La estructura de las entrevistas se muestra en la Tabla 20 y los formularios se adjuntan en el Anexo 13. Cabe señalar que también se diseñó un díptico cuyo objetivo fue informar el objetivo del proyecto, así como de las características de las entrevistas, tal material se adjunta en el Anexo 14.

Tabla 20. Estructura de las entrevistas semi estructuradas. Fuente: Elaboración propia.

Estructura	Formularios de Entrevistas	
	Empleados	Empleadores
Consentimiento Informado	✓	✓
Introducción	✓	✓
Antecedentes personales	✓	✓
Antecedentes laborales	✓	✓
Concepto de Trabajo Decente		✓
Dimensiones del Trabajo Decente		✓
Implementación del concepto de trabajo		✓
Descripción del trabajo	✓	
Condiciones laborales	✓	✓
Enfoque de Género	✓	✓
Perspectivas personales	✓	✓
Cierre	✓	✓

Cada proceso de entrevistas fue grabado previo consentimiento de los informantes considerándose dicho material y su posterior transcripción como elementos confidenciales y de uso interno para análisis posterior. Para efectos de un control de tales entrevistas, se elaboró una planilla Excel donde se registraron características básicas de cada proceso, tales como entrevistador, fecha, edad del entrevistado o entrevistada, subsector, territorio, género, tipo de recursos y actividad asociada al subsector.

4.3.3 Levantamiento de datos cualitativos complementarios a la caracterización de indicadores con base administrativa

a) Etapas previas

Como elementos previos a la realización de las entrevistas se destacan los siguientes:

- Elaboración de minuta con propuesta de identificación de actores que fue validada por la Directora de la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura del Biobío.
- Elaboración de directorios con puntos de contacto asociados a la pesca artesanal, pesca industrial y plantas de proceso.
- Contactos previos con puntos de contacto, vía correos electrónicos y/o teléfonos.
- Elaboración de calendario inicial de entrevistas en terreno.

b) Ejecución de las entrevistas

Se realizaron un total de 48 entrevistas semi estructuradas, las que se obtuvieron entre el 01/08/2023 y 12/08/2023 en formatos presencial (87,5%) y vía telefónica (12,5%). En términos de género, el 47,9% fueron mujeres y el 52,1% restante, hombres. La participación por subsectores muestra que la mayor participación en plantas de proceso (43,8%), luego se ubican la pesca artesanal (29,2%), actividades conexas (18,8%) y pesca industrial con un 8,3%. En la Tabla 21 se entrega el detalle de este ciclo de entrevistas.

Tabla 21. Detalle proceso de entrevistas Biobío. Fuente: Elaboración propia.

Subsector	Actividad	Mujeres	Hombres	Total
Pesca Artesanal	Armador		2	2
	Buzo		4	4
	Recolector de Orilla	2		2
	Tripulante		6	6
Pesca Industrial	Patrón		1	1
	Patrón de Carga		1	1
	Piloto Segundo		1	1
	Primer Oficial		1	1
Plantas de Proceso	Operario Aseguramiento Calidad	1		1
	Operario Frigorífico		1	1
	Gerente Conserva		1	1
	Jefe de Turno Congelado		1	1
	Mantenición		1	1
	Operario Congelado	7	1	8
	Operario Conserva	5	1	6
	Operario Harina		2	2
Actividades conexas	Dirigente	2		2
	Encarnadoras y encarnadores	4	1	5
	Desconchadoras y desconchadores	1		1
	Tejedoras y Tejedores	1		1
Totales		23	25	48

En la Figura 2 se grafica la distribución de por género y edades de los entrevistados.

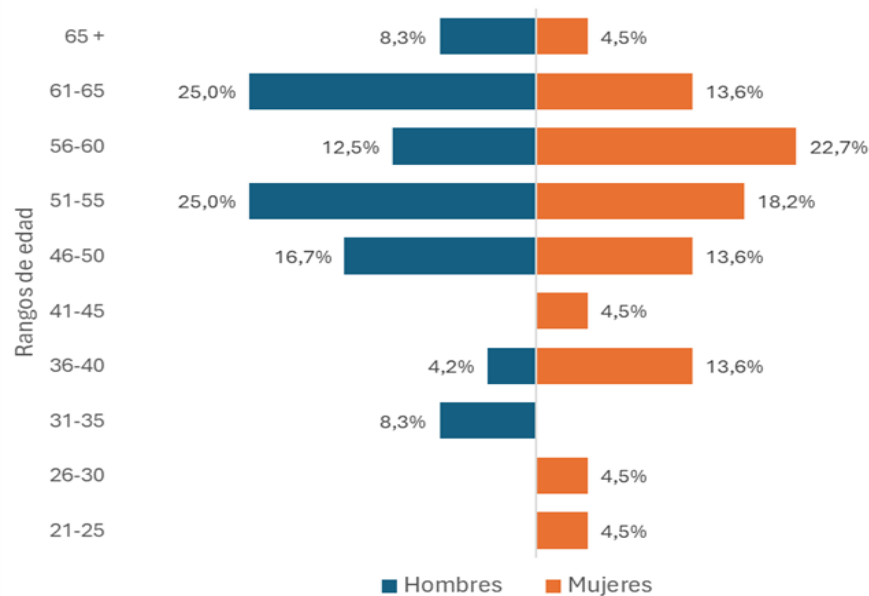


Figura 2 Estructura etaria y de género en entrevistas. Fuente: Elaboración propia.

4.3.4 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector artesanal y actividades conexas en la región del Biobío

Marco general con datos disponibles

De acuerdo con los datos aportados por el portal de Sernapesca⁵⁵ a febrero de 2023, la inscripción de pescadores, mujeres y hombres, en el RPA en la región del Biobío comprendía un total de 21.281 personas, quienes pueden optar por una o varias categorías. En la Tabla 22 se entrega en detalle la estructura general de las y los inscritos en el RPA en la región del Biobío.

Tabla 22. Categorías artesanales región Biobío 2023. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.

Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Armadores	277	3.380	3.657
Pescador	2.936	13.382	16.318
Buzos		1.440	1.440
Recolector de orilla	4.028	7.634	11.662

⁵⁵ http://prod.registropublico.sernapesca.cl/principal_publico.php

La Ley General de Pesca y Acuicultura definió como pescador artesanal a aquel que se desempeña como patrón o tripulante en una embarcación artesanal, denominándose armador artesanal si es dueño de una o dos embarcaciones; buzo o mariscador, en el caso de que su actividad sea la extracción de mariscos; y recolector de orilla, alguero o buzo apnea, si realiza actividades, de extracción, recolección o segado de recursos hidrobiológicos.

Cabe mencionar que, si bien se presentan distintas combinaciones respecto a las categorías inscritas en el registro, se puede apreciar que las categorías Pescador y Recolector de orilla presentan participaciones importantes como categoría única. En efecto en la categoría Pescador, el 52,3% de los pescadores y pescadoras solo presentan esta opción, mientras que, para Recolector de orilla, esta participación alcanza el 38,5%. Por otra parte, no se presentan inscritos como categoría única para el caso de Armadores y solamente 2 inscritos como categoría única de Buzos.

Desde la perspectiva de su distribución en el territorio, el total de personas inscritas se presenta en la Tabla 23.

Tabla 23. Distribución de personas inscritas en el registro pesquero artesanal por oficina de Sernapesca. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.

Oficina	Mujeres	Hombres	Total	Part. (%) Oficina
Coronel	2.975	5.633	8.608	40,4
Lebu	1.362	4.123	5.485	25,8
Talcahuano	725	3.838	4.563	21,4
Tomé	557	2.068	2.625	12,3
Total	5.619	15.662	21.281	

Si bien en términos globales, la participación de las mujeres alcanza el 26,4% del total de personas inscritas en el RPA para la región del Biobío, en cada categoría se reflejan distintos grados de dicha participación, lo cual se grafica en la Figura 3.

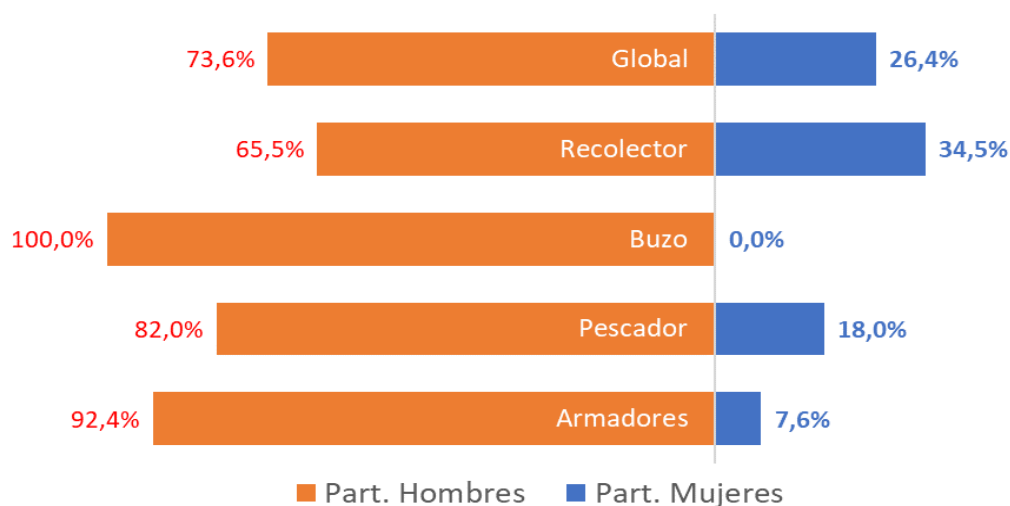


Figura 3. Distribución por sexo por categoría RPA. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca.

El número de personas naturales por categoría del RPA y las oficinas Sernapesca donde se inscribieron se entrega en la Tabla 24.

Tabla 24. Distribución pesca artesanal por sexo, categoría y oficina. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca. Nota: (M): Mujeres; (H): Hombres.

Categoría à	Armadores			Pescador			Buzo			Recolector		
Oficina ↓	(M)	(H)	Total	(M)	(H)	Total	(M)	(H)	Total	(M)	(H)	Total
Coronel	83	1.197	1.280	1.375	5.015	6.390	0	698	698	2.226	2.326	4.552
Lebu	56	855	911	762	3.585	4.347	0	247	247	858	1.532	2.390
Talcahuano	81	747	828	473	3.213	3.686	0	178	178	489	2.247	2.736
Tomé	57	581	638	326	1.569	1.895	0	317	317	455	1.529	1.984
Total	277	3.380	3.657	2.936	13.382	16.318	0	1.440	1.440	4.028	7.634	11.662

Si bien esta es la información oficial que emana del RPA, debe tenerse en cuenta que la operación real de los agentes extractivos es menor, estimaciones cifran en un porcentaje cercano al 48% del total de inscritos.

En la Tabla 25 se muestra un resumen de los indicadores construidos a partir de fuentes administrativas de la Casen, ROA y RPA.

Tabla 25. Implementación indicadores subsector pesca artesanal. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020, ROA y RPA.

			Valor Indicador			
Item	Nombre	Base Datos	Categoría	Hombres	Mujeres	Observación
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Pescador	8,85%	S/D	Se agregaron los subsectores pescador y buzo, con un total igual a 38 registros. No hay datos para mujeres.
			Buzo	25%		
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Pescador	48.588	S/D	Falta factor actualización (relación de IPC); La información de ingresos es muy limitada para hombres y no existe para mujeres.
			Buzo	125.000		
7.1	Segregación ocupacional por sexo	RPA	Armador	7,6%		Información al año 2022
			Buzo			
			Pescador	18,0%		
			Recolector	34,6%		
10.1	Índice de densidad sindical	ROA; RPA	Armador	82,2%	66,3%	
			Buzo	85,9%		
			Pescador	56,3%	58,7%	
			Recolector	66,0%	67,1%	

En cuanto a las actividades conexas, vale tener presente que la Ley 21.370⁵⁶ si bien tuvo como objetivo el promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola, estableciendo normas que propendan hacia la equidad de género, reconoció además siete actividades conexas⁵⁷, las cuales se definen como indispensables para las faenas de la pesca artesanal, tales categorías son:

- Encarnadoras y encarnadores: aquellas personas que preparan el arte de pesca de espineles, colocando la carnada en el respectivo anzuelo.
- Charqueadoras y charqueadores: aquellas personas que realizan el proceso de secado y salado del pescado.
- Ahumadoras y ahumadores: aquellas personas que realizan el proceso de cocido de pescado mediante humo.
- Tejedoras y tejedores: aquellas personas que realizan el armado y remiendo de las redes de la pesca artesanal.

⁵⁶ Publicada en el Diario Oficial con fecha 25/08/2021

⁵⁷ Art. 2º 28 bis) Ley 18.892, General de Pesca y Acuicultura.

- e) Fileteadoras y fileteadores: aquellas personas que apoyan en la limpieza de los productos en el proceso de comercialización directa desde la embarcación al público.
- f) Carapacheras y carapacheros: aquellas personas que se ocupan de extraer el producto marino desde el interior del crustáceo para su posterior venta o procesamiento.
- g) Desconchadoras y desconchadores: aquellas personas que se ocupan de separar el producto marino de las conchas de mariscos para su posterior comercialización o procesamiento.

El articulado de la ley define además que “Para efectos de facilitar el acceso a los beneficios otorgados por los órganos públicos y privados, podrán elaborarse una o más nóminas o registros de actividades conexas de la pesca artesanal, agrupadas a nivel regional, local, por actividad, antigüedad u otros criterios objetivos en los que los interesados podrán inscribirse voluntariamente.”. En relación con lo anterior, la Subpesca mediante resolución creó el Registro nacional de actividades conexas (R.Ex. 0699, 2023); y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, estableció los requisitos, condiciones y procedimientos para la inscripción en dicho registro (R.Ex. DN-01336, 2023). Como requisitos para solicitar la inscripción se tienen los siguientes:

- a) Ser persona natural con cédula de identidad vigente
- b) Acreditar domicilio en la región de residencia
- c) Acreditar mediante declaración jurada, que él o la interesada realiza la actividad en la cual desee inscribirse
- d) Ser mayor de edad o cumplir con los requisitos establecidos en el art. 13 del código del trabajo en aquellos casos en que el o la solicitante sea menor de 18 años y mayor de 15.
- e) Algún otro requisito que Sernapesca establezca.

Mediante el Portal de Transparencia de Sernapesca se consultó sobre los registros respecto a las actividades conexas, este Servicio respondió con fecha 28/07/2023, que aún no se entregan códigos RAC (Registro de Actividades Conexas), por lo que se informó solamente sobre las solicitudes hasta tal fecha recibidas. El total alcanzó un número de 100 postulaciones, de las cuales el 89,5% son mujeres y un 10,5% hombres. En términos de los territorios implicados, la mayor proporción corresponde a la región de Tarapacá (70%), seguidos por las regiones del Libertador Bernardo O’Higgins y Valparaíso con participaciones del 22,9% y 7,1%, respectivamente. Cabe destacar que a la fecha del reporte de Sernapesca, no se registraron solicitudes desde la región del Biobío que es el foco de este proyecto de investigación.

La distribución de las distintas categorías de las actividades conexas solicitadas se muestra en la Figura 4.

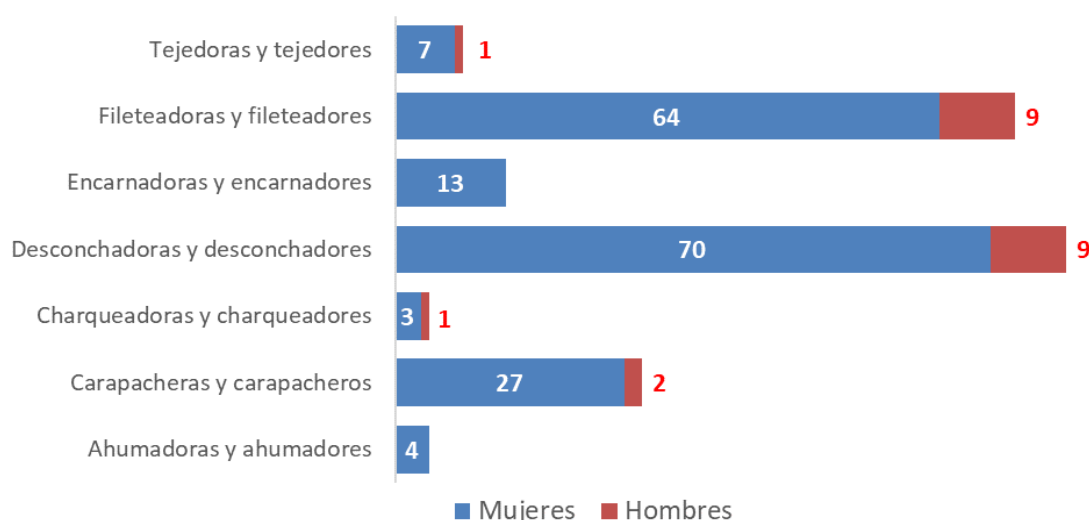


Figura 4 Distribución categorías Act. Conexas solicitadas por género. Fuente: Elaboración propia en base a información Sernapesca.

El proceso de postulación permite que una misma persona natural pueda solicitar la inscripción en distintas categorías, en tal sentido las combinaciones más comunes se dan para el caso de Desconchadoras-Fileteadoras; Carapacheras-Desconchadoras-Fileteadoras y Encarnadoras con participaciones del 47%; 13% y 10%, respectivamente.

Aspectos cualitativos Subsector Artesanal

El subsector de pesca artesanal es el que contiene mayor cantidad de brechas identificadas respecto a trabajo decente al realizar el análisis de contenido de las entrevistas semi estructurales. A continuación, se presentan cada una de las dimensiones implicadas, el subconjunto de brechas identificadas y cómo se presentan en mujeres y hombres, en base a las opiniones de las personas entrevistadas:

- 1) Ambiente seguro de trabajo: Existen 4 brechas detectadas. a) Enfermedades y accidentes laborales, b) Ausencia de seguros adecuados a la realidad laboral, c) Ausencia de condiciones adecuadas de habitabilidad del lugar de trabajo y d) Tiempo perdido por lesión ocupacional que implica pérdidas también económicas.

La mayoría de las personas entrevistadas tiene una percepción de seguridad ocupacional de riesgo alto de peligros debido a las condiciones climáticas, al desgaste físico prolongado que a la larga genera enfermedades de tipo laboral sin un sistema de previsión robusto, a la nula entrega por parte de los armadores de los EPP (ropa y botas de agua) adecuados a las condiciones laborales y que deben ser a costo de los tripulantes y a una cantidad no menor de accidentes laborales, serían factores que inciden en una percepción de alta inseguridad ocupacional.

Los accidentes o enfermedades habituales en el caso de recolectoras de orilla son caídas mientras extraen el alga, síndrome del túnel metacarpiano por las posiciones rutinarias, enfermedades asociadas a los huesos, articulaciones y cistitis debido al frío y a que los botes no cuentan con baños. A lo anterior, se suma la ausencia de espacios óptimos para que las recolectoras puedan realizar el tendido de algas de forma segura. En el caso de los buzos, tienen problemas a la presión debido al trabajo prolongado con temperaturas muy bajas y en el caso de los tripulantes -mientras realizan maniobras en cubierta, en condiciones climáticas adversas- sufren cortes y golpes en distintas partes del cuerpo, problemas a la columna, riñones y reumatismo. Lo anterior, está vinculado a permisos de zarpe que serían otorgados por la autoridad marítima, aun cuando no habría condiciones climáticas adecuadas para ello.

En complemento, también hay carencia de seguros con cobertura amplia de enfermedades y accidentes laborales; y que no solo sirvan en caso de muerte, así como de condiciones de habitabilidad adecuadas del lugar de trabajo. En el caso de los tripulantes, los espacios para dormir y comer – considerando 8 a 12 tripulantes embarcados– continúan siendo muy pequeños, persistiendo condiciones que no se ajustarían a los cambios en la ley respecto al tamaño de los espacios, así como también, el tiempo que deben estar embarcados aumenta la probabilidad de accidentes laborales. En el caso de los buzos, la cantidad de horas que deben estar en cubierta dista de manera importante respecto a los tripulantes, toda vez que los buzos realizan la mayor parte de su labor bajo el agua. Sin embargo, los marinos y los asistentes de buzo estarían la mayor parte del tiempo en la embarcación, por lo cual no deja de ser relevante que existan condiciones de habitabilidad adecuadas en la embarcación, independiente de los roles que cumpla cada trabajador.

En ese sentido, debido a la ausencia de previsión social y de que los seguros no siempre cubren los accidentes laborales, el tiempo que transcurre durante la recuperación posterior a

una lesión ocupacional, implica pérdidas económicas. Respecto a la existencia de protocolos en caso de accidentes laborales, prácticamente son nulos, habiendo un solo caso, por parte de un armador, quien⁵⁸ indicó que existe un protocolo, en donde se da aviso a la autoridad marítima de la situación y que en caso de detectar una irregularidad, podrían existir sanciones: *"por ejemplo, nosotros mismos en el accidente que le conté de la persona que perdió el dedo, esa persona por no haber avisado en el momento, si no que, al día siguiente, tuvimos como por orden de la inspección de trabajo... para que se hiciera la investigación del accidente"* (Entrevistado N° 7 - Pesca Artesanal).

- 2) Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo: Existen 3 brechas detectadas. a) participación laboral femenina baja en comparación a la masculina, b) maltrato verbal y psicológico, incluyendo componente de género en acoso sexual y c) participación de mujeres en directorios de sindicatos continúa siendo baja.

Esta dimensión tiene un componente importante de género, por cuanto existe una distribución desigual de la participación laboral, siendo la femenina considerablemente menor a la masculina, representada por las recolectoras de orilla. En complemento, la posibilidad de aumentar la participación laboral femenina en los demás puestos de trabajo, es baja principalmente desde la percepción de los tripulantes, debido a varios factores: a) el trabajo implicaría mucho esfuerzo físico no acorde a las condiciones biológicas de una mujer, atribuyéndoles cualidades que corresponderían más bien a trabajos en tierra, b) a las condiciones de habitabilidad de las embarcaciones que al ser muy pequeñas carecería de privacidad para las mujeres, derivando en una alta necesidad de educación para que hombres embarcados puedan ser capaces de trabajar con mujeres embarcadas, de forma que no implique discriminación o acoso sexual alguno. De lo anterior se desprende, que para ningún puesto de trabajo existen denuncias, sanciones o investigaciones respecto a acoso sexual, independiente de si han sido testigos de acoso sexual o no, c) el ambiente laboral, principalmente por los tratos del armador o patrón hacia los tripulantes, no es el más adecuado, induciendo probablemente a una exposición a la mujer a situaciones laborales con

⁵⁸ Cabe destacar que el entrevistado se desempeña como tripulante, pero también como contramaestre, además de tener dos tipos de contratos: contrato a la parte y contrato indefinido. Lo anterior podría explicar la mayor formalidad que tendrían las medidas tomadas posterior a un accidente laboral, lo que contrasta en gran medida con otros relatos de tripulantes, que solo se desempeñan como tripulantes propiamente tal.

condiciones críticas que requieren ser mejoradas, d) rol de cuidados y tareas domésticas atribuidas exclusivamente a la mujer en tanto que los hombres seguirían cumpliendo un rol de proveedor económico, lo que denota una valoración cultural basada en la división sexual tradicional del trabajo y e) las mujeres no tienen acceso a guardería, ni a bono de maternidad u otra herramienta de apoyo en el cuidado de hijos, debido a que el trabajo de la pesca artesanal, es de carácter informal y en las localidades donde ellas residen, existe poca oferta de talleres extraprogramáticos para que niños y niñas puedan asistir fuera del horario normal de clases.

Respecto al maltrato verbal y psicológico, la percepción de maltrato se encuentra mayoritariamente en la relación entre armadores/patrones y tripulantes, en donde a pesar de no tener contratos formales, trabajan en grupos de trabajo que implican ciertas jerarquías. Este punto es importante de considerar, por cuanto los relatos fueron consistentes por parte de todos los tripulantes entrevistados, en afirmar la existencia de malos tratos recibidos por patrones y/o armadores. Los malos tratos se traducirían en lo siguiente: a) maltratos verbales constantes, b) maltratos físicos, c) poca transparencia en la información sobre distribución de remuneraciones, total de recursos capturados, tratos entre pesqueras y armadores, gastos en general (descuentos de IVA, gastos de víveres y de petróleo) y bonos de producción recibidos por los armadores. d) exigencia de tareas de mantención de embarcación o materiales (pintar embarcaciones o coser redes de 500 metros) que no corresponden a las de un tripulante, viéndose obligados a realizarlas en temporadas bajas y sin remuneración alguna. Este hecho adquiere un especial matiz por cuanto estaríamos frente a una situación de abuso laboral importante, pues si bien esta exigencia no tendría un carácter obligatorio, si no es acatada, existiría una alta probabilidad de ser despedidos del trabajo o al menos, el miedo a que esto ocurra es persistente, y al no ser remunerado y ser solicitado en periodos de temporada baja, impide a los tripulantes utilizar dicho tiempo para trabajar de manera remunerada ya sea dentro o fuera del sector de pesca. Lo anterior redunda en una baja valorización y reconocimiento del trabajo de tripulantes.

En el caso de las recolectoras de orilla y los buzos, existe una alta competencia por la explotación de las Áreas de manejo (Amerb), lo que ha derivado en malos tratos, tanto entre recolectoras de orilla, algueras y buzos derivando en maltratos verbales y amenazas con arma blanca de los buzos hacia las recolectoras de orilla; hasta conflictos entre los mismos buzos.

En complemento, existiría un bajo reconocimiento a la labor de las recolectoras, indicando sentirse “miradas en menos” respecto a otras ocupaciones, ya que su labor “no sería tan sacrificada” como la de otros trabajadores de la pesca artesanal.

Cabe destacar que la existencia de protocolos que aborden el acoso sexual es prácticamente nula en la pesca artesanal, siendo mencionado en un solo caso, por un armador, quien indica que de forma automática se denuncia a la autoridad marítima. Lo anterior podría deberse a que, de manera transversal, en los cuatro puestos de trabajo (armadores, tripulantes, buzo y recolectores de orilla) los equipos de trabajo no serían de composición mixta de género, es decir, armadores, tripulantes y buzos son puestos que generalmente desempeñan solo hombres, en tanto que la recolección de orilla es una actividad principalmente realizada por mujeres.

Por último, si bien, se ha logrado posicionar a mujeres en cargos dirigenciales en los sindicatos, estos continúan siendo cargos de secretaría. Además, las medidas tomadas al respecto han sido para cumplir con la ley más que por convicciones propias de los socios de los sindicatos. Evidentemente, en el caso de sindicatos creados por mujeres, como el de recolectoras de orilla, la situación es distinta; sin embargo, si bien hay muchas socias de un sindicato, un porcentaje muy mínimo de ellas son las que continúan desempeñándose en la pesca artesanal.

- 3) Seguridad Social: Existen dos brechas. a) Ausencia de participación en el sistema de previsión social y b) Escasa proyección de recambio generacional.

La informalidad laboral es una característica transversal a todo el subsector de pesca artesanal, por cuanto los trabajos se realizan de manera independiente, sin mediar contratos formales. En esa línea, el contrato a la parte, si bien es un sistema cuyas ganancias se distribuyen en un 40% para tripulantes y 60% para armadores, en la práctica es un sistema bastante desigual y no reconocería de manera adecuada el valor real del trabajo que realizan sobre todo los tripulantes. A lo anterior, se suma la poca transparencia en la entrega de información a estos respecto a la distribución de las remuneraciones y demás información ligada al manejo de recursos económicos por parte de los armadores/patronos.

Otro componente de la seguridad social es la ausencia de participación en un sistema de previsión social, ya sea por parte del empleador como de manera voluntaria por el trabajador o trabajadora, debido a la inaccesibilidad, así como también a la cobertura inadecuada de seguros de vida, que pudieran incluir seguros de enfermedades y/o accidentes laborales con una gama más amplia de cobertura. Lo anterior se da en un escenario complejo debido a que existirían reticencias por parte de algunos tripulantes a tener contratos ya que implicaría una menor remuneración y también habría resistencia de parte de algunos armadores a ofrecer contratos debido a posibles demandas por parte de tripulantes o a que no alcanzaría para entregar remuneraciones adecuadas a los tripulantes, lo que se complejiza con el carácter estacional de la labor de pesca artesanal.

Asimismo, las temporadas bajas complican el panorama laboral y la estabilidad en el ingreso económico de las recolectoras, debido a que no pueden buscar trabajo en otras zonas, principalmente por dos factores, primero, el cuidado de los hijos y segundo, la responsabilidad que tienen en la vigilancia de las AMERB, para lo cual se van turnando entre las socias del sindicato.

La segunda brecha de ausencia de recambio generacional se daría por un envejecimiento de la participación laboral en todos los puestos de trabajo, en donde los adultos mayores, al no tener pensiones que les permitan jubilarse, se ven obligados a continuar trabajando ya sea de buzo, si sus condiciones de salud se lo permiten, o bien, como asistentes de buzo, en los casos donde tienen enfermedades de tipo laboral, como las relacionadas a la presión. Y en algunos casos, de manera informal, debido a que los buzos, a cierta edad la autoridad marítima no les renueva la matrícula por razones de seguridad ocupacional; sin embargo, continúan trabajando de manera informal, es decir, sin la matrícula al día. Esto también se acompaña de un desinterés en los jóvenes de trabajar en este sector productivo, traduciéndose efectivamente en un escaso recambio generacional.

- 4) Oportunidad de empleo: En este punto, existen brechas que son clasificadas tanto dentro de esta dimensión como en la dimensión de Seguridad Social, principalmente las brechas que apuntan a la informalidad laboral y al carácter estacional del trabajo, que -en este ítem - se complementará con información adicional relativa a las causas de una escasa proyección laboral.

En primer lugar, de acuerdo con los entrevistados la política de áreas de manejo (Amerb) ha reducido los espacios de extracción del recurso bentónico para buzos, aumentando la probabilidad de que exista mayor tasa de desocupación laboral, es decir, una escasa proyección laboral para las personas que se desempeñan en el subsector. En segundo lugar, indican que existe una alta población de lobos marinos que depredan el recurso que extraen los tripulantes. En tercer lugar, opinan que las cuotas de pesca que son otorgadas por autoridades gubernamentales no son coherentes con la realidad de quien recibe el beneficio, ni de la comuna o región donde se otorga y, en cuarto lugar, la extracción ilegal de recursos en áreas de manejo.

Por último, los nuevos requisitos de zarpe para asistentes de buzo, también dificultaría la disponibilidad de oportunidades laborales, ya que implica que quienes quieran desempeñarse como asistentes de buzos – sobre todo adultos mayores que desean continuar trabajando en la pesca pero en labores menos exigentes que le permitan resguardar su salud- deben dar pruebas teóricas en un contexto de bajo nivel de educación, de quienes tienen la experiencia pero no la capacidad lectoescritora para cumplir con los nuevos requisitos, y de esta forma, poder seguir ejerciendo el oficio pero de manera regulada.

- 5) Trabajo que debe ser abolido: Contiene brechas relativas a existencia de trabajo infantil y en menor medida, ciertos rasgos de trabajo forzado en el caso de los tripulantes.

La participación laboral de niños y niñas se da principalmente en un contexto de acompañamiento a las recolectoras de orilla en tareas de recolección y venta de algas. En el caso de los buzos, ellos indican que los niños realizan tareas - en este caso remuneradas- de tirado del bote, carga de equipos, carga de mariscos y lavado de trajes. Lo que tendría coherencia con la tradición de trayectorias laborales que comienzan a temprana edad. Y, por último - en menor medida – se da participación laboral infantil en labores realizadas en embarcaciones, que es el caso de los tripulantes, sin embargo, en los relatos no especifican qué tipos de tareas realizan en cubierta, siendo estas realizadas solo en temporada de verano, de manera que no falten a clases.

Pese a que el trabajo infantil no constituye una realidad predominante en el subsector de pesca artesanal, siendo más común en el caso de las recolectoras de orilla, cabe destacar la normalización de este tipo de situaciones que, por consecuencia, vienen a demostrar la

informalidad laboral y la carencia de espacios o mecanismos de apoyo gubernamentales en el cuidado de menores, lo que obliga a las mujeres a llevar a sus hijas e hijos al trabajo - para evitar dejarlos solos - realizando labores de recolección y venta de algas. Sin embargo, eso iría cambiando, ya que las generaciones actuales de recolectoras de orilla no incentivarían a sus hijos a continuar el legado de trabajar en pesca artesanal, debido a que proyectarían mejores condiciones laborales para sus hijos, priorizando su educación por sobre el trabajo. En esa línea, se debe diferenciar los relatos que indican más una presencia del niño o niña porque sus madres no tienen otra alternativa de cuidado mientras realizan las labores de recolección, de relatos en donde se indica que los menores de edad deben su presencia más bien a una participación laboral propiamente tal. Estas dimensiones, se entenderían por las condiciones de trabajo que pueden constituir un riesgo para la integridad y/o generar un daño en la salud o seguridad del niño, niña o joven que participa laboralmente.

Por otro lado, en el caso de los tripulantes, ellos indican que son obligados a realizar trabajos de mantención de embarcación -en tiempos de veda- sin remuneración, solamente con alimentación. Lo anterior se da en una situación de percepción de amenaza bajo la cual los tripulantes aceptarían realizarlo, lo que podría clasificarse como un trabajo forzado, puesto que no reciben remuneración, es una labor que no corresponde a labores de tripulantes propiamente tal y se ven obligados a trabajar en tiempos de veda, dificultando la posibilidad de acceder a un trabajo complementario y remunerado, para suplir dichos tiempos de veda.

- 6) Tiempo de trabajo decente y 7) Combinando trabajo, familia y vida personal: Ambas dimensiones están compuestas por una brecha indicativa del tiempo de trabajo excesivo.

El tiempo de trabajo excesivo afecta en mayor medida a los tripulantes, ya que pueden estar más de una semana con trabajos en cubierta, lo que implica un gran desgaste físico y psicológico, al estar lejos de su hogar en condiciones que no son las óptimas. Además, indican que en su trabajo no tendrían posibilidades de compatibilizar vida privada con vida laboral, debido a que deben estar dispuestos a interrumpir sus tiempos de descanso o de recreación, para acudir de forma inmediata a llamados de los armadores a trabajar.

En menor medida, el tiempo de trabajo excesivo también afecta a las recolectoras de orilla, en tanto que su ritmo de trabajo requiere de extensos horarios, comenzando a las 4 de la mañana y terminando en la tarde noche, con realización de labores domésticas entremedio,

lo que también resulta en un gran desgaste físico, aunque con la diferencia que las recolectoras trabajan cerca de su hogar y no se ausentan por períodos largos. Lo anterior también se vincula a la dimensión: "combinando trabajo, familia y vida personal", siendo para el caso de las recolectoras una exigencia en el sentido de que deben trabajar mayor cantidad de horas en el día para lograr, lo que resulta al considerar las horas dedicadas a la recolección y las horas dedicadas al trabajo no remunerado, a diferencia de los tripulantes para quienes la dificultad de conciliación radica en la cantidad de tiempo que den estar embarcados y lejos de su familia. Sin embargo, también se vincula con la dimensión de igualdad de oportunidades laborales, en tanto que persistiría una estructura de distribución desigual de labores, predominando las labores de cuidados en las mujeres y las labores de fuerza y el rol de retribución económica en los hombres.

- 8) Estabilidad y Seguridad en el trabajo: Esta dimensión también se vincula con otras dimensiones, como la de Seguridad Social, en tanto que se refieren al nivel de precariedad/informalidad de los puestos de trabajo, transversal a todo el subsector de pesca artesanal.

La precariedad laboral que caracteriza al sector de la pesca artesanal y al existir muy pocos entrevistados con contrato formal de trabajo, no participan de ningún mecanismo de previsión social que los asegure en caso de accidentes, muertes o enfermedades laborales, por lo cual no suelen ser cubiertos. De lo anterior, derivarían malas prácticas por parte de los armadores, patronos o dueños de embarcaciones, por lo que sostienen que tampoco existiría voluntad por parte de ellos para apoyar de alguna forma a los tripulantes en caso de accidente u otra emergencia. Tampoco hay prácticas de imposición voluntarias por parte de la mayoría de los/las trabajadores/as de subsector, debido a que su situación económica no se los permite, lo anterior se traduce en que los armadores se eximen de esta responsabilidad para con los tripulantes en caso de accidentes laborales, debiendo los propios compañeros de trabajo apoyar en estos casos.

Complementando este ítem, en el caso de los buzos, ellos señalan que están en desventaja respecto a otros puestos de trabajo, debido a que el combustible no está contemplado como

un ítem válido de gasto sujeto a devolución del IVA⁵⁹. En esa línea, los buzos demandan un apoyo económico por parte del Estado para solventar los gastos del combustible, ya que la normativa tributaria actual, solo permite realizar descuento del IVA (entiéndase impuesto específico) a embarcaciones petroleras, no a embarcaciones que utilizan bencina, lo que deja a los buzos en una situación de desventaja respecto a ellos.

- 9) Diálogo Social: Por último, las brechas que componen esta dimensión radican en el bajo poder de negociación del subsector.

Para algunos entrevistados - que tienen cargos de dirigencia - el poder de negociación sindical es bajo, indicando que en su rol no tienen mucho rango de poder, puesto que habría que llevar a cabo una serie de acciones hacia entidades privadas / públicas, para lograr dar solución a demandas, que se vienen arrastrando de forma histórica. Lo anterior, se da en un contexto en el cual se sienten en desventaja respecto a su capacidad para lograr acuerdos que benefician, en este caso a los tripulantes. Esta situación de desventaja se da no solo por la información importante de la cual carecen - como ya se mencionó: precios de venta/compra del recurso, cantidad de recurso capturado, pagos, entre otros – si no también por la carencia de recursos económicos de los propios sindicatos.

En complemento, otro dirigente indica que, a lo largo del tiempo, los sindicatos han ido perdiendo su fin social y se han abocado a la consecución de beneficios más bien personales que colectivos, razón por la cual se habría retirado de la dirigencia en sindicatos.

La posibilidad de diálogo social también es menor en las mujeres, ya que tienen menor participación en las instancias de representación (sindicatos y asociaciones) y menor número de organización de representación propia.

Análisis exploratorio de las Actividades conexas

A partir de las entrevistas semi estructuradas se obtuvieron los siguientes elementos cualitativos asociados a las personas que desarrollan actividades conexas en la región del Biobío:

⁵⁹ Se debe aclarar que a lo que se refieren los entrevistados es a la posibilidad de recuperar el impuesto específico al petróleo diesel, ya que este combustible no estaría siendo destinado a transitar por carreteras.

- La actividad es ejecutada mayoritariamente por mujeres y se realiza al interior de las casas de manera grupal, ello debería ser tomado en cuenta al momento de dimensionar el sector. Se logra compatibilizar trabajo y familia, pero ello requiere un esfuerzo adicional respecto a los horarios para realizar las actividades conexas. Al ser un trabajo que se realiza en el hogar y dentro de un entorno familiar no se mencionan situaciones de acoso sexual. Ello también se ve influenciado por restricciones de tipo familiar en que las parejas de las mujeres evitan que estas estén en un entorno mixto.
- En la dimensión de ambiente seguro de trabajo presenta carencias tanto de infraestructuras como espacios necesarios para realizar la actividad. Así, por ejemplo, las encarnadoras y tejedoras hacen su trabajo en sus casas, generalmente para poder realizar quehaceres domésticos y de cuidados de manera simultánea. En el caso de las tejedoras requieren de un espacio amplio para realizar las tareas, debido a que arman la red, cuecen y luego pintan el material, de forma artesanal. Tales espacios no siempre tienen el tamaño óptimo.
- Se reconoce que la actividad involucra un nivel de riesgo asociado a la manipulación de anzuelos y materiales. La ropa y accesorios de seguridad se estiman poco adecuados dadas las necesidades de precisión en los trabajos realizados donde, por ejemplo, el uso de guantes para el encarnado afecta la habilidad y eficiencia del armado de las líneas de anzuelos.
- Hay un reconocimiento del apoyo que entrega la organización a la cual pertenece tanto en materias de información como de ayuda a mejor ingresos y visibilidad del sector ante la Autoridad.
- Hay presencia de menores de edad, sin embargo, ello tiene como objetivo brindar protección permanente a éstos para alejarlos de los peligros de la calle (delincuencia y drogas), se reconoce sí que al estar los menores en el lugar de trabajo quedan expuestos a iguales riesgos que las personas que realizan la actividad conexas. De igual manera, se exponen a largas horas sin descanso, pues después del horario de colegio, deben acompañar a sus madres en el trabajo (no necesariamente ejerciendo labores, sino sólo acompañamiento), volviendo a sus hogares recién entre las 20:00 y 21:00 h, para realizar sus tareas escolares. De todas maneras, se dan casos en que menores trabajan para aportar ingresos a sus familias o para sus propios gastos. Existen también carencias de

programas que incentiven la realización de actividades extraprogramáticas para niños, niñas y adolescentes en horarios en que sus padres se encuentren trabajando.

- Se menciona también el trabajo de personas de la tercera edad. En efecto, debido a que los pescadores tienen un límite de edad para embarcar, no se les renueva la matrícula y en vista de la necesidad, van a trabajar a las actividades conexas, ya que para estas no se exige matrícula y el trabajo requiere de menor esfuerzo físico. En ese sentido, los adultos mayores, deben continuar trabajando para seguir teniendo sustento económico, ya que su pensión no alcanza para cubrir sus necesidades básicas.
- Dado que las actividades conexas como tal no permiten solventar los gastos del hogar, se realizan actividades laborales formales adicionales (Programas Pro-Empleo⁶⁰), los cuales, si bien les posibilita de participar en la protección previsional y de salud, también les dificulta a su juicio, el acceso a programas de fomento o ayudas orientadas al sector de las actividades conexas. Hay un interés en lograr independizar su labor y convertirse en generadoras de productos y no depender de la demanda.

4.3.5 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector industrial en la región del Biobío

Marco general con datos disponibles

De acuerdo con información de Sernapesca⁶¹ e IFOP (2021), la flota industrial que operó en la región del Biobío comprendía las características que son mostradas en la Tabla 26.

Tabla 26. Características subsector industrial región del Biobío. Fuente: Elaboración propia en base a información de Sernapesca. s/i: sin información.

Ítem	Años				
	2018	2019	2020	2021	2022
N° Armadores	18	16	12	11	12
N° Naves	40	42	37	36	35
N° Tripulantes	511	696	784	915	s/i
N° Plantas Destino	19	21	15	14	13

⁶⁰ Los programas de Pro-Empleo son trabajos estatales financiados por el Gobierno cuyo objetivo es subsanar la necesidad laboral en las zonas desprotegidas. Para entregar los recursos existen tres líneas de administración coordinadas por el Gobierno Regional: el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo a través del Programa de Mejoramiento Urbano y la Intendencia.

⁶¹ Información obtenida mediante solicitud OIRS N°AH010T0003014 del 29/03/2023

Territorialmente, esta flota industrial consignó un total de 6 puntos de desembarque dentro del periodo, sin embargo, son los puertos de Coronel y San Vicente los que en conjunto representaron en promedio el 87,3% de los desembarques anuales de la flota industrial. Esta flota tributó a tres tipos de plantas de proceso, las orientadas a consumo humano directo (50%), mixta (31,3%) y reducción (18,8%).

En términos de los recursos involucrados, el jurel tiene un rol protagónico y dominante en los desembarques industriales representando en promedio casi el 88% del total. Al excluir este recurso, es posible visibilizar otros tipos de captura, dentro de las cuales se destacan la merluza común y caballa y, con registros discontinuos en el tiempo, los recursos jibia, sardina común y langostino colorado.

En cuanto al análisis de género de acuerdo con IFOP (2021), las tripulaciones están integradas fundamentalmente por hombres, con una mínima representación de mujeres que para el año 2021 alcanzó solo el 2,3% del total. La misma fuente indagó sobre los tipos de contrato y los tipos de jornada que presentan estas tripulaciones, para el año 2021 se apreció que el 96,8% de estas tenían contrato directo y los restantes operaban bajo la modalidad de subcontrato. Sobre los tipos de jornada, las opciones detectadas se muestran en la Figura 5.

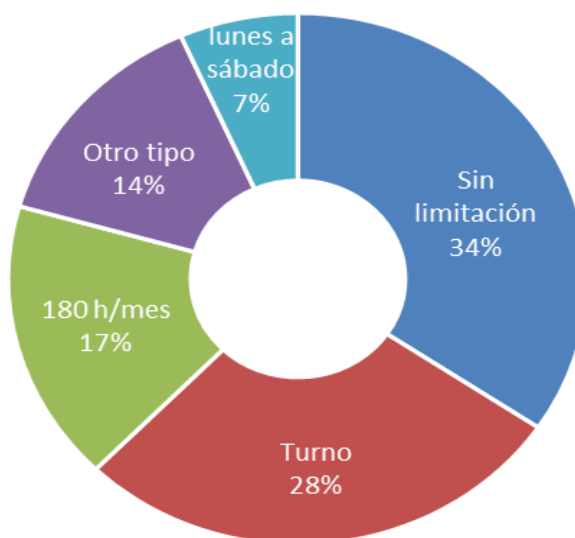


Figura 5. Distribución tipo de jornada subsector industrial región del Biobío 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a información de IFOP (2021).

En la Tabla 27 se muestra un resumen de los indicadores construidos a partir de fuentes administrativas de la Casen, IFOP y Suseso.

Tabla 27. Implementación indicadores subsector Industrial. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020, IFOP y Suseso.

Item	Nombre	Base Datos	Valor Indicador		Observación
			Hombres	Mujeres	
1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	0,0%	0,0%	Hay un muy reducido número de tripulantes registrados, solo una mujer en este segmento.
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	0,0%	S/D	
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	432.500	S/D	Falta factor actualización (relación de IPC). Poca información de niveles de ingreso.
7.1	Segregación ocupacional por sexo	IFOP	2,28%		Promedio Año 2021. Existe información <i>histórica de años previos</i> .
8.1	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	Suseso	0,02	0,00	Promedio Año 2022. Sector económico definido como "Pesca", se interpreta como la flota industrial asociada a las mutuales.
8.2	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Suseso	0,0%	0,0%	
8.3	Tiempo perdido por lesión ocupacional	Suseso	13,80	8,81	

Aspectos cualitativos Subsector Industrial

Para el caso del subsector industrial se pueden vincular las siguientes dimensiones:

- 1) Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo: En esta dimensión existen dos brechas asociadas: a) Participación laboral femenina nula existiendo condiciones para su participación, b) Infraestructura no es apropiada para ingreso de las mujeres.

El sector de la pesca industrial, no tienen entre sus trabajadores mujeres, siendo un trabajo masculinizado, dada las condiciones y características que presenta, aumentando así las brechas de género en puestos de trabajo del subsector. Lo anterior, - según sus trabajadores-, tiene diferentes causalidades, las cuales se explicarían por la falta de interés de las mujeres por participar de este tipo de trabajos, así como también, por la infraestructura que presentan las embarcaciones, las cuales no son adecuadas para la participación femenina, lo cual sería

un desafío de superación que permitiría la inclusión y disminución de las diferencias entre hombres y mujeres.

- 2) Ambiente seguro de trabajo: Para esta dimensión, se asocian principalmente dos brechas, las cuales son: a) Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso, b) Efectos de salud producto de trabajo pesado.

En primer lugar, se habla de un desconocimiento de protocolos por parte de los entrevistados debido a situaciones de acoso y de violencia en el trabajo. Por parte de los trabajadores, se tiende a subvalorar la importancia de dichos protocolos, debido a que solo trabajan hombres dentro de las embarcaciones lo cual, - según su relato - no sería una alarma para la convivencia laboral. Ahora bien, la falta de conocimiento y existencia de protocolos resulta un problema, dado que, al no existir un procedimiento formal, pueden ocurrir situaciones que no logren cumplir con las soluciones pertinentes para enfrentar este tipo de problemas.

Otra de las brechas descubiertas en el análisis, se vinculan principalmente con los efectos que puede tener para la salud el trabajo realizado en la pesca industrial. Para este caso, la exposición a largas horas de ruido sería un problema crucial identificado por los entrevistados, además, vale la pena mencionar que la pesca industrial es considerada como trabajo pesado, lo cual desencadenaría la muerte prematura de los trabajadores *"Nosotros por ende en nuestra legislación tenemos la más alta calificación de trabajo pesado, lo que no es ninguna ventaja porque el tener esta calidad de trabajo nos genera que nuestras enfermedades normales detonen antes de tiempo y eso nos genera un envejecimiento precoz y una muerte prematura, o sea esas son las desventajas de este trabajo"* (Entrevistado n°1 – Pesca Industrial).

- 3) Tiempo de trabajo decente: Para el caso de esta dimensión, se asocia una brecha laboral: a) El horario laboral no es estandarizado, si bien cumple con las características requeridas para el subsector.

Dada las condiciones que implica el desembarque, el horario laboral de trabajo no es estandarizado. Ya que se encuentran trabajando bajo el artículo 22 del código del trabajo, el cual permitiría que un trabajador extienda su jornada laboral por más de 45 horas semanales y tenga libertad horaria y de asistencia presencial en el trabajo. Por lo anterior, las condiciones

laborales se encuentran sujetas a la temporada de la pesca que se encuentre vigente, donde pueden llegar a cubrir jornadas laborales extenuantes: *"No tenemos horario nosotros, sí hay una, en la legislación dice que tenemos que tener como mínimo ocho horas diarias de descanso, pero estamos sujetos al artículo 22 del Código del trabajo cuando estamos en faena, y en puerto a las 45 horas semanales, pero durante la temporada de pesca estrictamente a lo que se refiere nuestra labor artículo 22 y estamos supeditados a las condiciones de la pesca, si la pesca está de día, de día, si la pesca está de noche, de noche, y si está de día y de noche, de día y de noche, de noche y mañanita como decíamos nosotros antes"*(Entrevistado n°1 – Pesca Industrial).

4.3.6 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en el subsector plantas de proceso en la región del Biobío

Marco general con datos disponibles

A partir de los datos del Monitoreo de la industria pesquera que realiza anualmente IFOP (2021), se obtiene que el número de plantas de proceso por tipo de producto que han operado en la región del Biobío fluctuaron entre los 62 a 54 establecimientos. La distribución de estas plantas se entrega en la Tabla 28.

Tabla 28. Distribución subsector plantas de proceso en la región del Biobío. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.

Periodo	Líneas					Total
	Reducción	Algas	CHD	Red-CHD	Algas-CHD	
2018	8	16	25	5	4	58
2019	7	10	23	5	3	48
2020	7	10	24	5	2	48
2021	7	8	26	4	2	47

Durante el año 2021 estas plantas se abastecieron de un total de 38 recursos, de estos el jurel, sardina común y anchoveta representaron en conjunto el 88,2% del abastecimiento regional. Las principales líneas de producción fueron harina de pescado (59,9%), Congelado (26,7%) y Conserva (9,7%).

En términos de empleo, las plantas de proceso ubicadas en el territorio han comprometido en promedio para el periodo 2018-2021 un total de 6.826 personas. Su distribución temporal y por tipo de líneas de muestra en la Tabla 29.

Tabla 29. Nivel de empleo en plantas de proceso. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.

Periodo	Líneas					Total
	Reducción	Algas	CHD	Red-CHD	Algas-CHD	
2018	816	268	4.751	1.420	256	7.511
2019	772	196	4.264	1.276	279	6.785
2020	714	214	4.481	1.138	248	6.795
2021	583	124	4.329	1.050	128	6.214

En cuanto a la información de género, la participación de mujeres respecto al tipo de funciones y líneas de producción se muestra en la Tabla 30.

Tabla 30. Participación de mujeres en Subsector Plantas de Proceso. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021). Red: reducción (Harina y aceite de pescado); CHD: Consumo humano directo.

Ítem	Tipos de proceso				
	Reducción	Algas	CHD	Red-CHD	CHD-Algas
Directivos	23,7%	29,4%	21,1%	19,4%	28,6%
Productivos directos	9,6%	48,2%	52,5%	35,3%	64,8%
Productivos indirectos	5,9%	19,2%	26,3%	17,5%	39,3%
Administrativos	34,4%	69,5%	43,3%	35,4%	24,4%
Global	14,8%	46,1%	46,3%	28,5%	55,4%

En relación con el tipo de contratación, en términos generales se observa un importante grado de contratación y que es transversal en cuanto a mujeres y hombres. Se muestra si, ciertas particularidades cuando los establecimientos se separan según el tipo de elaboración que reportan. Esta situación se muestra en la Figura 6.

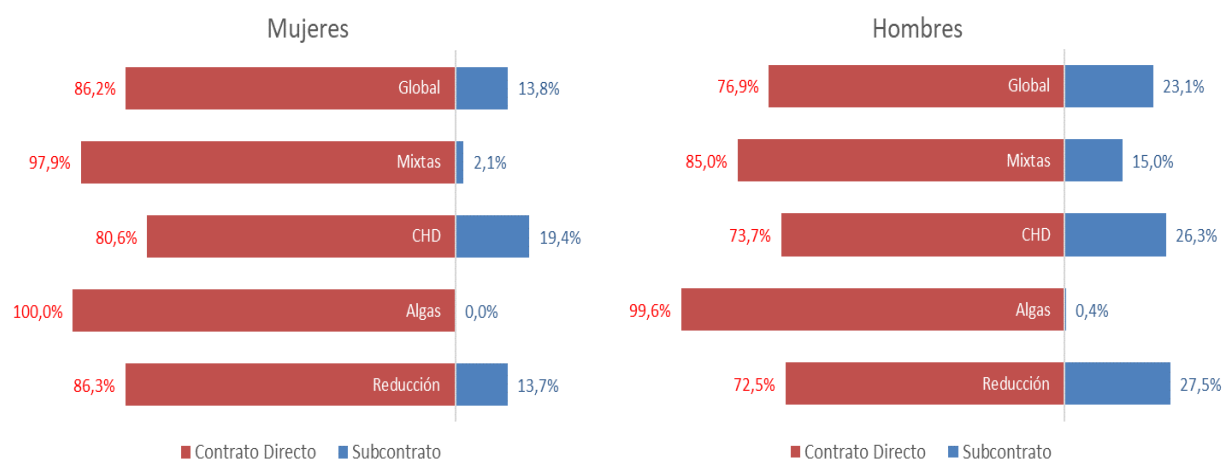


Figura 6. Formas de contratación por sexo y tipo de elaboración. Fuente: Elaboración propia en base a información de (IFOP, 2021).

En la Tabla 31 se muestra un resumen de los indicadores construidos a partir de fuentes administrativas de la Casen e IFOP.

Tabla 31. Implementación indicadores subsector Plantas de Proceso. Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2020 e IFOP.

Ítem	Nombre	Base Datos	Subsector	Valor Indicador		Observación
				Hombres	Mujeres	
1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	Global	0,0%	0,0%	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Global	4,2%	7,7%	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Global	336.125	275.462	Falta factor actualización (Relación IPC). Pocos datos de ingreso.
3.1	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	Casen 2020	Global	0,0%	0,0%	Casen registra el valor del contrato, no el tiempo realmente trabajado.
7.1		IFOP	Reducción	11,40%		

				Valor Indicador		
Ítem	Nombre	Base Datos	Subsector	Hombres	Mujeres	Observación
	Segregación ocupacional por sexo		Algas	44,60%		Promedio 2021; Data compromete a 313 plantas. Existe información histórica de años previos.
			CHD	42,40%		
			Mixtas	26,30%		
7.2	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	IFOP	Reducción	23,73%		
			Algas	29,17%		
			CHD	21,11%		
			Mixtas	21,07%		
7.3	Brecha salarial de género	Casen 2020	Global	29,87%		Condicionado a la cantidad de datos de ingresos disponibles

Aspectos cualitativos subsector plantas de proceso

Para el caso del subsector plantas de proceso el análisis de sus respectivas entrevistas permitió relacionar esta actividad con las siguientes dimensiones y brechas:

- 1) Ambiente seguro de trabajo: Para esta dimensión, se asignaron dos brechas, las cuales son:
 - a) Efecto sobre la salud por condiciones (ambientales y operacionales) de plantas de proceso,
 - b) Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso.

En el caso de la planta de procesos, es posible observar diferentes amenazas a la salud del personal que trabaja en el subsector y que debe exponerse principalmente a problemas vinculados con la exposición a las bajas temperaturas, tendinitis y afecciones debido al trabajo rutinario que requiere la utilización de las manos para las cintas de procesos. Según un estudio realizado por el Ministerio del Trabajo (2000), estas serían los principales problemas de salud que deben enfrentar las y los trabajadores de las plantas de procesos:

- Lesiones Musculoesqueléticas
- Dermatitis de contacto y alergias de la piel
- Exposición al frío
- Exposición al ruido
- Riesgo de fuga de refrigerantes
- Riesgo de lesiones

Al igual que en el sector de la pesca industrial, en el caso de las plantas de procesos no existen protocolos ni lineamientos para prevenir y/o enfrentar situaciones de acoso y de violencia. En este sentido, las entrevistas no entregan información precisa de situaciones de acoso o violencia, ya que en ocasiones se resta importancia debido a que existe una alta población de mujeres que trabajan en las plantas, lo cual, según las personas entrevistadas, le restaría importancia a la necesidad de establecer lineamientos claros. Ahora bien, dentro de una de las plantas se evidenció una comisión de género constituida desde las y los trabajadores, lo cual podría ser un avance y beneficio para la prevención de situaciones de acoso dentro del trabajo.

- 2) Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo: Para esta dimensión se encuentra: a) Perpetuaciones de roles dada la feminización de tareas que implican trabajo de destreza manual y repetitivo, b) Bajo nivel de mujeres en gerencia de planta de procesos (no así en los sindicatos)

En las plantas de procesos se desempeñan mayormente mujeres, lo cual significa, que son la base de la cadena de suministros de las empresas de procesos pesqueros en la región. Lo anterior, se da a partir de las condiciones y características que implica el trabajo dentro del subsector, y que tiene como principal característica la manipulación directa de los productos, como, por ejemplo, la limpieza, el procesamiento y su preparación, actividades vinculadas principalmente a la destreza manual: *"No, porque es complicado, aquí el fuerte es limpiar el producto. Es limpiarlo y lavarlo, y el hombre como que es reacio a eso, que le pasen una cuchilla y se coloque a limpiar (risas). Yo creo que difícil, pero no imposible."* (Entrevistado N°5 – Planta de Procesos).

Lo anterior, viene a perpetuar la asignación de tareas según el sexo, que se relaciona con el establecimiento de estereotipos de género y la división sexual del trabajo que establece diferencias y brechas en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres (Uribe-Echeverría, 2008, p. 18). En este sentido, existen tareas predominantemente feminizadas en las plantas de procesos en las cuales prevalece la presencia de mujeres, a diferencia de tareas mayormente masculinizadas, donde existe mayor parte de hombres en el ejercicio de ciertas, como, por ejemplo, fileteadores y operarios de máquinas. *"Yo creo que hay un direccionamiento a contratar mujeres, porque en general, cuando hemos tenido hombres, salvo aquellos que son fileteadores de pescado o de jibia, pero en el tema de los mariscos, no*

sé (...) Sí, sí. Al final no tendrían por qué no tener la misma productividad, pero es un tema más cultural.” (Entrevistado N°6 – Planta de Procesos).

Ahora bien, la feminización de las labores dentro de las plantas de proceso puede ser considerada negativa, entendiendo que serían las mujeres quienes perciben menos ingresos económicos. Según lo relatado, la falta de presencia masculina también estaría vinculada con los bajos salarios que implican este tipo de labores junto con la negatividad y el conflicto de género que se puede producir por el trato con mujeres: *"Es que en realidad los hombres no vienen a trabajar aquí, porque el sueldo es muy bajo, ganan más en otro lugar. Y el trato de que una mujer lo llame la atención bruscamente a un hombre no le gustan. Y nosotros... y ellos se van, encuentran trabajo en otro lado y yo, yo, por ejemplo, como mujer no puedo ir a otro lado, porque tengo hasta la educación básica y no encuentro trabajo en otro lugar, yo quise trabajar en otro lugar y no terminé mi básica y no pude más, entonces la mayoría, porque no encontramos trabajo. Y el hombre sí, hay trabajo para el hombre. En otro puesto, se gana más acá es muy bajo el sueldo (...) Duran poco, tres meses, son pocos los que están son más ancianos porque ya lo mismo.” (Entrevistado N°7 – Planta de Procesos).*

Es por esta razón, que resulta una brecha importante de identificar, considerando que además de implicaciones en términos laborales, tendría implicancias en relación con las brechas de género que existen en el ámbito laboral y que vienen a precarizar las labores de las mujeres.

Por otro lado, destaca la baja participación de mujeres en cargos que impliquen alta gerencia, si bien, resulta diferente en el caso de la participación en dirigencias sindicales, ya que se evidenció dentro de los relatos que existe una alta participación en actividades sindicales y de dirigencia, pero no pasaría lo mismo al momento de relatar su participación en cargos gerenciales.

- 3) Combinado trabajo, familia y vida personal: Las brechas asociadas a esta dimensión serían las siguientes: a) falta conciliación de la vida laboral y familiar dada la carga y el horario de la jornada laboral, b) Falta infraestructura para desarrollo de labores de maternidad.

La jornada laboral y en ocasiones las horas extras que deben desarrollar las mujeres dentro del trabajo implica que no puedan realizar ciertas tareas, ni desarrollarse en su vida personal. En este sentido, muchas entrevistadas indican que existe cierta sobrecarga laboral que impide

llegar en condiciones óptimas a sus hogares, donde desempeñan una labor fundamental tanto como jefas y/o aporte directo en el hogar, ya sea económico como de cuidados. A lo anterior, se sumaría la escasa infraestructura que apoye las labores de maternidad, en este sentido, si bien se indica que existen permisos y bonificación para cubrir las necesidades de sala cuna, en el interior de los recintos no hay salas de extracción de leche para las mujeres que se encuentran en periodo de lactancia.

- 4) Seguridad Social: Para el caso de esta dimensión, se identificó principalmente trabajadores (hombres y mujeres) que habiendo superado su edad de jubilación aún no pueden jubilar.

En este sentido, se indica la inexistencia de apoyo para proceder a tramitar la jubilación, siendo el sindicato un pilar fundamental para entregar ayuda en cuanto a la jubilación. En este sentido, se observa que existe una gran cantidad de personas que ya se encuentran en edad, pero que no han podido acceder, dada la falta de apoyo por parte de la empresa, como por otras eventualidades que se indican al momento de tramitar la solicitud de los trabajadores. *"Porque como le contaba, nos llegó la edad, nos pilló la edad y ellos nunca se preocuparon de que su trabajo les iba a llegar, digámoslo al tiro, a ponerse viejo. Y ahí están, no son capaces de pagarle sus años de servicio. Yo mismo hacen como 3 años que estuve con la de recurso humanos que yo me quería ir, "déjame conversarlo" y nunca tuve respuesta. ¿Cuántos habrán?, unas 20, 30 personas media adulta y que se quieren ir."*(Entrevistado N°2 – Planta de Procesos).

- 5) Estabilidad y Seguridad del Trabajo: a) Temporalidad del recurso y nivel de cuotas generan discontinuidad en el trabajo.

El trabajo se encuentra sujeto principalmente a la disponibilidad del producto, por lo mismo, cuando existe un alza del recurso se contrata personal para que cubra la necesidad de mano de obra dada la alta presencia del recurso, lo cual generaría una discontinuidad laboral ya que luego de la temporada de apogeo, se despide al personal contratado para cubrir estas labores, lo cual generaría inestabilidad y falta de proyección laboral en los puestos de trabajo.

4.3.7 Aspectos destacados en relación con el enfoque de género

A partir del análisis realizado, es posible identificar la forma diferenciada en que los indicadores de trabajo decente y las brechas que estos presentan en cada subsector se presentan en hombres y mujeres. Por ejemplo, la inseguridad en el trabajo es transversal a los subsectores y a hombres y mujeres, pero los riesgos serán distintos según las funciones que mujeres y hombres cumplan en el subsector (los riesgos en el buceo y navegación son distintos a los de la recolección y de actividades conexas). Asimismo, existen brechas en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para mujeres y hombres, pero tienen una expresión distinta (en los tripulantes la brecha se da por los largos periodos de navegación, mientras que en las recolectoras de orilla por no contar con servicios de cuidado para sus hijos e hijas).

Por otro lado, a la vez ciertas dimensiones e indicadores, adquieren predominancia en ciertos subsectores por la propia conformación de género que estos tienen, es decir, la oportunidad de trabajo en las mujeres presenta mayores brechas en ciertos subsectores, así como la brecha de diálogo social, por esos subsectores presentan mayor masculinización.

En este sentido, los resultados obtenidos muestran la relevancia de un análisis de género con el fin de identificar la situación específica de hombres y mujeres y dar respuesta a sus necesidades diferentes haciendo más pertinente la intervención pública.

Además, resulta relevante retomar la recomendación que se hizo de la matriz de dimensiones e indicadores existentes en Chile respecto a dotar de indicadores a la dimensión Compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal, ya que esta presenta brechas en hombres y mujeres de los diferentes subsectores. Así como integrar indicadores respecto a ambientes de trabajo seguros y libres de acoso sexual asociados a la dimensión Ambiente de trabajo seguro, ya que se observa la invisibilización o naturalización de este aspecto en el sector, a pesar de que surgen datos al respecto en el levantamiento de información en terreno.

Por último, las brechas identificadas a partir de las entrevistas realizadas evidencian las condiciones de trabajo en que se desempeñan mujeres y hombres en cada subsector, y las características y diferencias que presentan. En este sentido, llama la atención la presencia de brechas en dimensiones del trabajo decente que afectan de forma transversal a los distintos sectores, entre las cuales destaca, el Ambiente de Trabajo Seguro e Igualdad de Oportunidades

y Tiempo en el Trabajo. Asimismo, destacan situaciones vinculadas a los estereotipos de género y a las barreras de género que existen para las mujeres para desempeñarse adecuadamente en los subsectores, y las características específicas en que las brechas de trabajo decente se presentan debido a ello (por ejemplo el tipo de riesgo que enfrentan, las funciones que deben cumplir por los estereotipos de género, los sectores en los que o pueden participar, su menor presencia en la toma de decisión -ya sea en los sindicatos o en los directorios-).

Además, la categoría edad, también lleva a que las brechas se expresen de manera distinta, observando situaciones a atender en el caso de niñas y niños que se ven involucrados en las actividades por las necesidades de cuidado que tienen evidenciando la brecha en la dimensión conciliación de la vida, laboral, personal y familiar, e incrementando situaciones de riesgo por la presencia de menores en las labores de ciertos subsectores. En el caso de personas mayores se observa que deben extender su vida laboral con el fin de generar ingresos para su subsistencia, lo que también les expone a riesgos y a falta de oportunidades laborales.

4.3.8 Determinación de brechas en el ámbito del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género

De acuerdo con los resultados obtenidos durante las etapas previas del estudio, esto es la selección inicial de las dimensiones e indicadores que fuesen relevantes para el sector pesquero de la región del Biobío (uso de principios rectores), la capacidad de implementar tales indicadores a través de las fuentes secundarias disponibles y los acentos, demandas e intereses identificados a través de la recopilación desde fuentes primarias (entrevistas semi estructuradas) en relación a las distintas dimensiones que compromete el trabajo decente, se logró identificar un conjunto de brechas que comprometen a los subsectores sujetos de estudio y que pueden ser transversales en términos de género o se focalizan particularmente en mujeres o grupos con mayor vulnerabilidad.

La Tabla 32 muestra un resumen de las dimensiones identificadas y en número de brechas por subsector, el listado completo se entrega en el Anexo 15.

Tabla 32. Dimensiones y número de brechas detectadas. Fuente: Elaboración propia

Dimensiones	Brechas Identificadas por Subsectores			
	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Planta de Procesos	Total Dimensión
Ambiente seguro de trabajo	4	2	2	8
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	3	2	2	7
Estabilidad y seguridad del trabajo	3		1	4
Oportunidad de empleo	4			4
Combinando trabajo, familia y vida personal	1		2	3
Trabajo que debe ser abolido	3			3
Seguridad Social	2		1	3
Tiempo de trabajo decente	1	1		2
Diálogo Social	1			1
Total brechas por subsector	22	5	8	35

Debe indicarse que también fueron identificadas una serie de brechas dentro del ámbito de las actividades conexas (que participa del subsector artesanal) sin embargo, dado que para este subconjunto se solicitó solo un análisis exploratorio, estas no fueron integradas a tal matriz resultante.

La dimensión que aglutina un mayor número de brechas correspondió a Ambiente seguro de trabajo y en un segundo lugar Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. En cuanto al subsector donde se identifican más falencias, este correspondió al subsector artesanal. Este diagnóstico general se encuentra en línea con antecedentes que han sido mencionados previamente respecto a los niveles de accidentabilidad del sector y la precariedad del subsector de la pesca artesanal en relación con los otros subsectores de la actividad pesquera en la región del Biobío.

4.4 Objetivo específico 3: Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío

4.4.1 Diseño de propuesta preliminar del plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género

Teniendo como base la matriz de dimensiones e indicadores generados en la sección 4.2.8 se realizó una jerarquización de acuerdo con el grado de pertinencia de las funciones y atribuciones de la Subsecretaría de Pesca con las brechas identificadas. Ello generó dos grupos de dimensiones y brechas, unas catalogadas como pertinentes de ser intervenidas por la institucionalidad pesquera a través de programas públicos específicos y otro grupo que, dado el ámbito de acción, la función de la institucionalidad pesquera es más bien comunicar tales hallazgos a los organismos públicos correspondientes. Tal derivación no significará en todo caso, que se dejaría de participar como institución técnica sectorial que entregará información del marco normativo y caracterización necesaria para que el organismo con competencia identifique, valore y determine acciones propias de su ámbito, pero particulares para el caso del sector pesquero de la región del Biobío.

De tal manera, se identificaron como pertinentes un total de 5 dimensiones y 17 brechas. Un resumen de esta clasificación se entrega en la Tabla 33 y el detalle se encuentra en el Anexo 16.

Tabla 33. Dimensiones y brechas pertinentes al Sector. Fuente: Elaboración propia

Dimensiones	Brechas Identificadas			
	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Planta de Procesos	Total
Ambiente seguro de trabajo	2	2	2	6
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	2	1	1	4
Oportunidad de empleo	3			3
Estabilidad y seguridad del trabajo	2		1	3
Diálogo Social	1			1
Total	10	3	4	17

Por otra parte, las dimensiones y brechas que deben ser derivados a otros estamentos públicos comprendieron 8 dimensiones y 18 brechas. El resumen de esta clasificación se entrega en la Tabla 34. El detalle de dimensiones y brecha se entrega en el Anexo 17.

Tabla 34. Dimensiones y brechas para derivación. Fuente: Elaboración propia

Dimensiones	Brechas Identificadas			
	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Planta de Procesos	Total
Trabajo que debe ser abolido	3			3
Seguridad Social	2		1	3
Combinando trabajo, familia y vida personal	1		2	3
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	1	1	1	3
Ambiente seguro de trabajo	2			2
Tiempo de trabajo decente	1	1		2
Oportunidad de empleo	1			1
Estabilidad y seguridad del trabajo	1			1
Total	12	2	4	18

Atendidos tales resultados, la matriz de dimensiones y brechas con análisis de pertenencia será expuesta en el Taller de validación de diagnóstico y diseño del plan de acción y programas con enfoque de género.

4.4.2 Taller de validación del diagnóstico y diseño del plan de acción y programas con enfoque de género

Si bien la metodología había propuesto la identificación de dos brechas, durante el desarrollo del Taller de validación, las personas participantes de la actividad estimaron que una mejor selección era la identificación de aquellas dimensiones a las cuales las brechas previamente detectadas tributaban, de tal manera, se decidió relevar aquellas dimensiones que tuvieran un mayor número de brechas y que estas abarcasen la mayor parte de los subsectores sujetos de estudio, es decir, que fueran transversales a ellos.

De esta forma, luego de la presentación del procedimiento que el equipo siguió para priorizar dimensiones y brechas específicas a abordar a partir del levantamiento de información primaria. Las dimensiones y brechas asociadas que fueron seleccionadas fueron las que se presentan en la Tabla 35.

Tabla 35. Dimensiones y Brechas seleccionadas en Taller de validación. Fuente: Elaboración propia.

Dimensión	Brechas	Subsectores			Total
		Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Planta de Procesos	
Ambiente seguro de trabajo	Alto riesgo laboral y enfermedades profesionales.	1			1
	Ausencia de seguros con cobertura amplia de enfermedades y accidentes laborales.	1			1
	Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso.		1	1	2
	Efecto sobre la salud por condiciones (ambientales y operacionales) de plantas de proceso.			1	1
	Efectos de salud producto de trabajo pesado.		1		1
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Mujeres no logran cargos de mayor responsabilidad.	1			1
	Participación laboral femenina baja en comparación a la masculina.	1			1
	Participación laboral femenina nula existiendo condiciones para su participación.		1		1
	Perpetuaciones de roles dada la feminización de tareas que implican trabajo de destreza manual y repetitivo.			1	1

4.4.3 Elaboración de propuesta de plan de acción y programas con enfoque de género

Atendida entonces la recomendación del Taller de validación se determinó que las brechas que serán el origen de las propuestas de programa se elaboraran en una integración del conjunto de brechas que participaban en cada una de las dimensiones seleccionadas. Es evidente que una definición de tal tipo no es posible de ser elaborada utilizando todas y cada una de las brechas, pero si se intentó que la definición de estas fueran lo más fieles posibles al concepto de la dimensión y que su focalización fuese acotada a especiales grupos de interés dentro de los subsectores en estudio.

De tal manera, fueron definidas las siguientes brechas para las cuales se entregarán luego sus correspondientes propuestas de programa con cada uno de los elementos comprometidos en la oferta técnica:

a) **Brecha 1:**

Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso.

i. Matriz de Marco Lógico

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶²		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
FIN: Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.	Eficacia	Nivel de Satisfacción Laboral de Mujeres:	Encuestas dirigidas al subsector	Sectores público y privado comprometidos con impulsar el trabajo decente en el sector.
PROPOSITO: Mujeres del subsector de plantas de proceso mejoran sus oportunidades de acceso al trabajo mediante la formación, incorporación y diversificación de funciones en el proceso productivo de las plantas de proceso.	Eficacia	Tasa de empleo mejorado de mujeres		Mujeres presentan disposición a formarse en nuevas habilidades laborales. Empleadores presentan disposición a contratar mujeres en distintos ámbitos de trabajo en las plantas de proceso. El sector público se compromete como articulador del proceso
COMPONENTES: Componente 1: Sector público y subsector de plantas de proceso identifican funciones en el proceso productivo para ampliar la participación de las mujeres en este subsector.	Eficacia Economía	Porcentaje de funciones identificadas Costo-Beneficio de la identificación de funciones:	Informe de Asesoría externa	La actividad pesquera se desarrolla normalmente y no se generan condiciones de crisis en el sector.

⁶² Se presenta más detalle de los indicadores en el Anexo 18.

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶²		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
ACTIVIDADES: • Identificar funciones que están presentes en el proceso productivo de las plantas de proceso. • Determinar brechas de género en el ejercicio de las funciones por medio de la cuantificación de la participación tanto de las mujeres como de los hombres. • Identificar las barreras de género, u otras, que limitan la participación de las mujeres en las funciones identificadas. • Sensibilizar sobre las oportunidades para la participación laboral de las mujeres en las plantas de proceso a través de jornadas de difusión.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Listado de funciones identificadas y validadas. Brechas de Género determinadas y validadas en base a participación de hombres y mujeres. Listado de barreras de participación de mujeres, identificadas y validadas. Contactos para la difusión y sensibilización respecto de la participación de la mujer en las Plantas de Proceso.	Propietarios de las plantas dan acceso a las mismas para la identificación de funciones alternativas. Acceso a información sobre la dotación por género según funciones en el proceso productivo de las plantas. Acceso a espacios físicos, materiales e infraestructura que permita el adecuado desarrollo de las jornadas de difusión.
Componente 2: Mujeres reciben capacitación orientada a funciones asociados al proceso productivo del subsector de plantas de proceso.	Eficacia Economía Calidad	Porcentaje de mujeres capacitadas Costo por mujer capacitada Satisfacción de las mujeres capacitadas	Reporte final de procesos de capacitación realizada por unidad ejecutora	Existen las condiciones (facilidades de horario, espacios, etc.) para que las mujeres participen en las capacitaciones.
ACTIVIDADES: • Identificar las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse en las distintas funciones del proceso productivo identificadas. • Elaborar un plan de capacitación para las funciones identificadas.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Listado de competencias identificadas y validadas. Plan de capacitación elaborado respecto de las funciones identificadas.	Agentes capacitadores disponibles para las funciones identificadas. Se logra generar competencias para el trabajo a través de una adecuada asimilación de

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶²		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
- Identificar los grupos de interés que participarán en los procesos de capacitación. - Realizar jornadas de capacitación a mujeres sobre funciones del proceso productivo identificadas. - Implementar actividades de práctica que consoliden lo aprendido.			Listado de contactos relevantes para la identificación de grupos de interés para las capacitaciones. Disponibilidad del lugar y de contactos para la difusión y ejecución de jornadas. Listado de prácticas pertinentes para consolidar lo aprendido.	conocimiento y experiencia práctica.
Componente 3: Empleadores se acogen a incentivos a la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector de plantas de proceso.	Eficacia Economía Calidad		Porcentaje de empleadores que utilizan los incentivos Tiempo promedio para la contratación Satisfacción de empleadores Informe evaluación de uso de instrumentos incentivo al empleo Encuestas a actores claves	Interés de los empleadores para utilizar los instrumentos propuestos.
ACTIVIDADES: - Identificar los actuales instrumentos de incentivo a la contratación en el sector de las plantas de proceso. - Generar nuevos o adaptar instrumentos existentes para el incentivo de contratación de mujeres. - Identificar actores claves en los procesos de contratación dentro del subsector de plantas de proceso.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Listado de instrumentos de incentivos identificados y validados. Listado de instrumentos pertinentes al incentivo de contratación de mujeres. Listado de actores claves en los procesos de contratación dentro del subsector de plantas de proceso. Contactos y espacios para la generación de jornadas de difusión sobre los instrumentos de incentivo a la contratación de mujeres.	Los instrumentos disponibles pueden ser aplicados con sus debidas modificaciones en el subsector de plantas de proceso. Existe un instrumento administrativo que permita generar el convenio público-privado.

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶²		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
• Elaborar y ejecutar jornadas de difusión sobre los instrumentos de incentivo a la contratación de mujeres. • Establecer convenios de trabajo para la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector plantas de proceso.			Lista de empresas firmantes de convenios de trabajo para la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector plantas de proceso.	

ii. Plan de Acción

Componente 1: Sector público y subsector de plantas proceso identifican funciones en el proceso productivo para ampliar la participación de las mujeres en este subsector.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Identificar funciones que están presentes en el proceso productivo de las plantas de proceso.	• Personal calificado • Catastro de funciones del proceso productivo • Materiales para trabajo de gabinete - Computador y acceso a Internet	1,5 meses	Profesionales Subpesca Asesoría externa en Plantas de proceso	Entrega el marco general de las funciones que se desarrollan dentro del proceso productivo de las plantas de proceso.
Determinar brechas de género en el ejercicio de las funciones por medio de la cuantificación de la participación tanto de las mujeres como de los hombres.		2 meses	Asesoría externa en Género y Trabajo	Identifica funciones que no ocupan o lo hacen en un menor grado a las mujeres dentro del marco general de funciones.
Identificar las barreras de género, u otras, que limitan la participación de las mujeres en las		2 mes		Define causas de la no participación igualitaria de las mujeres (incluidos estereotipos de género).

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
funciones identificadas.				
Sensibilizar sobre las oportunidades para la participación laboral de las mujeres en las plantas de proceso a través de jornadas de difusión.		1,5 meses		Socializar las brechas y barreras, apuntar a su superación y verlas como una oportunidad de desarrollo laboral futuro

Componente 2: Mujeres reciben capacitación orientada a funciones asociados al proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Identificar las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse en las distintas funciones del proceso productivo identificadas.	- Personal calificado - Catastro de funciones del proceso productivo - Materiales para trabajo de gabinete - Computador y acceso a Internet	2 meses	Asesoría externa en procesos y RRHH	Establece tópicos y niveles de conocimientos necesarios para optar a distintas funciones
Elaborar un plan de capacitación para las funciones identificadas.		1 meses		Define forma y contenido que debe ser impartido para lograr competencias y habilidades
Identificar los grupos de interés que participarán en los procesos de capacitación.	- Personal calificado - Materiales para trabajo de gabinete - Computador y acceso a Internet	2 mes	Profesionales Subpesca	Define el nivel de demanda para el proceso de capacitación
Realizar jornadas de capacitación a mujeres sobre funciones del proceso productivo identificadas.	- Personal capacitado - Salón de clases y material para instrucción - Material y equipos de proyección y sonido	2 meses	Asesoría externa en Plantas de proceso	Transmite conocimiento para la obtener nuevos conocimientos que permitan optar a otras funciones
Implementar actividades de práctica que	Personal capacitado	2 meses	Asesoría externa en Plantas de proceso	Consolida conocimientos a través de la experiencia práctica

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
consoliden lo aprendido.	• Instalaciones en plantas de proceso • Materiales e insumos			

Componente 3: Empleadores se acogen a incentivos a la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Identificar los actuales instrumentos de incentivo a la contratación en el subsector de las plantas de proceso.	• Personal calificado sobre instrumentos públicos • Catastros de instrumentos	2 meses	Profesionales de la Subpesca y Ministerio de Economía y del Trabajo	Identifica la disponibilidad de los instrumentos asociados a incentivar empleos.
Generar nuevos o adaptar instrumentos existentes para el incentivo de contratación de mujeres.	• Computador y acceso a Internet • Caracterización de los beneficiarios • Caracterización de la industria de plantas de proceso	1,5 meses		Entrega opciones de instrumentos vinculados a las características propias del subsector de plantas de proceso.
Identificar actores claves en los procesos de contratación dentro del subsector de plantas de proceso.	• Personal con conocimiento del sector • Catastro de empresas del subsector de plantas de proceso • Estructuras organizacionales de las empresas	1 mes	Profesionales de la Dirección Zonal de Pesca Profesionales de la Subpesca	Identifica actores claves que definen y toman decisiones de contratación dentro de las plantas de proceso.
Elaborar y ejecutar jornadas de difusión sobre los instrumentos de incentivo a la contratación de mujeres.	• Personal capacitado • Salón de clases y material para instrucción • Material y equipos de proyección y sonido	1 meses	Profesionales de la Subpesca y Ministerio de Economía y del Trabajo	Da a conocer incentivos disponibles a actores claves que definen y toman decisiones de contratación
Establecer convenios de trabajo para la contratación de mujeres en diversas	• Personal capacitado • Instrumentos administrativos necesarios	3 meses	Profesionales de la Subpesca y Ministerio de Economía y del Trabajo	Materializa tanto la intención publica como el interés privado para implementar instrumentos que incentivan la

funciones del proceso productivo del subsector plantas de proceso.				contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo
--	--	--	--	--

iii. Símil Formulario E

a) Diagnóstico del problema

A través del Monitoreo de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional (IFOP, 2021) se visualizan las condiciones del empleo del subsector de las plantas de proceso. El monitoreo registra estadísticas de empleo por género, tipo de industria, categoría ocupacional, entregando un detallado escenario de cómo se configura el trabajo dentro de este subsector.

Se ha planteado la gran calidad del trabajo femenino en el sentido de que este es muy prolijo y certero, cualidades que son requeridas en funciones donde la precisión y rapidez son esenciales para mantener la calidad de los productos. Esta tendencia se puede observar con mayor nitidez en las plantas que procesan productos orientados al consumo humano directo, en efecto la Figura 7 muestra la proporción de mujeres que participan en las distintas categorías ocupacionales.

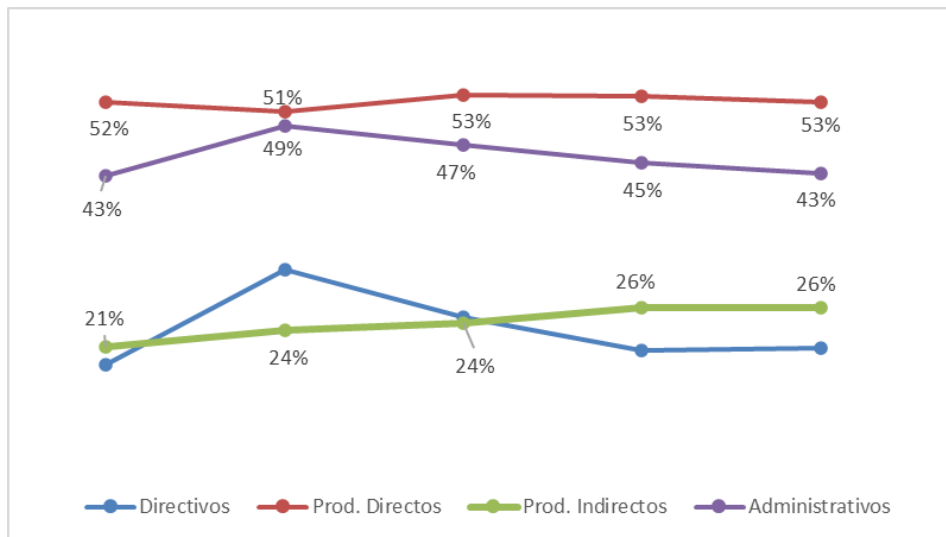


Figura 7. Participación femenina por Plantas consumo humano directo. Fuente: (IFOP, 2021).

Se aprecia entonces una fuerte presencia femenina en la categoría de agentes productivos directos, esto es participantes de las líneas de proceso mismo. Sin embargo,

es baja la proporción de mujeres en la categoría indirecta que comprende las labores de apoyo técnico a la producción.

Si se analiza por otra parte, las plantas reductoras (harina y aceite de pescado) en las cuales las labores manuales son mucho menos utilizadas. En tal sentido, se observa en la Figura 8 que las mujeres participan con mayor relevancia en los aspectos administrativos, reduciendo su participación en la medida que se enfoca el trabajo hacia las principales y más crítica funciones asociadas a las plantas reductoras.

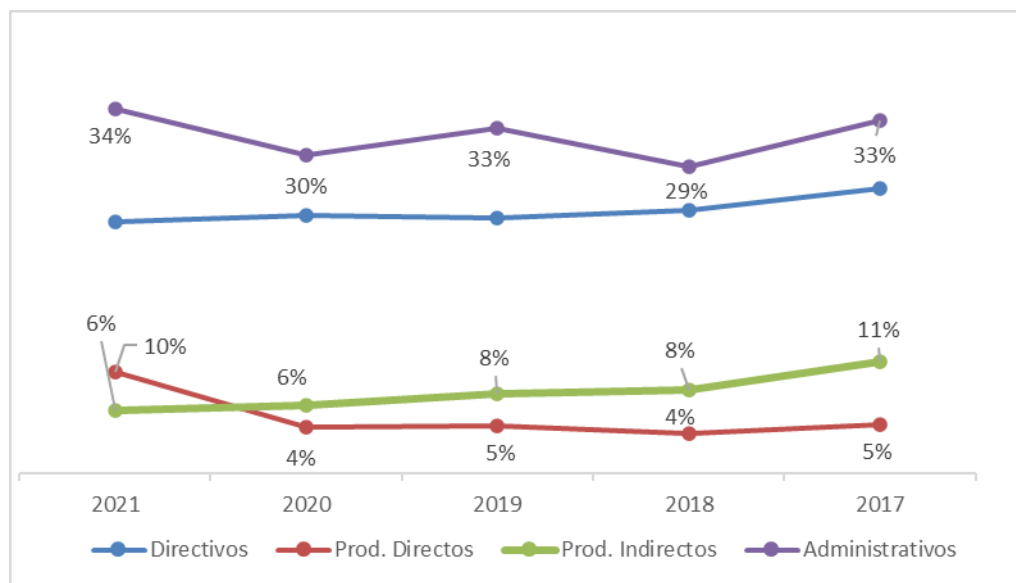


Figura 8. Participación femenina en Plantas Reducción. Fuente (IFOP, 2021)

Se observa entonces que el empleo femenino tiende a centrarse en particulares funciones y no accede de manera frecuente a otras posibilidades laborales que existen dentro del subsector de las plantas de proceso en la región del Biobío.

Este escenario también se evidenció al analizar las entrevistas semi estructuradas que se tomaron en el subsector y que mencionaban la fuerte concentración en determinadas funciones basadas definiciones de género respecto al desempeño de las y los trabajadores, lo que lleva a oportunidades de empleo y desarrollo más restringidas para las mujeres.

b) Población (focalización)

Las personas usuarias del programa son las mujeres que laboran en las plantas de proceso ubicadas en la región del Biobío y que laboran en las funciones que habitualmente han sido preconcebidas por definiciones y estereotipos de género, vinculadas a características que habitualmente se asocian a lo femenino (prolijidad, delicadeza, atención al detalle, por ejemplo).

c) Objetivos y seguimiento

Mejorar las oportunidades laborales diversificando el acceso de las mujeres a las diversas funciones del proceso productivo en las plantas de proceso.

d) Estrategia y componentes

La estrategia consiste en visibilizar las diferentes funciones que se desarrollan en el proceso productivo determinando las competencias y destrezas necesarias para realizarlas. Ese conjunto de destrezas define un programa de capacitación orientado a las mujeres que deseen acceder a funciones diferentes a las que habitualmente realizan o que se predeterminan por su género, con el fin que puedan obtener las capacidades técnicas para realizarlos eficazmente y contar con otras oportunidades de empleo y desarrollo laboral.

Con el fin de poder conciliar la oferta y la demanda por nuevas oportunidades laborales para las mujeres se plantea la generación de instrumentos públicos para incentivar la contratación. Para ello, se tomará contacto con actores claves de la industria que tengan capacidad de toma de decisiones en materias de contratación laboral a fin de dar a conocer tales instrumentos y sensibilizarlos sobre la posibilidad de diversificar las opciones de trabajo de las mujeres.

El programa se formula a través de tres componentes:

- a) Sector público y subsector de plantas de proceso identifican funciones en el proceso productivo para ampliar la participación de las mujeres en este subsector.
- b) Mujeres reciben capacitación orientada a funciones asociados al proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

- c) Empleadores se acogen a incentivos a la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

e) Eje Transversal de género

En el mundo del trabajo y desarrollo productivo se aprecia que las brechas respecto a participación laboral y tipo de actividad se encuentran determinadas por razones de género, es decir, por las definiciones que socialmente se establecen para definir lo que es femenino y lo que es masculino y cómo se deben comportar hombres y mujeres en relación con ello. Esto lleva, por ejemplo, a que las mujeres tengan una menor participación laboral, ya que se les asigna las tareas de cuidado vinculadas con las y los hijos y otros miembros de la familia que lo requieran. Estas definiciones, también establecen la mayor presencia de mujeres en áreas como la educación y la salud, por también encontrarse asociadas al cuidado, y que existan sectores altamente masculinizados, o sea con presencia predominante de hombres, por estar asociados a la fuerza o a habilidades científicas y matemáticas, como la tecnología y la industria. Esta división del trabajo y asignación de roles lleva a que las mujeres tengan mayor participación en áreas con menor remuneración, valoración social y con menos posibilidades para la toma de decisión, y que sus oportunidades laborales se vean más restringidas.

La situación descrita no es ajena al sector pesca ni al subsector plantas de proceso, donde también se observa una distribución y asignación de roles basadas en definiciones y estereotipos de género, que limitan la posibilidad de las mujeres de desempeñarse en distintas actividades vinculadas al sector.

Por lo anterior, el presente programa tiene como objetivo ampliar las oportunidades de empleo en el subsector y hacerlo más equitativo en la participación de mujeres y hombres en las distintas funciones involucradas.

b) **Brecha 2:**

Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal

i. Matriz de Marco Lógico

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶³		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
FIN: Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.	Eficacia	Conciencia sobre Trabajo Decente	Evaluado a través de encuestas o entrevistas. ⁶⁴ Evaluado a través de encuestas o entrevistas. ⁵⁵	Sectores público y privado comprometidos con impulsar el trabajo decente en el sector.
		Adopción de Prácticas de Trabajo Decente	Evaluado a través de encuestas o entrevistas, considerando aspectos como mejores ingresos, acceso a servicios de salud y educación, y una mayor calidad de trabajo. (Vinculado al Indicador de Trabajo decente)	
		Impacto en la comunidad		
PROPOSITO: Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reducen el riesgo al mejorar sus condiciones de trabajo, resguardando su integridad física.	Eficacia	Capacidad instalada de Identificar riesgos desagregado por sexo: Nivel de conocimiento sobre seguridad entre las y los recolectores de	Prueba de evaluación de identificación de riesgos. Medido mediante pruebas o	Recolectores de orilla reconocen el riesgo asociado a esta actividad extractiva.

⁶³ Se presenta más detalle de los indicadores en el Anexo 19

⁶⁴ Se debe definir la temporalidad para evaluar la dimensión respectiva

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶³		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
			Encuestas de percepción que permitan cuantificar el cambio.	
ACTIVIDADES: • Caracterizar las actividades del proceso extractivo de las y los recolectores de orilla desde la perspectiva del riesgo que involucran para su integridad física. • Definir los distintos perfiles de riesgo de acuerdo a las actividades caracterizadas. • Identificar y clasificar a los actores que participan en las actividades de recolección de orilla. • Entregar evaluación de riesgos y perfiles a los actores identificados.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Listado de Actividades Caracterizadas y validadas con actores relevantes. Perfiles de Riesgo definidos y validados con actores relevantes. Listado de Actores identificados. Evaluación de riesgo generada y validada con actores relevantes.	Acceso a la información que permitan la realizar la caracterización y perfilamientos requeridos. Acceso a información actualizada sobre las y los recolectores de orilla en la región.
Componente 2: Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben capacitación para reducir conductas que generen riesgo a su integridad física durante su actividad extractiva.	Eficacia	Porcentaje de recolectores de orilla, hombres y mujeres, capacitados que pueden identificar condiciones de riesgo. Reducción de incidentes o accidentes relacionados con riesgos después de la capacitación desagregado por sexo	Encuestas o pruebas de conocimiento que permitan cuantificar el cambio. (se debe definir la unidad de tiempo) Datos de Accidentabilidad Laboral. (se debe definir la unidad de tiempo)	Disposición de las y los recolectores de orilla para cambiar conductas de riesgo.

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶³		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
	Eficiencia Economía Calidad	Costo por participante capacitado, desagregado por sexo. Comparación de costos de la capacitación con costos asociados a riesgos no identificados Nivel de satisfacción de las y los recolectores de orilla con la capacitación, desagregado por sexo Precisión en la identificación de condiciones de riesgo	Costo de la capacitación y número de asistentes. Costos de Incidentes Pre. Capacitación, Costos de Incidentes Post Capacitación y Costos de Capacitación. (se debe definir la unidad de tiempo). Encuestas de satisfacción. (se debe definir la unidad de tiempo) Encuestas o pruebas de conocimiento que permitan cuantificar el cambio. (se debe definir la unidad de tiempo)	
ACTIVIDADES: - Identificar las medidas que previenen y/o mitigan los riesgos detectados en cada uno de los perfiles. - Elaborar un plan de capacitación según los perfiles identificados.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Medidas identificadas y validadas con actores relevantes. Perfiles para generación de plan de Capacitación. Contactos y espacios físicos para jornada de capacitación.	Agentes capacitadores disponibles para realizar la capacitación. Las medidas de prevención y mitigación son

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶³		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
- Realizar jornadas de capacitación. - Implementar actividades de verificación de aplicación de las medidas de prevención y/o mitigación adquiridas en la capacitación.			Selección de contactos para Actividades de verificación.	asimiladas por las y los recolectores de orilla. Se promueven las condiciones necesarias para que las mujeres participen en las capacitaciones (horarios, lugar de realización, otros).
Componente 3: Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben equipamiento que reduce riesgos durante su actividad extractiva.	Eficacia	Reducción de incidentes o accidentes, desagregado por sexo.	Datos de Accidentabilidad Laboral. (se debe definir la unidad de tiempo)	Las personas utilizan los implementos de manera adecuada.
	Eficiencia	Tiempo de Cobertura, desagregado por sexo	Verificación según Carta Gantt y ejecución.	
	Economía	Ahorros generados por la entrega de implementos de seguridad desagregados por sexo	Costos de Incidentes Pre. Entrega de implementos, Costos de Incidentes con implementos entregados, Costos de implementos y entregados) (se debe definir la unidad de tiempo)	
		Relación Costo-Beneficio de las medida de seguridad desagregadas por sexo	Costos de Incidentes Pre. Entrega de implementos, Costos de Incidentes con implementos entregados y Costos de implementos y	

Enunciado del Objetivo	INDICADORES ⁶³		Medios de Verificación	Supuestos
	Enunciado (Dimensión/ Ámbito de Control)	Nombre		
	Calidad	Satisfacción de los recolectores de orilla desagregado por sexo Durabilidad del equipamiento, desagregado por sexo	su entrega) (se definir la unidad de tiempo) Encuestas de satisfacción. (se debe definir la unidad de tiempo) Frecuencia de Reposición de Implementos	
ACTIVIDADES: - Identificar implementos necesarios para prevenir y/o mitigar los riesgos en cada uno de los perfiles identificados. - Adquirir los implementos de acuerdo con el perfil de riesgo y características de las y los recolectores de orilla que los utilizarán. - Distribuir los implementos entre las y los recolectores de orilla. - Realizar seguimiento de la utilización de la implementación entregada.	Eficacia	Cumplimiento de la ejecución de la actividad.	Listado de implementos identificados y validados con actores relevantes. Adquisición de Implementos de seguridad personal. Distribución de los implementos entre las y los recolectores de orilla. Lista de verificación del uso de los implementos de seguridad.	Disponibilidad en el mercado en términos de la cantidad y calidad de los implementos requeridos. Que exista mecanismos que permitan el seguimiento del uso de los implementos entregados.

ii. Plan de Acción

Componente 1: Recolectores de orilla reciben evaluación sobre las condiciones de riesgo asociadas a su actividad extractiva.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Caracterizar las actividades del proceso extractivo	• Vehículos y materiales para	2 meses	Profesionales Subpesca asociados a Pesca Artesanal	Identificar comportamientos o conductas que se

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
de las y los recolectores de orilla desde la perspectiva del riesgo que involucran para su integridad física.	operaciones en terreno • Personal calificado • Personal para realizar caracterización • Financiamiento para actividades en terreno			realizan durante la actividad extractiva y que involucren riesgos para la integridad física de las distintas personas involucradas en la actividad (hombres, mujeres, personas mayores).
Definir los distintos perfiles de riesgo de acuerdo con las actividades identificadas.	• Materiales para trabajo de gabinete • Personal calificado • Computador y acceso a Internet	1,5 meses	Asesoría externa en Evaluación de Riesgos	Los perfiles de riesgo permiten focalizar la metodología y contenidos necesarios.
Identificar y clasificar a los actores que participan en las actividades de recolección de orilla.		1 mes	Profesionales Subpesca asociados a Pesca Artesanal	Definir la población objetivo que potencialmente será usuaria.
Entregar evaluación a los actores identificados.	• Directorios de los actores identificados • Computador y acceso a Internet.	2 semanas	Profesionales Subpesca Dirección Zonal	Actores visualizan los riesgos que enfrentan a través de un proceso documentado.

Componente 2: Recolectores de orilla reciben capacitación para reducir conductas que generen riesgo a su integridad física durante su actividad extractiva.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Identificar las medidas que previenen y/o mitigan los riesgos detectados en cada uno de los perfiles.	• Personal calificado • Materiales para trabajo de gabinete. • Computador y acceso a Internet. • Material gráfico	2 meses	Asesoría externa en Evaluación de Riesgos	Definir comportamientos que reduzcan los riesgos detectados.
Elaborar un plan de capacitación según los perfiles identificados.		2 meses		Define los contenidos para socializar los comportamientos y que estos sean asimilados por las y los recolectores de orilla.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Realizar jornadas de capacitación.	- Personal capacitador - Salón de clases y material para instrucción - Material y equipos de proyección y sonido - Financiamiento para actividades en terreno	3 mes		Transmitir conocimientos que propendan a cambiar conductas riesgosas.
Implementar actividades de verificación de aplicación de las medidas de prevención y/o mitigación adquiridas en la capacitación.	- Personal Capacitado - Computador y acceso a Internet. - Vehículos y materiales para operaciones en terreno	2 meses	Profesionales Subpesca asociados a Pesca Artesanal	Permite determinar la eficacia del proceso de capacitación, lo que permite su mejoramiento permanente.

Componente 3: Recolectores de orilla reciben equipamiento que reduce riesgos durante su actividad extractiva.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Identificar implementos necesarios para prevenir y/o mitigar los riesgos en cada uno de los perfiles identificados.	- Personal calificado - Catastros de implementos de seguridad disponibles - Computador y acceso a Internet	2 meses	Asesoría externa Evaluación de Riesgos	Identifica la disponibilidad de los implementos que contribuyen a reducir riesgos.
Adquirir los implementos de acuerdo con el perfil de riesgo y características de las y los recolectores de orilla que los utilizarán.	- Acceso a Portal de compras - Personal calificado en compras públicas - Listados de implementos seleccionados - Caracterización de las y los recolectores de orilla	2 meses	Personal de Abastecimientos y/o gestión de compras	Obtener los implementos a través de los canales formales de compra del Estado.

Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Logros
Distribuir los implementos entre las y los recolectores de orilla.	- Personal capacitado - Espacio o lugar para entrega implementos en terreno	3 mes	Profesionales de la Dirección Zonal de Pesca Personal Departamento Administrativo	Materializar la entrega de implementos a las personas usuarias del programa.
Realizar seguimiento de la utilización de la implementación entregada.	- Personal Capacitado - Computador y acceso a Internet. - Vehículos y materiales para operaciones en terreno	2 meses	Profesionales de la Dirección Zonal de Pesca	Permite determinar el uso efectivo de los implementos entregados.

iii. Símil Formulario E

a) Diagnóstico del problema

Los datos que consigna el Registro Pesquero Artesanal (RPA) indican que en la región del Biobío mantienen inscripción como recolector de orilla un total de 11.632 personas, de las cuales 36,5% son mujeres, de estas el 54% se encuentra en Coronel.

La Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2022) ha reconocido al sector pesca como uno de los que presentan mayores tasas de accidentabilidad, señalando que las principales causas o factores causantes asociados a estos accidentes son la gestión en la prevención, la formación, capacitación e información, y las actividades preventivas. Por otra parte, de acuerdo con Indespa: ‘Muchas mujeres recolectoras realizan estas faenas en condiciones precarias y sin equipamiento que las proteja del frío, del agua e incluso de accidentes como resbalar sobre las rocas.’⁶⁵. Finalmente, esta situación también se vio reflejada dentro de las entrevistas semi estructurales, donde actores de los sectores extractivos, tanto artesanal como industrial apreciaban que la actividad extractiva significaba un nivel de riesgo.

⁶⁵ Visto en <http://www.sernapesca.cl/noticias/indespa-entrega-indumentaria-profesional-para-recolectores-de-orilla> el 25.09.2023.

Se configura entonces una situación de riesgo la cual es más acentuada en el subsector pesquero artesanal al tener menores posibilidades de implementación o formación para mitigar los riesgos de la actividad. En particular, se reconoce que las y los recolectores de orilla se constituyen en un grupo especial por el nivel de vulnerabilidad que les dificulta optar a actividades que le permitan realizar sus labores extractivas con un mayor margen de seguridad previniendo o mitigando el riesgo.

b) Población (focalización)

Las personas usuarias del programa son recolectores de orilla, hombres y mujeres, que realizan labores extractivas en la región del Biobío y que cuentan con inscripción vigente en el RPA de Sernapesca.

c) Objetivos y seguimiento

Recolectores de orilla, mujeres y hombres, reducen el riesgo al mejorar sus condiciones de trabajo, resguardando su integridad física.

d) Estrategia y componentes

Para reducir el riesgo inherente de la actividad extractiva artesanal que se desarrolla en orillas de playa, se plantea en una primera etapa, entregar evidencias documentadas, a quienes participan de la recolección de orilla, respecto a los riesgos que implica su actividad y que muchas veces se enmascara bajo la cotidianeidad del trabajo rutinario extractivo y que por ende, hace perder la condición de alerta que debe estar presente al trabajar en una zona de interfase mar playa, disminuyendo la percepción de riesgo para su integridad física. Esta labor de concientización permite mejorar la recepción y validación de las personas usuarias al siguiente paso del programa.

Identificar riesgos y sus causales permite determinar medidas efectivas que modificando comportamientos reduzcan el riesgo implícito en este tipo de actividad extractiva artesanal. Estos contenidos serán esquematizados, clasificados en perfiles de riesgo, para elaborar instancias de aprendizajes especializados. La información anterior será entregada a las personas usuarias a través de sendas jornadas de capacitación, las que serán evaluadas posteriormente a fin de determinar mejoras en los siguientes procesos de capacitación.

Como un elemento final, pero no menos importante, es que el programa entregará a las personas usuarias implementación que contribuya junto con los cambios de conducta a reducir el riesgo a la integridad física de las y los recolectores de orilla de la región del Biobío.

El programa se formula a través de tres componentes:

- a) Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben evaluación sobre las condiciones de riesgo asociadas a su actividad extractiva
- b) Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben capacitación para reducir conductas que generen riesgo a su integridad física durante su actividad extractiva.
- c) Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben equipamiento que reduce riesgos durante su actividad extractiva.

e) Eje Transversal de género

En la actividad de recolección de orilla se aprecia la participación de mujeres y hombres, así como de personas de diferentes edades, para las cuales esta actividad puede ser un quehacer recurrente o uno temporal debido a las propias condiciones de sobrevivencia del contexto social en el que se encuentran. Esto lleva a considerar que a pesar de que la actividad tiene labores definidas y riesgos asociados específicos, esas labores y, por lo tanto, los riesgos no se distribuyen ni enfrentan de igual manera en quienes participan de la actividad según género y edad. Esto lleva a considerar la necesidad de establecer medidas para prevenir y mitigar riesgos según perfiles que pueden estar determinados por la división del trabajo que realicen las y los recolectores de orilla.

Por ello, una primera acción es identificar los riesgos asociados a la recolección de orilla y a las distintas actividades vinculadas a la recolección según perfiles con el fin de que las medidas de prevención y mitigación estén acordes no solo a la actividad y al riesgo asociado, sino a quién realiza esa actividad.

Asimismo, que los implementos que sirvan para prevenir o mitigar el riesgo, sean los adecuados para los fines definidos y pertinentes a quien los utilizará (por ejemplo, que el tallaje sea adecuado a mujeres y hombres) o que se considere que el riesgo no solo

está asociado al uso de fuerza, sino que también a la exposición a aguas frías lo que tiene un impacto diferenciado en mujeres y hombres. Además, que se consideren las necesidades y condiciones diferenciadas de mujeres y hombres para realizar las actividades de capacitación y de práctica, por ejemplo, teniendo presente la necesidad de conciliar las responsabilidades de cuidado con los de la actividad de capacitación.

Por lo anterior es que se plantea que este programa tenga un enfoque de género, para que la actividad de recolección de orilla y los riesgos asociados se evalúe y aborde según el perfil de quien la realiza y se especializa en determinada función dentro de la actividad en su conjunto, en particular en relación con las categorías de género y edad.

4.4.4 Taller de validación de propuesta de plan de acción y programas.

El taller de validación de las propuestas de programas para abordar las brechas priorizadas se realizó el 17 de octubre de 2023, a través de la plataforma Zoom y contó con la asistencia de representantes del FIPA, Subpesca, Dirección Zonal de la región del Biobío y Seremi de Economía de la región del Biobío (Anexo 20).

Una vez realizada la presentación no hubo observaciones a los programas presentados.

4.4.5 Elaboración de propuesta final de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

En atención a los resultados del Taller 2, las propuestas de programa no sufrieron cambios y, por ende, la entrega de las propuestas finales de plan de acción y programas son los explicitados en la sección 0 y sus respectivos anexos.

5 Notas explicativas sobre Bases de Datos

5.1 Antecedentes

La convergencia de múltiples bases de datos heterogéneas en una estructura unificada plantea desafíos significativos debido a la diversidad inherente en sus propósitos, estructuras, criterios de

recopilación, temporalidades y ámbitos explorados. En efecto, cada una de estas fuentes de información no solo difiere en sus formatos y tipos de datos, sino también en la profundidad y amplitud de la información que contienen.

A modo de ejemplo respecto de la no conveniencia de esta homogenización es posible mencionar los efectos nocivos respecto de la escalabilidad y rendimiento de la base unificada, esto debido al aumento en el volumen de datos y la complejidad de las consultas que se le debieran hacer a la base de datos para obtener respuestas útiles de ella. Mantener bases de datos separadas permite optimizar y ajustar cada una para sus usos específicos, mejorando la eficiencia operativa. En términos visuales significa que la base unificada tendrá una gran cantidad de celdas vacías (ceros) para todas aquellas preguntas que pertenezcan a sólo a una de las bases utilizadas ya que todas las demás presentarán ceros en esta respuesta.

Otro aspecto relevante y que juega en contra de la unificación es la temporalidad y ciclicidad de vida de los datos. Consolidar datos con diferentes temporalidades complica la gestión del historial de datos aumentando las posibilidades de error respecto de la pertinencia y validez de los mismos.

Respecto de la calidad de la información extraíble de la base hace preciso recordar que cada base de datos fue diseñada para un propósito específico, capturando detalles y contextos únicos. Consolidar estas bases podría llevar a una pérdida de información contextual valiosa, afectando la calidad y utilidad de los datos para análisis específicos.

Finalmente, la eventual incorporación futura de una nueva base, generada por ejemplo a partir de un instrumento ad hoc desarrollado por organismos sectoriales relevantes en el sector pesquero podría no “calzar” con la estructura de la base unificada, obligando a replantearse la viabilidad futura de esta estructura común y el adecuado acceso a los datos.

Por tanto, considerando los aspectos descritos en los puntos anteriores, se determinó no consolidar las diferentes bases de datos en una única tabla, sin embargo se cree prudente que se desarrolle un trabajo de vinculación entre las distintas tablas (bases de datos relacionales) tal que permita relacionar en la medida de lo posible los datos extractables desde las distintas fuentes de información, preservando y exhibiendo las estructuras disponibles para elaborar indicadores de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Las bases de datos que se consideraron fueron las siguientes:

- **Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2020:** La Casen es una encuesta representativa a nivel nacional que busca caracterizar la situación socioeconómica de los hogares chilenos. Contiene información detallada sobre ingresos, empleo, educación, vivienda, entre otros aspectos relevantes para entender la dinámica socioeconómica del país. La encuesta suele realizarse aproximadamente cada dos años, y la edición mencionada es del año 2020.
- **Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional (IFOP):** Esta base de datos se centra en monitorear la industria pesquera y acuícola en Chile. Contiene información relevante sobre la producción, la situación económica y otros indicadores clave del sector. La temporalidad de medición puede variar dependiendo de los aspectos específicos que se monitorean, pero suele tener informes regulares que pueden ser mensuales, trimestrales o anuales. La versión consultada es la última disponible, 2021-2022.
- **Registro Organizaciones Artesanales (ROA) de Sernapesca:** El Registro de Organizaciones Artesanales de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Sernapesca) recopila datos sobre las organizaciones y grupos asociados a la pesca artesanal en Chile. Contiene información sobre las organizaciones, sus actividades, ubicaciones geográficas, entre otros aspectos relevantes para entender la dinámica de la pesca artesanal en el país. La versión consultada es a marzo de 2023.
- **Estadísticas mensuales de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO):** Esta base de datos recopila información sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales reportadas en Chile. Proporciona datos estadísticos sobre la frecuencia, naturaleza y circunstancias de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La temporalidad suele ser mensual para llevar un registro actualizado de estos eventos. La versión consultada es la disponible en la web en julio de 2023.

5.2 Repositorio de las bases de datos

Las bases de datos mencionadas previamente fueron dispuestas en una planilla de cálculo en cual se estructuró de la forma descrita en la Tabla 36.

Tabla 36. Estructura Planilla de Bases de datos.

Hoja de Cálculo	Base de datos	Descripción
Metadatos	No corresponde a una base de datos en sí misma, es una herramienta de apoyo a la homogenización de conceptos relevantes para la definición de variables presentes en las distintas bases utilizadas.	Entrega la descripción de cada una de las variables seleccionadas en las respectivas bases de datos como también variables auxiliares creadas para identificar al sector pesquero.
Casen	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2020	Selección de datos Casen para la región del Biobío a partir de sus módulos de Trabajo e Ingresos ⁶⁶ .
Casen_Pesca		Identificación de actividades asociadas al sector pesquero en base a respuesta a la pregunta "¿Qué hace en su trabajo o negocio principal?" que corresponde a la variable "o9b" del cuestionario Casen 2020.
Ifop	Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional (IFOP)	Base de datos completa del monitoreo económico IFOP sobre establecimientos manufactureros 2021.
ROA	Registro Organizaciones Artesanales (ROA) de Sernapesca	Base de datos ROA para la región del Biobío a marzo de 2023
Suseso	Estadísticas mensuales de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Superintendencia de Seguridad Social - Suseso)	Datos año 2022 asociados a actividad económica Pesca en la región del Biobío con información de: • Accidentes Fatales • Accidentes Graves • Días Perdidos • Número de Afiliados

⁶⁶ Módulos O e Y del formulario Casen 2020.

5.3 Implementación de Indicadores

El uso de las bases para la implementación de los indicadores y observaciones asociadas se indican en las siguientes tablas (Tabla 37, Tabla 38 y Tabla 39).

Tabla 37. Uso bases Subsector Pesca Artesanal.

Subsector	Ítem	Nombre	Base Datos	Observación
Pesca Artesanal	2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Se agregaron los subsectores pescador y buzo, con un total igual a 38 registros. No hay datos para mujeres.
	2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Falta factor actualización (relación de IPC); La información de ingresos es muy limitada para hombres y no existe para mujeres.
	7.1	Segregación ocupacional por sexo	RPA	Información al año 2022
	10.1	Índice de densidad sindical	ROA; RPA	

Tabla 38. Uso bases de datos Subsector Pesca Industrial.

Subsector	Ítem	Nombre	Base Datos	Observación
Pesca Industrial	1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	Hay un muy reducido número de tripulantes registrados, solo una mujer en este segmento.
	2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	
	2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Falta factor actualización (relación de IPC). Poca información de niveles de ingreso.
	7.1	Segregación ocupacional por sexo	IFOP	Promedio Año 2021. Existe información <i>histórica de años previos</i> .
	8.1	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	Suseso	Promedio Año 2022. Sector económico definido como "Pesca", se interpreta como la flota industrial asociada a las mutuales.
	8.2	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Suseso	
	8.3	Tiempo perdido por lesión ocupacional	Suseso	

Tabla 39. Uso bases de datos Subsector Plantas de Proceso.

Subsector	Línea	Ítem	Nombre	Base Datos	Observación
Plantas de Proceso	Global	1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
	Global	2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
	Global	2.4	Salario promedio real	Casen 2020	Falta factor actualización (Relación IPC). Pocos datos de ingreso.
	Global	3.1	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	Casen 2020	Casen registra el valor del contrato, no el tiempo realmente trabajado.
	Reducción	7.1	Segregación ocupacional por sexo	IFOP	Promedio 2021; Data compromete a 313 plantas. Existe información histórica de años previos.
	Algas				
	CHD				
	Mixtas				
	Reducción	7.2	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	IFOP	
	Algas				
	CHD				
	Mixtas				
	Global	7.3	Brecha salarial de género	Casen 2020	

5.4 Consideraciones

5.4.1 Sobre Casen

Dado que la detección de los informantes que son asociados al sector pesquero (y eventualmente en el futuro, a la acuicultura) dependen de la respuesta no estructurada (redacción libre de las

personas) a la pregunta o9b del formulario Casen, esto es: “¿Qué hace en su trabajo o negocio principal?, se requiere un ejercicio periódico para cada nueva versión de la encuesta para determinar al subconjunto de informantes que será de interés de evaluar.

5.4.2 Nivel de segmentación

En la medida que los niveles de segmentación sean más específicos, el número de datos disponibles tiende a ser menor y por ello, la capacidad de estos para representar a la población objetivo disminuye.

5.4.3 Insuficiencia de Información administrativa y sectorial estructurada

El bajo nivel de respaldo estadístico susceptible de alcanzar a partir de las bases de datos actualmente utilizables, obliga a la evaluación de la creación de un instrumento sectorial que se haga cargo de las necesidades de información, tal que permita trabajar sobre una prospección laboral efectiva que permita prevenir problemas y adelantarse a posibles cambios tecnológicos, sociales y estructurales del ecosistema laboral tanto en el sector pesquero y acuícola como en el general, donde la conmutación laboral podría a partir de la reconversión cambiar los valores y medidas que hoy se tienen de este sector, en general y en particular de la región del Biobío.

6 Análisis y discusión de resultados

Si bien el concepto de trabajo decente se originó en el seno de la OIT, en realidad su conceptualización superó desde su inicio la esfera meramente laboral y se constituyó como concepto que integra derechos fundamentales de las personas, en cuanto a la oportunidad de acceder a un empleo productivo asociado a un ingreso justo, un ambiente seguro, protección social, de manera que a través de este empleo sea posible optar a un desarrollo personal y por ende colectivo. Esta transversalidad sin duda propició su incorporación a los ODS y se convirtió en una demanda mundial a partir de lo cual los estados deben hacerse cargo.

Cabe destacar que el avance en el cumplimiento de los ODS sufrió un duro traspie producto de la pandemia de Covid-19 y la posterior crisis económica mundial que frenó el avance y en muchos casos significó retrocesos respecto a lo que se había logrado previamente a esta crisis sanitaria. En tal sentido ha sido claro el llamado de la OIT a que los estados redoblen sus esfuerzos para avanzar en el logro del ODS relacionados con el trabajo decente.

Mientras que la OCDE se enfoca en ayudar a los países en el diseño de políticas públicas que aceleren la productividad y la cohesión social, la Unión Europea orienta su labor a la recuperación post pandemia y está desarrollando una interesante labor con la OMC⁶⁷ articulando las normas laborales con las políticas comerciales. Para el Banco Mundial el eje es ayudar a los países en mayor situación de vulnerabilidad y pobreza, en especial a los grupos de las y los trabajadores jóvenes, las mujeres y las personas con bajos niveles educativos, propiciando con su labor la generación de empleos que impulsen el desarrollo inclusivo.

Respecto a trabajo decente y género cabe resaltar, algunos puntos. Por un lado, el esfuerzo en generar condiciones para el trabajo decente es también un esfuerzo por promover y alcanzar los objetivos de igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral, aportando a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y de su autonomía económica. Asimismo, la relación trabajo decente y género, permite reconocer que las políticas actuales y el funcionamiento del mercado laboral, impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres, generando brechas y barreras de acceso para estas y respecto a sus oportunidades de desarrollo en el mercado laboral. Por otra parte, permite identificar que las construcciones de género imperantes repercuten en la inserción y participación laboral de las mujeres por aún depositar en ellas la mayor responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, así como por el bajo reconocimiento que todavía tiene esa labor, lo que impacta en las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Por último, en esta relación el reconocimiento de ambientes de trabajo libres de violencia de género aún está en proceso bajo la consideración de generar ambientes laborales seguros para las mujeres.

Atendido al acento solicitado en este proyecto respecto a propiciar el enfoque de género en la temática de trabajo decente en el sector pesquero, se realizó un análisis crítico de la actual matriz sobre la capacidad de los actuales indicadores de expresar dicho enfoque. En tal sentido se detectó la ausencia de indicadores en ámbitos que son cruciales para el acceso, desempeño y permanencia de las mujeres en el mundo laboral, como son la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y generar ambientes de trabajo libres de violencia de género. A pesar de que existe una dimensión orientada a medir indicadores relativos a igualdad de género.

⁶⁷ Organización Mundial de Comercio (<https://www.wto.org/indexsp.htm>)

Por otro lado, posiblemente uno de los conceptos más relevante de la revisión de la literatura especializada en trabajo decente dice relación con que el desafío actual no pasa solo por una medición de tal concepto y que lo más importante es estimular el debate sobre las mejoras laborales posibles. Ello significa entonces que reconociendo el carácter y demanda global que impone el concepto de trabajo decente, ello se debe implementar teniendo especial consideración de las características propias de cada país.

La demanda de acciones que parte a nivel global se va materializando a nivel nacional con las particulares acciones que en él se desarrollan. En Chile se ha generado una orgánica institucional que está siendo liderada por el Dirección del Trabajo y desde allí se irradia con más o menos profundidad en los ministerios sectoriales. Tales acciones también tienen un relato en los territorios, pero aún no muestran resultados concretos y se están gestionando mesas de trabajo con los actores sectoriales. El sector privado tiene un conocimiento del tema, pero está a la espera de un marco normativo o reglamentario que aclare los alcances y requerimientos que el gobierno determine.

Cabe relevar aquí no solo el desafío de llevar los indicadores de trabajo decente, y la discusión social asociada, a nivel país, sino que también a diversos sectores de la actividad económica. En el caso del sector pesquero el desafío radica en las características internas del sector que se expresan en la presencia de subsectores distintos entre sí donde, por ejemplo, los dispares grados de formalidad impactan en la posibilidad de que exista trabajo decente y de medirlo. En este sentido también, desde un enfoque de género, la participación de las mujeres en general se concentra en el subsector pesca artesanal donde sus actividades son menos reconocidas y visibilizadas y, por tanto, más difícil de medir las condiciones de su trabajo⁶⁸.

Debe tenerse en cuenta que los indicadores de trabajo decente están pensados para caracterizar a nivel país las condiciones laborales situación que se describe desde los inicios de la medición de trabajo decente, y se refrenda con mayor nitidez según se describe en los objetivos y uso de indicadores de trabajo decente en el informe "Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Avances y desafíos en la medición del trabajo decente" de la Cepal de mayo de 2013, Número 8,

⁶⁸ Constituye un avance en este sentido la ley 21.370 que modifica cuerpos legales con el fin de promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola, al reconocer las actividades conexas y otras medidas en camino a reconocer la participación de las mujeres en el sector.

donde se describe: “El principal objeto de la medición del trabajo decente consiste en proporcionar a los mandantes —gobiernos, trabajadores y empleadores— herramientas para evaluar los progresos de cada país en materia de trabajo decente.” por lo tanto llevar estas mediciones a una realidad sectorial y además acotada territorialmente como se define en los requerimientos de este proyecto conlleva un desafío adicional que implica evaluar la pertinencia del indicador a este nivel micro de análisis.

Un elemento relevante en el proceso de selección de indicadores se relaciona a la capacidad de las actuales bases administrativas para medirlos. En tal sentido, se aprecian algunas situaciones que son transversales a dichas bases, el primero se refiere a la limitada visibilidad del sector pesca, en efecto es común que este sea integrado junto con otros sectores, por ejemplo, en el tratamiento que hace el INE que genera un grupo global denominado “Silvoagropecuario y Pesca”. Debe considerarse también que el sector de plantas de proceso queda también integrado dentro del grupo “Industria Manufacturera”, dado ello, el acceso a la información sectorial no es directa, sino que requiere necesariamente de un tratamiento de revisión y depuración de las bases administrativas. Debe reconocerse, sin embargo, que los tratamientos de género y territorios se encuentran bien desarrollados y permiten discriminar por tales aspectos, lo mismo sucede con la información de migración y etnias, aunque no de igual manera respecto a edad, en especial cuando se quiere poner el foco en la temática del trabajo infantil. Sin embargo, por lo ya señalado, si no se puede contar con información específica del sector, la desagregación posible se vuelve inútil,

Los ejercicios iniciales de implementación de los indicadores no se orientaron a la determinación de un particular guarismo para los indicadores seleccionados, sino que el propósito fue explorar, por un lado, si la estructura de las bases administrativas hasta el momento revisadas permite su implementación y si estos logran el nivel de especificación requerido, entendiéndose ello el aspecto territorial y los subsectores solicitados y por otro, revisar qué nivel de cobertura y volumen de datos que están hoy disponibles.

Al respecto, la encuesta Casen 2020 en pandemia permite que cada participante exprese su ocupación u oficio en el Módulo O: Trabajo (ítems o9a y o9b, respectivamente), a partir de tal

información se discriminó aquellas relacionadas con la actividad pesquera⁶⁹. En términos globales esta actividad sectorial presenta una baja participación dentro de la encuesta (0.84% del total de participantes mayores de 15 años).

No obstante, el bajo número de datos sectoriales, lo que se releva es que esta encuesta que cumple con los criterios de acceso, disponibilidad, periodicidad y veracidad y tiene la estructura necesaria para poder implementar indicadores de trabajo decente en el sector. Valorando entonces su potencial se podrían generar cursos de acción que propicien una mayor participación de los actores sectoriales para que se registre con mayor precisión y validez su realidad dentro de tal encuesta.

Sin duda, los procesos de recopilación sectorial son claves para lograr una adecuada cobertura y significancia de los datos que servirán posteriormente para implementar los indicadores de trabajo decente, en tal sentido se destaca el trabajo permanente que está desarrollando IFOP⁷⁰ a través del Monitoreo Económico de la Industria Pesquera y Acuícola Nacional, este seguimiento de más de una década, podría ser un canal dentro del cual insertar consultas claves que ayuden a implementar indicadores de trabajo decente, la viabilidad de lo anterior debe considerar aspectos de política, financieros, logísticos y operativos.

No se ha tenido disponibles experiencias de matrices de indicadores vinculadas a otras actividades económicas que permitan comparar resultados en términos de la metodología seguida, el número y tipo de dimensiones asignadas, indicadores finales seleccionados, y bases de datos administrativas adoptadas para su implementación. Ello dado el nivel de desarrollo de esta temática en otros ministerios sectoriales.

Los elementos cuantitativos requieren identificar un adecuado contexto y particularmente lograr una adecuada comprensión de la realidad, para ello fue clave el proceso de entrevistas a actores que laboran en los distintos subsectores de la región del Biobío, aspecto cualitativo, lo que permitió auscultar sus opiniones, deseos y anhelos que nacen de su relación con el mundo laboral. Esa

⁶⁹ Las ocupaciones y oficios asociados a la actividad pesquera se entregan en el enlace: Oficios Sectoriales_Casen2020.xlsx

⁷⁰ A través de la Unidad de Economía de la División de Investigación Pesquera.

identificación permite entonces identificar dimensiones y brechas asociadas al trabajo decente, las cuales fueron insumos para la definición de las propuestas de programa.

En este sentido, llama la atención la presencia de brechas en dimensiones del trabajo decente que afectan de forma transversal a los distintos sectores, entre las cuales destaca, el Ambiente de Trabajo Seguro e Igualdad de Oportunidades y Tiempo en el Trabajo, y que, además, presentan una expresión de dichas brechas diferente entre mujeres y hombres, de ahí también la oportunidad de realizar un análisis con enfoque de género del trabajo decente. Tal hallazgo está en línea también con el diagnóstico realizado por la Dirección de Trabajo, que reconoce a la pesca como uno de los sectores económicos con mayores tasas de accidentabilidad (Dirección del Trabajo, 2022).

En base a los elementos expuestos en el análisis cuantitativo y cualitativo y las orientaciones expuestas en el Taller de validación 1 (sección 4.4.2) se definieron dos brechas para las cuales se propusieron sendos programas públicos. Se entiende que este ejercicio considera los elementos básicos de la formulación, sin embargo, requieren de una mayor elaboración en base a la participación de más actores que proporcionen elementos que perfeccionen los distintos elementos contenidos en la propuesta.

7 Conclusiones

El concepto de trabajo decente sobrepasa ampliamente el ámbito laboral y abarca aspectos como el económico, social, comercial, político y cultural, ello se evidencia por ejemplo en la transversalidad e influencia que tiene el ODS N°8 de la Agenda 2030, denominada “Trabajo decente y crecimiento económico”, en los restantes ODS definidos por las Naciones Unidas. Esta amplia implicancia genera una preocupación global por el tema y define desafíos y compromisos para cada uno de los países.

Al respecto, Chile ha desarrollado una coordinación institucional liderada por la Dirección del Trabajo y la asesoría de la sede chilena de la OIT, fruto de ello, se creó el Observatorio de Trabajo Decente. Esta entidad ha definido una matriz de 10 dimensiones y 44 indicadores para medir el trabajo decente en el país.

Si bien ya está definida formalmente tal matriz, está aún puede ser perfeccionada, en particular para mejorar la perspectiva de género y el análisis del trabajo infantil. De igual forma se hace

necesaria un proceso de selección de indicadores cuando se transita desde la perspectiva global de país hacia una visión más compartimentada como lo es a nivel de sector productivo, en este caso, la actividad pesquera, ello se acentúa aún más, fijando el territorio donde se busca evaluar el concepto de trabajo decente, en este caso acotado a la región del Biobío.

Se aprecia en general que las actuales bases administrativas globales, llámese estas Casen, ENE, ENCLA, entre otras, adolecen de una adecuada identificación del sector pesca y que, aún definido algún mecanismo de identificación auxiliar, la densidad de datos es reducida. Sin embargo, sus estructuras permiten la implementación de indicadores de trabajo decente que requieren de visibilización por parte de los distintos sectores a través de requerimientos específicos hacia la autoridad encargada de estos levantamientos administrativos como el INE y el Ministerio de desarrollo Social o cualquier otro vinculado a levantamientos de esta naturaleza como la Dirección del Trabajo o Servicio de Extranjería por mencionar algunos, donde podrán decidir si dedicar un levantamiento profundizado a al sector solicitante o definir un levantamiento específico que den cuenta de esta necesidad como es el caso del Censo Agropecuario levantado por el INE. Por otra parte, se valora la disponibilidad de bases administrativas sectoriales gestionadas por IFOP y Sernapesca que logran una adecuada cobertura en el sector pesquero y son manejadas por profesionales con amplio conocimiento de las dinámicas y actores presentes en él.

Adicionalmente se debe considerar que los generadores de empleo, y en particular los de empleo formal, no tienen incentivos para la generación de condiciones laborales que propendan a un mayor cumplimiento de los indicadores de Trabajo Decente, esto es transversal a todos los sectores, y es un tema presente y de interés en los actores del ecosistema laboral en Chile, un ejemplo de ello corresponde a los dichos del Director del Observatorio Laboral de Sence Valparaíso, Drago Radovic´ quien el pasado 02 de Mayo en el Foro Regional de Cooperación Laboral presentó a actores sectoriales y autoridades regionales la necesidad de incorporar en la estructura de gestión de las empresas mecanismos que apunten al cumplimiento de los Objetivos de Trabajo Decente, tal que de generarse indicadores para las empresas estas tengan bien aspectado los resultados y presentar su cumplimiento y contribución a la sociedad en materia de condiciones laborales.

Desde esta perspectiva es recomendable que las distintas autoridades sectoriales, y en particular las del sector pesca consideren mecanismos de incorporar gradualmente medidas de contribución al cumplimiento de los Objetivos de Trabajo Decente en sus relaciones con los stakeholders del

sector, incorporando por ejemplo requerimientos en esta línea de ideas en las bases de licitación o en algunos requerimientos específicos que esté en su potestad incluir, de manera que se visibilice la intención de la autoridad en cuanto a avanzar hacia mejores condiciones laborales considerando como marco lo que se encuentre definido y acordado a nivel país en cuanto a los lineamientos de Trabajo Decente.

Siendo este un estudio pionero en el ámbito del trabajo decente en el sector pesca, el objetivo no corresponde al cálculo de un determinado y puntual guarismo y si este tiene una robustez estadística que permita extrapolar resultados a niveles sectoriales, lo que se buscó es explorar la viabilidad de las actuales fuentes de datos administrativos (globales y sectoriales) para implementar los indicadores seleccionados y definir instrumentos y contextos sectoriales que permitan complementar los elementos cuantitativos con aspectos cualitativos de los diferentes actores frente al concepto de trabajo decente. Lo mismo cabe al considerar sus resultados desde un enfoque de género, debido a lo ya mencionado respecto al análisis de indicadores de trabajo decentes, las características de inserción de las mujeres en el mercado laboral y la participación de estas en el sector pesca.

En tal sentido, se hace parte de este informe la exhortación de la OIT de que hoy el tema del trabajo decente, más que centrarse en su cuantificación, su eje corresponde al debate sobre las condiciones laborales actuales y como mejorarlas a través de un diálogo tripartito entre trabajadoras, trabajadores, empresariado y gobierno, en un marco de equilibrio de fuerzas para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

En tal sentido, se concluyó que si bien, las estructuras permitían el cálculo de los indicadores, el nivel de cobertura sobre el sector pesquero y con mayor foco en la actividad regional de la misma no tiene hoy suficiente volumen de datos que permitiese obtener resultados escalables y representativos para el nivel de análisis solicitado, esto es el sector pesquero de la región del Biobío. En tal sentido, cobra valor estudiar la pertinencia de incluir dentro del monitoreo de ejecuta IFOP, la captura de información asociada a indicadores relativos al trabajo decente, para ello es necesario que estos nuevos requerimientos sean acompañados por recursos adicionales a los que hasta ahora cuenta el monitoreo de manera de hacer viable esta ampliación en la recopilación de datos del sector pesquero y acuícola.

El análisis cualitativo por su parte fue clave para obtener desde las fuentes primarias su apreciación sobre sus condiciones de trabajo, sobre ello es posible indicar que el subsector artesanal es quién exhibe las mayores brechas, las cuales derivan principalmente desde la perspectiva del trabajo decente, en las dimensiones de ambiente seguro de trabajo e igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Los subsectores de la pesca industrial y plantas de proceso por su propia condición de actividades formales, presenta un mayor desarrollo en términos de trabajo decente y son destacables elementos como la formalización, conformación de sindicatos, y aspectos de seguridad laboral, por ejemplo, no obstante también es posible avanzar en aspectos como mejorar y diversificar la participación de las mujeres, visibilizar y tomar acciones para la elaboración de protocolos sobre acoso sexual, que si bien se indicó que no se conocían casos, siempre es necesario tener un procedimiento al cual acudir en el evento de producirse ese tipo de situaciones, y apuntar a integrar medidas en pro de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La temporalidad del empleo también fue un elemento de interés encontrado, en este caso se conjugan tanto las fluctuaciones temporales propias de la disponibilidad de los recursos hidrobiológicos, acceso a la materia prima que se origina a partir de las actuales cuotas de captura, niveles de integración flota y plantas de proceso, entre otros elementos que generan periodos de alta intensidad en el empleo pero también derivan en temporadas de baja actividad que implica la salida de personal de las plantas de proceso, lo que golpea las condiciones de estabilidad en el empleo.

En este sentido, además, los resultados obtenidos muestran la relevancia de un análisis de género con el fin de identificar la situación específica de hombres y mujeres y dar respuesta a sus necesidades diferentes haciendo más pertinente la intervención pública en materia de trabajo decente.

En base a los elementos cuantitativos y cualitativos se contextualizó y validó, mediante un taller *ad hoc* la situación del trabajo decente dentro del sector pesquero de la región del Biobío, a partir del cual se identificaron como brechas sujetas a la proposición de un programa público las siguientes situaciones:

- Brecha 1: Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal.
- Brecha 2: Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso.

De acuerdo con su naturaleza se propusieron sendos programas públicos, los cuales se explicitaron a través de la elaboración de matrices de marco lógico y planes de acción pertinentes. Las propuestas fueron posteriormente transferidos a un formato similar al definido en el Formulario E de Dipres.

Ambas propuestas de programa tienen como un fin contribuir a promover el concepto de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, a través de intervenciones a subsectores relevantes y focalizados que requieren de una atención pública que, por un lado, abra nuevas oportunidades de trabajo, para el caso de las trabajadoras de las plantas de proceso y, por otro, aporte a la seguridad en la operación de los y las recolectores de orilla.

8 Taller de difusión de resultados

El taller de difusión de resultados fue realizado en formato híbrido el lunes 6 de mayo de 2024, desde las 11:00 a las 13:00 h, en dependencias del Hotel Diego de Almagro, Salón Puyehue, ubicado en Chacabuco 156, Concepción, el cual además se transmitió a través de la plataforma Zoom (ver invitación y programa en el Anexo 21).

El taller fue realizado en forma presencial en la región del Biobío, ya que el proyecto tuvo el foco en esta región, donde además de tener el origen esta iniciativa, también despertó el interés de las autoridades regionales, tales como la Seremi de la Mujer y Equidad de Género y la Directora del Trabajo, que lamentablemente no pudieron asistir, debido a una reunión de última hora convocada por el Gobierno Regional. Del sector privado asistieron representantes del Sindicato de la Pesquera Tubul, de la Federación de sindicatos de trabajadores de la industria pesquera de la región del Biobío y del Sindicato de Patrones de Pesca; y del sector público, asistieron el Director Zonal de Pesca y Acuicultura de las regiones de Ñuble y del Biobío, profesionales de la dirección Zonal y del Nivel Central de la Subpesca, Indespa y Dirección del Trabajo. En el Anexo 22 se muestra el registro de asistencia presencial y virtual al taller; en el Anexo 23, la presentación realizada; y en el Anexo 24, un registro fotográfico de la actividad.

Con respecto a los resultados presentados y conclusiones del proyecto, hubo acuerdo por parte de los asistentes, quienes plantearon la importancia de seguir avanzando en los temas que fueron priorizados en el estudio. De hecho, las dirigentes del Sindicato de la Pesquera Tubul señalaron que ya están trabajando en mecanismos para que las mujeres accedan a puestos que normalmente son ocupados por hombres, dados los estereotipos que están instalados en el sector.

En cuanto a los datos disponibles en bases administrativas actuales, se destacó que estas fuentes no son lo suficientemente robustas para realizar un análisis del trabajo decente en el sector pesquero, y avanzar implica la necesidad de hacer mediciones que sean continuas en el tiempo.

En relación con el enfoque de género, se observó que es un tema que debe ser fortalecido, y por otro lado, también se observó lo importante que es el tema etéreo (para hombres y mujeres), ya que se evidenció la participación de personas de la tercera edad que siguen trabajando para complementar sus ingresos; y por otro lado, se relevó la importancia del ciclo laboral de las personas, con tiempos de descanso y jornadas que permitan conciliar la vida personal y la laboral, incluyendo la vida pos laboral que permita también tener una vida decente una vez que se jubila.

En cuanto al enfoque de género, María Huerta de la Dirección del Trabajo de la región del Biobío, planteó que sería importante poder conocer qué y cuántas mujeres que participan en el sector pesquero son jefas de hogar; y agregó la importancia de compartir la información entre las instituciones, ofreciendo en el taller poner a disposición la información que dispone su institución. Además, señaló que para abordar situaciones como las descritas para el sector pesquero, en cuanto a la necesidad de instancias de cuidado seguro para los menores de edad, es necesario que sean abordados a través de iniciativas intersectoriales, con la participación de diversas instituciones del Estado.

Finalmente, se discutió el efecto que tiene que la actividad pesquera artesanal se desarrolle de forma informal, lo cual incide en la disponibilidad de datos respecto de enfermedades laborales, accidentes, ingresos, entre otros; así como en aspectos relacionados con la seguridad social.

9 Referencias

- Abramó, L., 2006. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Aeval, 2015. *Guía práctica para el diseño y la realización de evaluaciones de políticas públicas - Enfoque Aeval*, s.l.: Ministerio de hacienda y administraciones públicas - Agencia de evaluación y calidad.
- Ahmed, Z. y otros, 2023. Do perceived working conditions increase life satisfaction? Case of SME workers in Bangladesh. *SN Soc. Sci.*, 3(5).
- Aldunate, E. & Córdoba, J., 2011. *Formulación de programas con la metodología de marco lógico*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) - CEPAL.
- Aqua, 2017. *Pescadores industriales piden que Chile ratifique el Convenio 188 de la OIT*. [En línea] Available at: <https://www.aqua.cl/2017/10/12/pescadores-industriales-piden-que-chile-ratifique-el-convenio-188-de-la-oit/#> [Último acceso: 22 marzo 2023].
- Asipes, 2022. *Posiciones en pesca 1. Pesca Industrial región del Biobío. Edición 2022*. [En línea] Available at: http://www.asipes.cl/upload/biblioteca/archivos/07-06-2022-20-04-55_fichapescaindustrialregiorndelbiobiro.pdf [Último acceso: 9 Septiembre 2022].
- AusAID, 2005. *AusGuideline. Activity design. 3.3 The logical framework approach*. s.l.:Australian Agency for International Development.
- BCN, 2013. *Historia de la Ley N°20.657. Modifica en el ámbito de la sustentabilidad de recursos hidrobiológicos, acceso a la actividad pesquera industrial y artesanal y regulaciones para la investigación y fiscalización, la Ley General de Pesca y Acuicultura*, Valparaíso: Ministerio de economía, fomento y turismo - Subsecretaría de pesca y acuicultura.
- Canales, M., 2006. *Metodologías de la Investigación Social*. Santiago: LOM.
- Cepal/OIT, 2013. *Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*, Santiago de Chile: s.n.

- Cepal, 2005. *Metodología de marco lógico*. Santiago: Comisión económica para América Latina y el Caribe (Cepal, Naciones unidas).
- Cepal, 2016b. *Objetivos de desarrollo sostenible. Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Santiago: Comisión económica para América Latina y el Caribe (Cepal).
- Cepal, 2021. *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19*. s.l.:s.n.
- Comisión Europea, 2020. *Promote decent work worldwide responsible global value chains for fair, sustainable and resilient recovery from the Covid-19 crisis*, Bruselas: s.n.
- D.S. 430, 1992. *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.892, de 1989 y sus modificaciones, Ley General de Pesca y Acuicultura. Decreto 430. Versión actualizada al 16 de julio de 2022*, Valparaíso: Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M. & Varela-Ruiz, M., 2013. La entrevista, recurso flexible y dinámico.. *Investigación en educación médica*, 2(7), pp. 162-167.
- Díaz, E., 2015. *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N°20.348 para avanzar en justicia de género*, Santiago: s.n.
- Díaz, E. & Mella, P., 2007. *Inequidades y brechas de género en el empleo. Análisis de los resultados de la encuesta nacional (Quinta versión)*, Santiago: División de estudios - Dirección del trabajo.
- Diprés, 2015. *Evaluación Ex-Post: Conceptos y Metodologías*. [En línea] Available at: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-135135_doc_pdf.pdf [Último acceso: 20 Noviembre 2018].
- Diprés, 2019. *Evaluación Ex Ante de diseño de programas públicos y su contribución al proceso presupuestario*, Santiago: Dirección de Presupuesto.

- Diprés, 2020. *Antecedentes evaluación ex-ante de diseño de programas de impacto*, Santiago: Dirección de presupuestos - División de control de gestión / Ministerio de hacienda.
- Diprés, 2020. *Definiciones estratégicas e indicadores de desempeño 2021*, Santiago: Secretaría Técnica DIPRES.
- Dirección del Trabajo, 2022. *Circular Nº 19 Fija e informa materias prioritarias para la línea inspectiva durante el año 2022, y deja sin efecto Circular que indica..* Santiago: Depto. de Inspección.
- Dirección del Trabajo, 2022. *Circular Nº19 Fija e informa materias prioritarias para la línea inspectiva durante el año 2022, y deja sin efecto Circular que indica.,* Santiago: Departamento de Inspección.
- EPRC, 2021. *Town Hall Baraza on enhancing Agro-industrial value chains for productive and decent work for youth and women in Uganda: A case de fish*, Uganda: Economic Policy Research Centre.
- FAO, 2017. *Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala en el contexto de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza*, Roma: s.n.
- Fernández-Franco, S., Graña, J. M., Lastra, F. & Weksler, G., 2022. Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada. *Ensayos de economía*, 32(61), pp. 124-151.
- García, A. y otros, 2022. Decent work in fisheries: Current trends and key considerations for future research and policy. *Marine Policy*, Volumen 136.
- Giesecke Sara Lafosse, M., 2012. *Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales*, Lima, Perú: Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos..
- Guelker, D., 2023. Fishers and seafarers in international law - Really so different?. *Marine Policy*, Volumen 148.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2014. *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. s.l.:McGraw Hill.
- IFOP, 2021. *Monitoreo económico de la industria pesquera y acuícola nacional, 2020-2021. Informe Final*, Valparaíso: s.n.
- ILAB, 2022. *2022 List of goods produced by child labor or forced labor*, s.l.: Department of labor - United States of America.
- ILO, 2011. *Evaluation Summary. Proyecto para el desarrollo racional y sostenible del sector pesquero*, Ginebra: International Labour Office.
- INE, 2017. *La medición del empleo decente en Chile*. [En línea] Available at: <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/2017-05-leonardo-gonzalez-cl.pdf> [Último acceso: 17 abril 2023].
- INE, 2023. *Termómetro Laboral Nacional, Abril 2023*. [En línea] Available at: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/institucionalidad/buenas-pr%C3%A1cticas/clasificaciones-y-est%C3%A1ndar-evaluaci%C3%B3n-de-calidad-de-estimaciones-publicaci%C3%B3n-27022020.pdf> [Último acceso: 10 septiembre 2023].
- Katayama, R., 2014. *Introducción a la Investigación Cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Lam, R., 2019. Trabajo decente, género y políticas públicas. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), pp. 83-94.
- Ley 20.657, 2013. *Modifica en el ámbito de la sustentabilidad de recursos hidrobiológicos, acceso a la actividad pesquera industrial y artesanal y regulaciones para la investigación y fiscalización, la Ley General de Pesca y Acuicultura contenida en la Ley N° 18.892*, Valparaíso: Ministerio de economía, fomento y turismo - Subsecretaría de pesca y acuicultura.
- Ley 21.370, 2021. *Modifica cuerpos legales con el fin de promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola*, Santiago: Ministerio de economía, fomento y turismo.

- Lo, M.-w., s.f. *Can the CPTPP Help? The (Un)expected roles of the CPTPP to eradicate forced labor issues in taiwanese distant water fisheries*, s.l.: s.n.
- Merotto, D., Weber, M. & Aterido, R., 2018. *Pathways to Better Jobs in IDA Countries : Findings from Jobs Diagnostics.*, Washington : s.n.
- Mideso, 2020. *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Pandemia por Covid-19 en Chile 2022*, Santiago de Chile: Ministerio de desarrollo social - Gobierno de Chile.
- Naciones Unidas, 2020. *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, Nueva York: s.n.
- Naciones Unidas, s.f. *Objetivos de desarrollo sostenible. La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. [En línea] Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/> [Último acceso: 22 marzo 2023].
- Observatorio de trabajo decente, s.f. *Hitos del trabajo decente en Chile*. [En línea] Available at: <https://trabajodecente.cl/src/observatorio/concepto.html> [Último acceso: 10 abril 2023].
- Observatorio de Trabajo Decente, s.f. *Quiénes Somos*. [En línea] Available at: <https://trabajodecente.cl/src/observatorio/about.html>
- OCDE, 2016. *Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina. Serie Mejores Políticas*, Paris: s.n.
- OIT, 1999. *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87a reunión. Conferencia internacional del trabajo*, Ginebra: Ificina Internacional del Trabajo Ginebra.
- OIT, 2007a. *C188 - Convenio sobre el trabajo decente en la pesca - 2007 (núm. 188)*. [En línea] Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 [Último acceso: 16 enero 2023].
- OIT, 2007b. *Condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social. Trabajo en la pesca. Convenio núm. 188. Recomendación núm. 199*, Ginebra: Organización internacional del trabajo.

- OIT, 2008. *Decent Work Country Programme Chile*, s.l.: s.n.
- OIT, 2013. *Convenio sobre el trabajo en la pesca 2007 (Num 188): Todos a bordo*, Ginebra: s.n.
- OIT, 2013. *Desarrollo rural a través del trabajo decente. Documentos de orientación. Pesca sostenible: condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social*, s.l.: Organización internacional del trabajo.
- OIT, 2017. *Trabajo Decente y Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, Ginebra: s.n.
- OIT, 2020. *Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada*, s.l.: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT-b, s.f. *Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Chile*. [En línea] Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102588 [Último acceso: 13 marzo 2023].
- OIT, s.f. *Trabajo decente*. [En línea] Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> [Último acceso: 17 abril 2023].
- OIT, s.f. *Trabajo Decente*. [En línea] Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> [Último acceso: 22 marzo 2023].
- Ortegón, E., Pacheco, J. F. & Prieto, A., 2005. *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie Manuales N°42*, Santiago, Chile: CEPAL-ILPES.
- Piñuel, J., 2002. Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, pp. 1-42.
- PNUD, 2023. *Análisis de la pobreza por ingresos en Chile post-pandemia: logros y desafíos pendientes*, Santiago: Programa de las naciones unidas para el desarrollo.
- Programa de Gobierno G. Boric, 2021. *Programa de gobierno - Apruebo dignidad*, s.l.: s.n.
- R.Ex. 0699, 2023. *Crea registro nacional de actividades conexas*, Valparaíso: Subsecretaría de pesca y alicicultura.

- R.Ex. 1250, 2023. *Modifica resolución exenta N°699 de 2023 de esta Subsecretaría*, Valparaíso: Subsecretaría de pesca y acuicultura.
- R.Ex. DN-01336, 2023. *Establece requisitos, condiciones y procedimiento de inscripción en el registro nacional de actividades conexas*, Valparaíso: Servicio nacional de pesca y acuicultura.
- Segpres, 2020. *Manual del Usuario Publicador. Datos.gob*, Santiago: s.n.
- Sernapesca, 2021. *Anuario Estadístico de Pesca y Acuicultura. Subsector Pesquero Artesanal*. s.l.:s.n.
- Sernapesca, 2022. *Boletines informativos regionales. Segundo Semestre 2022. Boletín región del Biobío*. [En línea] Available at: http://www.sernapesca.cl/sites/default/files/boletin_sectorial_region_del_biobio_-_2do_trimestre_2022.pdf [Último acceso: 9 Septiembre 2022].
- Somavía, J., 2014. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago: s.n.
- Subpesca, s.f. *Pesca industrial. La pesca Industrial en Chile*. [En línea] Available at: <https://www.subpesca.cl/portal/616/w3-article-805.html> [Último acceso: 27 04 2023].
- Uribe- Echeverría, V., 2008. Inequidades de Género en el Mercado Labora: El rol de la división secular del trabajo. *Cuaderno de Investigación N° 35*, p. 18.
- Valles, M., 2000. *Técnicas Cualitativas de Investigación social*. Madrid: Sintesis S.A..
- Weller, J. & Roethlisberger, C., 2011. *La calidad del empleo en América Latina. Serie Macroeconomía del desarrollo. N°110*, Santiago: CEPAL-División del Desarrollo Económico.

10 Anexos

Anexo 1. Carta FIPA en respuesta a solicitud de Subpesca respecto de las actividades conexas.



Valparaíso, 6 de abril del 2023

Carta FIPA N° 66

Señor
Carlos Tapia
Jefe de Proyecto
Carlos Tapia Jopia Servicios Profesionales EIRL
COQUIMBO

De mi consideración:

En relación a su carta del 17/03/2023 sobre el proyecto FIPA N° 2022-23: "Elaboración de un programa de Trabajo Decente para el sector pesquero de la Región del BíoBío", comunico a Ud. que se autoriza el cambio en el programa de trabajo en relación a las actividades conexas. Para ello deberá tener en consideración las observaciones señaladas por la contraparte técnica de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, en el Memorándum (D.A.S) N°88/2023, que se adjunta.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN SANTIBÁÑEZ BUSTOS
Director Ejecutivo (S)
Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura



/M28



MEMORANDUM (D.A.S.) Nº 88 /2023

DE : JEFE DEPARTAMENTO ANÁLISIS SECTORIAL
A : DIRECTOR EJECUTIVO FONDO DE INVESTIGACIÓN PESQUERA Y ACUÍCOLA
REF. : PRONUNCIAMIENTO PROYECTO FIPA 2022-23
FECHA : 20 DE MARZO DE 2023

Por este intermedio, y en relación a la consulta realizada mediante Memorándum Varios FIPA N°26/2023, en relación a modificación de alcances de los resultados asociados a las actividades conexas del estudio FIPA 2022-2023 "Elaboración de un programa de Trabajo Decente para el sector pesquero de la Región del Bío-Bío", manifestamos lo siguiente:

- El proveedor en reuniones de coordinación, manifestó la dificultad de levantar la información de los indicadores de trabajo decente en todas las dimensiones definidas por la OIT, para la pesca artesanal y actividades conexas, dada la gran diversidad de actores en ambas actividades, por lo cual surgieron realizar una priorización de los actores de manera de realizar un levantamiento representativo en cada uno de los casos.
- En función de la solicitud expuesta, esta contraparte técnica considera que la priorización se debe realizar sobre la pesca artesanal, levantando los indicadores en todas las dimensiones definidas por la OIT, para todas las categorías definidas por el Serrapesca para la Pesca Artesanal, es decir, i) Armador, ii) Pescador artesanal propiamente tal (Tripulante), iii) Buzos y iv) Recolectores de orilla.
- En función de lo anterior, en esta etapa de la investigación sobre aspectos laborales del sector, se considera suficiente con un análisis exploratorio sobre las principales brechas laborales en actividades conexas, mediante entrevistas u otras herramientas que permitan el levantamiento de la información desde fuentes primaria, dando prioridad en el levantamiento de información a las categorías de Pesca Artesanal.

Finalmente, se acepta la solicitud del proveedor teniendo en consideración lo expuesto en el presente memorándums.

Saluda atentamente Ud.,

Mauro Urbina Véliz
Jefe Departamento Análisis Sectorial

1/11

Anexo 2. Reporte de dedicación horaria de cada una de las personas que conforman el equipo del proyecto.

Se reporta la dedicación horaria de cada uno de los integrantes del equipo del proyecto: Carlos Tapia Jopia (CTJ), Luis Carroza Larrondo (LCL), Aída Varas Aguilera (AVA), Drago Radovic López (DRL) y Gloria Ochoa Sotomayor (GOS). Además, se deja constancia que se incorporó al equipo profesionales del área de las Ciencias Sociales para realizar el análisis de contenido, que incluyó 2 sociólogas: Cristal Astudillo e Isidora Orozco, y 9 transcriptoras/es de entrevistas.

Actividades \ meses-semanas	Profesionales					TOTAL
	CTJ	LCL	DRL	GOS	AVA	
Reunión de inicio	2	2	2	2	2	10
Coordinación durante la ejecución del proyecto	6	6	6	6	6	30
OE 1						
1.1 Recopilación, revisión, sistematización y análisis de literatura especializada	16	8	8	8	16	56
1.2 Recopilación, revisión, sistematización y análisis de normativa e instrumento públicos	16	16	8	8	16	64
1.3 Revisión de indicadores de trabajo decente	6	6	24	8	3	47
1.4 Conceptualización del trabajo decente en el sector pesquero de Chile con enfoque de género	12	16	8	4	4	44
1.5 Identificación y selección de indicadores	12	18	14	12	3	59
OE 2						
2.1 Recopilación de información de fuentes oficiales para el cálculo de indicadores	32	48	8	8	32	128
2.2 Diseño de instrumentos para la caracterización del sector pesquero de la región del Biobío	12	8	12	16	0	48

Actividades \ meses-semanas	Profesionales					TOTAL
	CTJ	LCL	DRL	GOS	AVA	
2.3 Levantamiento de datos para el cálculo de indicadores seleccionados en base a instrumentos diseñados	16	32	16	16	96	176
2.4 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en la pesca artesanal y actividades conexas en la región del Biobío	22	16	10	6	5	59
2.5 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en la flota industrial en la región del Biobío	22	16	10	10	5	63
2.6 Caracterización y análisis de la calidad de trabajo en las plantas de proceso en la región del Biobío	22	16	10	10	5	63
2.7 Análisis de resultados con enfoque de género	8	8	8	32	0	56
2.8 Determinación de brechas en el ámbito del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género	12	8	8	24	8	60
OE 3						
3.1 Diseño de propuesta preliminar de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío con enfoque de género	24	20	12	12	6	74
3.2 Taller de validación del diagnóstico y diseño del plan de acción y programas con enfoque de género	8	4	4	4	4	24
3.3 Elaboración de propuesta de plan de acción y programas con enfoque de género	72	72	72	72	18	306
3.4 Taller de validación de propuesta de plan de acción y programas	8	4	4	4	4	24

Actividades \ meses-semanas	Profesionales					TOTAL
	CTJ	LCL	DRL	GOS	AVA	
3.5 Elaboración de propuesta final de plan de acción y programas para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío	16	16	8	8	4	52
Taller de difusión de resultados	8	4	4	4	4	24
Informes						
Informe de avance	16	16	16	16	12	76
Pre-informe final	16	16	16	16	12	76
Informe final	16	16	16	16	12	76
TOTAL	400	392	304	322	277	1695

Anexo 3. Acta de la reunión de coordinación inicial del proyecto.

Fecha	02/12/2022	Horario	10:15-11:45
Tipo	Presencial	x	Virtual x
Lugar	Presencial: Dirección Ejecutiva FIPA Bellavista 168, Piso 21 Valparaíso Virtual: plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Realización de reunión inicial del proyecto FIPA 2022-23		

Asistentes

Nombre	Filiación
Yanina Figueroa	Depto. Análisis Sectorial (Presencial)
Cecilia Briceño	Depto. Análisis Sectorial (Presencial)
Malú Zavando	Profesional FIPA (Presencial)
Rafael Hernández	Director ejecutivo FIPA (Presencial)
Luis Carroza	Cesso (Presencial)
Aida Varas	Cesso (Telemático desde Coquimbo)
Omar León	Asesor Subpesca (Telemático desde Santiago)
Carlos Tapia	Cesso (Telemático desde Coquimbo)

Temas en tabla:

- 1) Presentación del equipo de trabajo
- 2) Exposición de los aspectos metodológicos asociados a cada uno de los objetivos específicos del proyecto
- 3) Presentación de carta Gantt del proyecto
- 4) Consultas y comentarios

Desarrollo

- 1) Se realizó la presentación del equipo de trabajo del proyecto por parte de Cesso:

- Carlos Tapia Jopia - *jefe de proyecto*
- Luis Carroza Larrondo
- Aída Varas Aguilera
- Drago Radovic López - *Especialista en trabajo decente*
- Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en enfoque de género*

Se presentaron las excusas por la ausencia de los especialistas Sra. Gloria Ochoa y Sr. Drago Radovic, ambos con compromisos de agenda previos.

Por otra parte, la contraparte técnica del proyecto queda conformada por:

- Yanina Figueroa (DAS⁷¹/Subpesca)
- Cecilia Briceño (DAS/Subpesca)
- Omar León (Asesor Subpesca)

- 2) A través de una presentación en Power Point, Cesso entregó los elementos metodológicos propuestos para responder a cada uno de los objetivos específicos del estudio.

⁷¹ Departamento de análisis sectorial

3) En la misma presentación se examinó la carta Gantt propuesta por Cesso.

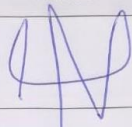
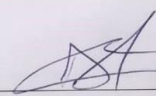
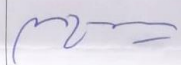
Compromisos y acuerdos

Compromiso/Acuerdo	Responsable
a) Respecto a las reuniones de coordinación durante el desarrollo del proyecto, la contraparte técnica aprueba calendario de reuniones propuesto, esto es, reuniones bimensuales a partir de enero 2023. En caso de ser necesario reuniones adicionales, estas se agendarán de común acuerdo entre Cesso y la contraparte, siendo informado ello al FIPA. Cualquier acuerdo generado en estas reuniones serán informadas al FIPA para que este mantenga informado al evaluador externo del proyecto.	Yanina Figueroa (DAS-Subpesca) Carlos Tapia (Cesso)
b) El director del FIPA solicita que se socialice el proyecto a actores relevantes de la región como la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura (DZPA) correspondiente y a la mesa de trabajo regional (GORE) que está trabajando en la temática de trabajo decente. Sobre esta última instancia, el director del FIPA entrega el contacto del profesional que coordina dicha mesa de trabajo (Sr. Carlos Toro).	Carlos Tapia (Cesso)
c) En tal sentido, se solicita desde la contraparte, realizar una reunión informativa con estas instancias regionales para ponerlos al tanto del proyecto y requerir su parecer respecto al desarrollo de la temática de trabajo decente a nivel de la región del Biobío. La contraparte técnica realizará los contactos previos con la DZPA de la región del Biobío.	Carlos Tapia (Cesso) Yanina Figueroa (DAS-Subpesca)
d) La contraparte técnica aprueba los principios rectores propuestos por Cesso; sin embargo, insta a que se haga un completo análisis de la viabilidad de indicadores que no necesariamente puedan ser considerados bajo el criterio de tales principios.	Carlos Tapia (Cesso)
e) La contraparte indica que se harán gestiones ante el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para obtener información de los pescadores artesanales a partir de los datos periódicos que recopila dicho ministerio. Tales datos aportarán con la elaboración del diagnóstico.	Yanina Figueroa (DAS-Subpesca)
f) El director ejecutivo del FIPA solicita que se expliciten los contenidos que se comprometen para el informe de avance a fin de agilizar los procesos de revisión y aprobación de dicha etapa del proyecto.	Carlos Tapia (Cesso)
g) Para la contraparte técnica es importante poder generar a partir de los resultados desde este proyecto, una propuesta de programa que ingrese al sistema de evaluación <i>ex ante</i> de Dipres. Por ello, solicita obtener desde el ejecutor (Cesso) un producto que permita iniciar dicho proceso, reconociendo si, que ello modifica (acelera) el flujo original propuesto en la propuesta técnica. Este requerimiento se evaluará en función de las siguientes acciones: a. Resultados preliminares sobre brechas detectadas durante la fase de diagnóstico del sector. b. Explicitación de contenidos mínimos que requiera DIPRES para evaluar el programa. c. Plazos perentorios para presentar la propuesta del programa a DIPRES.	Carlos Tapia (Cesso) Yanina Figueroa (DAS-Subpesca)
h) Respecto de los talleres que involucra el logro del objetivo específico N°3, se indica que es relevante la adecuada selección de los participantes (profesionales y organizaciones) y que estos se mantengan en el tiempo para dar continuidad en el análisis y consensos necesarios. Desde el FIPA y la contraparte técnica	

Compromiso/Acuerdo	Responsable
mencionan que se aprecia una muy buena disposición desde las diferentes instituciones públicas para generar sinergia sobre el tema y que su colaboración activa está asegurada.	

Registro asistencia:

Presencial:

 Registro de Asistencia					
PROYECTO	Proyecto FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío				
OBJETIVO	Reunión Inicial de Proyecto FIPA 2022-23				
Región	V	Comuna	Valparaíso	Dirección/Localidad	Dirección Ejecutiva FIPA
Fecha	02/12/2022	Hora inicio	10:15	Hora término	11:45
NOMBRE	ORGANIZACIÓN / INSTITUCIÓN	UNIDAD / CARGO	FIRMA		
Rafael Hernández	Subpesca	FIPA D.E.			
Cecilia Buzano Soto	Subpesca	DAS.			
Yanina Figueroa Cubillos	Subpesca	DAS			
MANUEL ZAVANDO	SUBPESCA	FIPA			
Luis Camarero	CESSO				

Asistentes por Zoom:



Anexo 4. Acta Reunión Informativa 1.

Fecha	19/12/2022	Horario	09:15-10:20
--------------	------------	----------------	-------------

Tipo	Presencial		Virtual	X
-------------	-------------------	--	----------------	---

Lugar	Reunión vía plataforma Zoom
--------------	-----------------------------

Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío
-----------------	--

Objetivo	Socializar proyecto FIPA 2022-23 con la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura región del Biobío
-----------------	---

Asistentes

Nombre	Filiación
Yanina Figueroa	Depto. Análisis Sectorial
Cecilia Briceño	Depto. Análisis Sectorial
Omar León	Asesor Gabinete Subpesca
Lilian Troncoso	Directora Zonal de Pesca y Acuicultura región del Biobío
Carlos Velozo	Profesional Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura región del Biobío
Luis Carroza	CESSO
Carlos Tapia	CESSO

Temas en tabla:

- 1) Presentación del proyecto y equipo de trabajo a la Dirección Zonal de Pesca región del Biobío.
- 2) Explicitación de los aspectos metodológicos asociados a cada uno de los objetivos específicos del proyecto.
- 3) Presentación de carta Gantt del proyecto.
- 4) Consultas y comentarios.

Desarrollo

1. En atención a los compromisos establecidos durante la reunión inicial del proyecto FIPA 2022-23⁷², se efectuó un encuentro informativo con los profesionales de la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura de la región del Biobío.
2. Se realiza la presentación del equipo de trabajo del proyecto por parte de CESSO:
 - Carlos Tapia Jopia - *Jefe de proyecto*
 - Luis Carroza Larrondo
 - Aida Varas Aguilera
 - Drago Radovic López - *Especialista en Trabajo Decente*
 - Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en Enfoque de Género*
3. A través de una presentación se entregan los elementos metodológicos propuestos por CESSO para responder a cada uno de los objetivos específicos del estudio. Ello a cargo de los profesionales Sres. Carlos Tapia y Luis Carroza.
4. En la misma presentación se examina la carta Gantt propuesta por CESSO.
5. Sobre la presentación se entregan los siguientes comentarios:
 - 5.1 La Directora Zonal indica que el número de indicadores que se emplean para medir el trabajo decente es muy amplio y necesitarían una gran cantidad de información para poder operativizar el concepto. Por ello, por tiempo del proyecto y en especial, por los muchos grupos de actores que comprende el sector artesanal (bentónicos, merluceros, pelágicos, reineteros, bacaladeros, etc.) consulta sobre cuál es la estrategia para lograr la información en el sector artesanal.

⁷² Realizada el 02/12/2022.

- 5.2 En tal sentido, Carlos Tapia indica que se hará una selección de indicadores, siendo un primer filtro la existencia de información a partir de fuentes oficiales, el segundo filtro lo establecen los principios rectores (formalización, seguridad social y salud y seguridad laboral) y sobre la selección de los grupos es un tema por definir en el desarrollo de la consultoría una vez que se tenga un marco general de la disponibilidad de información y los indicadores seleccionados. Particular atención se deberá tener con la identificación de las actividades conexas, para las cuales no existe un registro. Además, por temas presupuestarios y de tiempo disponible para la ejecución del proyecto, el cálculo de indicadores se realizará para los grupos que sean consensuados con la contraparte técnica.
- 5.3 Sobre los indicadores, Luis Carroza menciona que podría ocurrir que indicadores claves del trabajo decente, como el trabajo infantil, no tengan hoy información sectorial disponible, ello no significa que se dejen de lado, sino que se identificarán como brechas de información, y por lo tanto deberían generarse a posteriori, mecanismos para recopilar la data que permita su implementación. Carlos Tapia, agrega a ello, que para aquellos indicadores que tengan información, se hará necesario un trabajo conjunto con la contraparte técnica y Dirección zonal sobre cuál sería el estado deseado de ese indicador de manera de poder dimensionar la brecha existente.
6. En relación con la situación deseada, la Directora zonal manifiesta que no hay estándares definidos, estos podrían ser distintos de acuerdo con el grupo de pescadores que se evalúe. Es posible sí que en aspectos básicos como la previsión social y salud puedan existir tales estándares, particularmente en seguridad laboral podría estar en las mutuales de seguridad.
7. Un elemento importante de revisar, indica también la Directora zonal, y que salió en los “Encuentros con la Pesca”, es el contrato a la parte, como un aspecto de la formalización del sector, se pide tener especial atención a la relación armador-tripulante y sobre los grupos de buzos y recolectores de algas. En general, que se considere las particularidades de cada grupo de agentes del sector artesanal.
8. Yanina Figueroa indica que este estudio también será un insumo para modificaciones de ley relacionados al tema del trabajo decente. Para ello es necesaria la coordinación con otros entes públicos como lo es el Ministerio del Trabajo. Omar León señala que el tema del contrato a la parte debería ser visto dentro del proceso de elaboración de la nueva ley de pesca, de igual forma aspectos relativos a accidentes laborales y enfermedades profesionales.
9. Omar León comenta que se están iniciando los contactos con la Subsecretaría del Trabajo para dar a conocer la necesidad del sector pesquero de avanzar en la materia del trabajo decente. Antes de formalizar este trabajo conjunto, la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura debiese tener el marco normativo que proponer y esperar la retroalimentación desde el ministerio del ramo.

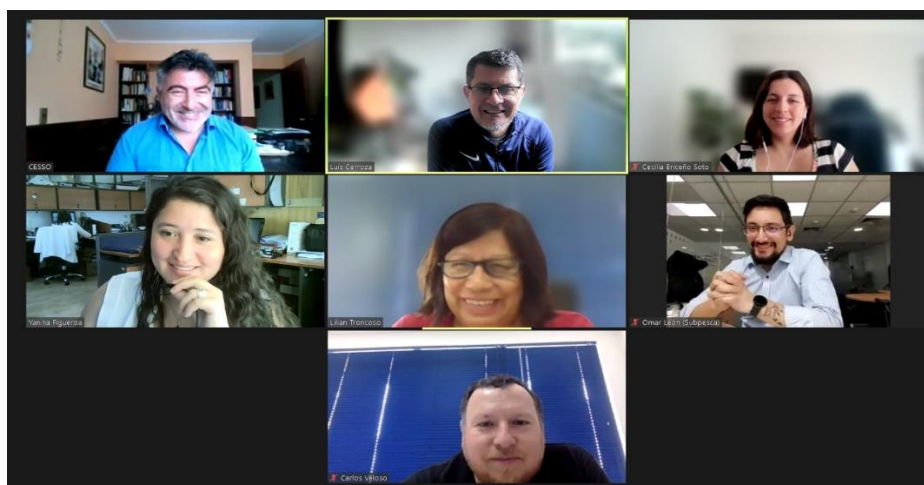
Compromisos y acuerdos

Compromiso/Acuerdo	Responsable
i) Respecto a los resultados del proceso “Encuentros con la Pesca”, estos serán entregados como insumos a CESSO desde el Gabinete de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.	Omar León (Gabinete-SSPA)
j) Se mantendrán coordinaciones permanentes entre CESSO, contraparte técnica y Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura de la región del Biobío.	Yanina Figueroa (DAS-Subpesca) Carlos Tapia (CESSO)
k) Se encuentra disponible el material que se logró obtener a partir de los procesos participativos para la elaboración de la nueva ley de pesca	Lilian Troncoso (Directora Zonal de Pesca y Acuicultura) Carlos Tapia (CESSO)

Compromiso/Acuerdo	Responsable
(Encuentros con la Pesca) en la región del Biobío. La Directora zonal ofrece tal material para análisis y consideración en el marco del proyecto.	
I) Se compromete la realización de una reunión presencial entre CESSO y los profesionales de la Dirección Zonal de Pesca y Acuicultura de manera de interactuar con estos en sus diferentes ámbitos de acción en la región.	Lilian Troncoso (Directora Zonal de Pesca y Acuicultura) Carlos Tapia (CESSO)

Registro de asistencia

Se adjunta registro gráfico de asistentes a la reunión realizada a través de la plataforma Zoom.



Anexo 5. Acta Reunión de Coordinación 1.

Fecha	04/01/2023	Horario	15:00-16:15
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Acordar criterios para la selección de indicadores para empleo decente a utilizar durante el proyecto FIPA 2022-23		

Asistentes

Nombre	Filiación
Yanina Figueroa	Depto. Análisis Sectorial Subpesca
Cecilia Briceño	Depto. Análisis Sectorial Subpesca
Raquel Águila	Asesora Gabinete Subpesca
Gloria Ochoa	CESSO
Aida Varas	CESSO
Drago Radovic	CESSO
Luis Carroza	CESSO
Carlos Tapia	CESSO

Temas en tabla:

- 1) Presentación de los asesores expertos de la consultora CESSO.
- 2) Explicitación de los objetivos del proyecto.
- 3) Presentación general de los indicadores.
- 4) Consultas y comentarios.

Desarrollo

1. Se presentan a la contraparte del proyecto, los miembros del equipo Sra. Gloria Ochoa y el Sr. Drago Radovic, quienes son los especialistas en enfoque de género y trabajo decente, respectivamente.
2. A través de una presentación se entregan los objetivos y aspectos generales del proyecto. Ello a cargo del profesional Sr. Luis Carroza. En esta ocasión se centra sobre las actividades comprometidas para el objetivo específico N°1 del proyecto⁷³.
3. Posterior a ello el Sr. Drago Radovic presenta los siguientes elementos asociados a la definición de los indicadores de trabajo decente⁷⁴:
 - 3.1 Se presentan la conceptualización de los principios rectores, esto es: Formalización, Seguridad Social y Salud y Seguridad Laboral.
 - 3.2 El Sr. Radovic indica que el concepto del principio rector "Formalización", contiene ya los otros principios, sin embargo, dado que estos han sido explicitados por la contraparte técnica, se hace necesario acotar su alcance a fin de visibilizar a los otros principios en el análisis de pertinencia para la identificación de indicadores. Por otra parte, los principios seguridad social

⁷³ Análisis de literatura especializada, con enfoque de género, nacional e internacional sobre trabajo decente en el sector pesquero.

⁷⁴ La explicitación de tales elementos se muestra *in extenso*, en la presentación adjunta que forma parte integral de esta acta.

- y salud y seguridad laboral presentan indicadores propios y distintos de los señalados en el principio de formalización.
- 3.3 Se plantean que, a partir del año 2019, el trabajo decente está compuesto por 10 dimensiones, las cuales comprometen un total de 44 indicadores. Este marco fue definido por la Comisión de Trabajo Decente⁷⁵
 - 3.4 Se destaca que el concepto de trabajo decente es transversal a todos los sectores y que, dentro de las dimensiones hoy definidas, son tres las fundamentales para establecer la situación de trabajo decente, estas son: Oportunidades de empleo, Trabajo que debe ser abolido y la Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Esta última dimensión muy ligada a la equidad de género. Si bien el resto de las dimensiones permite configurar la situación global del trabajo decente, no es posible afirmar que esta es adecuada si cualquiera de las tres dimensiones fundamentales tiene problemas de cumplimiento.
 - 3.5 Finalmente se señalan los criterios de evaluación que permitirán ordenar los indicadores en términos de su oportunidad temporal de ir siendo integrados a la calificación del empleo decente en sectores y territorio que demanda el proyecto. Los grupos de indicadores se clasificarán en tres tipos: Pertinentes, Pertinencia media y Baja pertinencia.
4. Sobre la presentación se plantean los siguientes comentarios:
 - 4.1 Se consulta como se realizarían las comparaciones entre el sector pesquero y otras actividades económicas. Sobre ello se responde que la comparación se haría sobre los sectores primarios (extractivo) entendiéndose por ello, sectores como la minería de pequeña y mediana escala y el sector silvoagropecuario.
 - 4.2 Desde la contraparte indica su acuerdo con los criterios de evaluación y la conceptualización de los principios rectores. Sobre ello, se aclara que más que asociar la dimensión a los principios, la relación se establece sobre los indicadores mismos y como estos tributan a cada uno de los principios rectores.
 - 4.3 Se consulta si existen intereses determinados o acentos dentro de los principios rectores que deban ser explicitados en sus conceptualizaciones de parte del Gabinete del Subsecretario. En relación a ello, Raquel Águila, indica que hay interés en el principio de salud y seguridad en el trabajo y seguridad social, plantea que surgen dudas sobre promover la formalización en todas las formas de pesca que existen. Sobre ello, el Sr. Radovic indica que la formalización también aporta en la dimensión de la seguridad social, la pregunta sería entonces, como desde una situación de informalidad se podría avanzar en el logro de una seguridad social.
 - 4.4 Se solicita desde la Contraparte, que se explicita a través de una matriz de resultados el ejercicio de evaluación de manera de tener una visión más integral de los indicadores seleccionados.
 - 4.5 Se resalta también desde la Contraparte, que el análisis de género debe ser integrado en la selección, dado que este enfoque no necesariamente está integrado en los principios rectores, por ejemplo, la brecha salarial. Sobre ello, Gloria Ochoa (CESSO), señala que no basta con decir que es transversal o ya está contenido en el concepto de trabajo decente, sino que explicitar como este enfoque se expresa en los diferentes indicadores, por lo que el ejercicio mencionado (matriz de resultados de indicadores) aporta en esa línea.
 - 4.6 Se consulta desde la contraparte si la selección de indicadores podría variar en función al sector donde se quiera pesquisar el trabajo decente. Sobre ello, el Sr. Radovic menciona que ello es efectivo, agregando que también puede que cambie la situación esperada o deseable desde la expectativa de la subsecretaría sobre determinado indicador. Establecer esos umbrales sería labor de la contraparte.
 - 4.7 Sobre el tema, el Sr. Tapia señala que dada los múltiples subsectores que existen en cada uno de los ámbitos de estudio en el territorio (pesca artesanal, pesca industrial, actividades conexas y plantas de proceso), se hace necesaria por temas de tiempos y recursos, una selección sobre

⁷⁵ Integrada por INE, Subsecretaría de Desarrollo Social, el Observatorio Laboral de Sence y determinados actores internacionales como CEPAL o la OIT

cuáles serían los subsectores sujetos de estudio. Si bien, se desarrollará una propuesta desde el equipo de trabajo, se solicita a la Contraparte, también realizar un ejercicio similar de selección

Compromisos y acuerdos

Compromiso/Acuerdo	Responsable
m) Desde CESSO se hará entrega de una matriz donde se identifique el grado de pertinencia, aporte a los principios rectores y aplicación del enfoque de género de los indicadores definidos para trabajo decente. Señando de esta manera, los indicadores seleccionados.	Gloria Ochoa (CESSO) Luis Carroza (CESSO) Drago Radovic (CESSO)
n) Validar y/o entregar comentarios sobre la propuesta de indicadores seleccionados.	Yanina Figueroa (DAS-Subpesca)
o) Definir subsectores prioritarios dentro de cada ámbito de estudio (pesca artesanal, pesca industrial, actividades conexas y plantas de proceso) sobre los cuales se deberían aplicar los indicadores seleccionados.	Carlos Tapia (CESSO) Yanina Figueroa (DAS-Subpesca)

Evidencia de asistencia:

The screenshot displays a Zoom meeting interface. The main window shows a presentation slide titled "Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío" (Elaboration of a decent work program for the fishing sector of the Biobío region). The slide includes the CESSO logo, the project name "Proyecto FIPA 2022-23", and lists the "REQUERENTE" (Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura) and "EJECUTOR" (CESSO Equipo del proyecto). It also lists the project team members: Carlos Tapia Jopia (Jefe de proyecto), Luis Carroza Larondo, Aída Varas Aguilera, Drago Radovic López (Especialista en Trabajo Decente), and Gloria Ochoa Sotomayor (Especialista en Enfoque de Género). Below the slide, there is a small image of a hand pointing at a whiteboard with various notes and diagrams.

On the right side of the interface, there is a vertical strip showing the video feeds of the participants. Below this, a list of participants is visible, including:

- Carlos Tapia Jopia - CESSO (Host, me)
- Drago Radovic
- Luis Carroza
- Aída Varas
- Cecilia Briceño Soto
- Cecilia Briceño Soto
- Gloria Ochoa Sotomayor
- Raquel Águila Kiwi
- Yanina Figueroa

Anexo 6. Acta Reunión de Coordinación 2.

Fecha	22/02/2023	Horario	10:10 a 13:00	Formato	Virtual
Lugar	Vía Zoom				
Proyecto	Proyecto FIPA Trabajo Decente				

Lista de Asistentes

Nombre	Filiación
Yanina Figueroa	Depto. Análisis Sectorial Subpesca
Gonzalo Garrido	Depto. Pesca Artesanal Subpesca
Gloria Ochoa	CESSO
Drago Radovic	CESSO
Luis Carroza	CESSO

Temas en tabla

- 1) Presentación del proceso de selección de indicadores.
- 2) Definición de unidades de análisis para pesca artesanal.
- 3) Consultas y comentarios.

Desarrollo

3. Selección de indicadores

3.1. Como elemento previo a la presentación de la metodología para la selección de indicadores, se menciona que luego de un análisis al actual sistema de indicadores para trabajo decente elaborado por el Observatorio Laboral se pudo detectar que este no recoge a cabalidad el análisis de género requerido para la asesoría. En este sentido, la especialista en género del equipo de trabajo, Gloria Ochoa señala que, si bien existen indicadores enfocados en describir la situación de las mujeres en el trabajo, ello no es suficiente para un análisis más integral de esta materia. Por ello, se recomienda explorar en la medida de que la información esté disponible, los siguientes aspectos:

- i. Proponer la incorporación a la Dimensión N° 4 Conciliación trabajo, familia y vida personal⁷⁶, de indicadores como:
 - Uso por parte de mujeres y hombres de los mecanismos contemplados en la ley y que aportan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la organización. Como por ejemplo licencia de paternidad y maternidad.
 - Existencia de servicios y ayudas para el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes.
 - Índice de reincorporación posterior al post natal.
 - Alcance de permisos por maternidad/paternidad: por nacimiento, lactancia, adopción, enfermedad, asuntos escolares.
 - Existencia y disponibilidad de salas de extracción de leche.
- ii. Posibilidad de generar indicadores respecto a la Dimensión N° 8. Ambiente de trabajo seguro, en términos que estos sean espacios libres también del acoso sexual.
- iii. Considerar los indicadores ya contenidos en la dimensión Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

⁷⁶ Actualmente no presenta indicadores.

- iv. Realizar un análisis de brecha de género para aquellos indicadores que se levanten y que cuenten con información desagregada por sexo.

Se indica por parte de la profesional que se entregará a la Contraparte una minuta interna de trabajo con más detalles sobre este análisis crítico desde la perspectiva de género del actual marco de indicadores de trabajo decente y del abordaje que se propone.

3.2 A través de una presentación Luis Carroza entrega la metodología para la selección de indicadores de trabajo decente. Se explicitan los resultados en términos de las dimensiones y número de indicadores seleccionados para los ámbitos de pesca industrial y plantas de proceso. Drago Radovic aporta también elementos técnicos sobre el efecto de las ponderaciones en el número de indicadores de alta relevancia.

A partir de dicha exposición se plantean las siguientes comentarios desde la Contraparte:

- a) Se menciona por parte de Yanina Figueroa que previamente el criterio para la selección de indicadores era la disponibilidad de información y que por ello podría haber indicadores que no siendo definidos como relevantes podrían implementarse en base a la información hoy existente. Sobre ello, Drago Radovic indica que la metodología busca encontrar aquellos indicadores de mayor impacto sobre el trabajo decente y por ello se canalizarán los recursos de la consultoría (tiempos y recursos) para lograr su implementación. Partir entonces con la disponibilidad de información podría generar indicadores con poca relevancia o impacto para emprender una política pública o acciones en el sector.
- b) Se consulta por los criterios de corte de los percentiles para determinar la relevancia de los indicadores. Se indica que el valor del criterio puede modificarse, lo que se busca es reflejar el impacto del indicador en base al peso de los principios rectores, así también se señala que se hicieron ejercicios de sensibilización (cortes al 80% y 70%) y no generan cambios relevantes en cuanto al número final de indicadores seleccionados. Adicional a ello, está la opción de que indicadores que quedan bajo el corte de relevancia puedan ser incorporados al set de indicadores seleccionados como indicadores NCP⁷⁷, reflejando así intereses propios de la Contraparte.
- c) Por su parte Gonzalo Garrido menciona la importancia de la disponibilidad de los datos para la selección e implementación de los indicadores, considerando características de veracidad (sean creíbles), acceso gratuito, recopilación periódica y accesibles para la autoridad. Por ello se debe partir con la información hoy disponible y los otros se levantarán posteriormente.
- d) En base a estas consideraciones, la Contraparte hará la revisión de los indicadores hoy definidos como relevantes (color verde en el sistema de semáforo) y hará una retroalimentación respecto a otros indicadores que podrían ser relevantes de incluir.
- e) En ese mismo ejercicio se solicita de parte de la Consultora que la Contraparte determine los pesos relativos de los principios rectores para el sector artesanal y determine sus dimensiones sectoriales. Sobre el particular, la Contraparte indica que harán la revisión de los cálculos y entregarán su respuesta durante la semana del 27/02 al 03/03.

1.2 Selección de unidades de análisis en la pesca artesanal

3.3.1 Luis Carroza indica que en la reunión con la DZP del Biobío⁷⁸ Se señaló la diversidad de actividades asociadas a la pesca artesanal regional. En tal sentido y dadas las limitaciones de recursos y tiempo

⁷⁷ Indicadores No Considerados Previamente.

⁷⁸ Realizada el 19/12/2022

del proyecto y que este debe además analizar los ámbitos de la pesca industrial y plantas de proceso del tal región, no es posible abarcar todo el espectro de actividades del sector artesanal, por ello se plantea una propuesta de subunidades de la pesca sobre las cuales focalizar los esfuerzos para cubrir ese ámbito del estudio⁷⁹.

A través de una presentación este profesional propone como subunidades de análisis artesanal las siguientes:

- Unidad Buzos
- Unidad Recolectores de orilla y Actividades conexas
- Unidad asociada a embarcaciones vinculadas a las pesquerías de jibia y reineta

Drago Radovic plantea luego consideraciones metodológicas asociadas a la estrategia de muestreo, el cual será de carácter intencional y mediante un criterio de bola de nieve⁸⁰ para identificar participantes clave que se agregan a la muestra.

Luego de ambas exposiciones se registran los siguientes comentarios:

- a) Yanina Figueroa acota que los agentes operando difieren de las personas hoy inscritas en el RPA, particularmente en el sector de las algas el porcentaje de los realmente operando es un porcentaje muy pequeño del inscrito. Por ello tener el dato de los reales operadores será más útil.
- b) Se consulta si la unidad de análisis es la pesquería o pescadores en general, sobre ello, y en primer lugar, comenta Drago Radovic indicando que de la revisión de los datos del registro (RPA) se evidenció un solapamiento en la inscripción en diferentes pesquerías por parte de los armadores de las embarcaciones, muchos están en las tres pesquerías relevantes (pelágicos, reineta y jibia), también hay muchos registrados en dos de ellas, por lo tanto si se consideran los inscritos en reineta y jibia, se están considerando una fracción representativa de la flota, incluida la pelágica. En un segundo lugar interviene Luis Carroza indicando que lo relevante son dos elementos: uno dice relación a que el foco está en las personas más que en qué pesquerías operan, el otro elemento es por las limitaciones del proyecto (recursos y tiempo) no es posible abarcar toda la actividad extractiva regional. Se reconocen entonces particulares tipologías de personas que están en el mundo artesanal de la región del Biobío. Así entonces la propuesta presenta tres opciones, dentro las cuales la Contraparte debe determinar qué grupo debe ser el foco en el ámbito artesanal, el cual incluso podría ser un estamento distinto a los propuestos.
- c) Gonzalo Garrido comenta que más que agrupar sobre armadores, se podría enfocar en los tripulantes de las embarcaciones pues estos son los que mantienen una vinculación con un empleador.
- d) Desde la consultora se proponen estos grupos, y será resorte de la Contraparte su revisión (pudiendo incluso agregar otras unidades de su particular interés) y priorización. En base a ello, la Consultora en función a sus capacidades operativas definirá la o las unidades de estudio dentro del sector artesanal.

⁷⁹ El proyecto contempla en análisis de los ámbitos: pesca industrial, plantas de proceso, pesca artesanal y actividades conexas.

⁸⁰ Si bien tanto en la reunión referenciada aquí como en la propuesta se contempló el levantamiento por bola de nieve, la posterior revisión de los datos obtenidos y las conversaciones con actores relevantes llevó a considerar de manera complementaria y no obligatoria el levantamiento por bola de nieve, para el efecto en caso de ser requerido, se dejó en la metodología de levantamiento cualitativo asociada a entrevistas semiestructuradas una pregunta, que de manera preventiva, persigue en caso de ser necesario, conocer un referido del entrevistado para indagar algún punto específico.

- e) Un tema de especial interés son las actividades conexas, en particular qué actividades deberían ser consideradas y cuáles de ellas incluir en el estudio. Sobre ello, Gonzalo Garrido indica que las actividades conexas es un tema absolutamente informal, se va a generar un registro, pero este será abierto y es posible que en una primera etapa se inscriba gente que no pertenece a ese ámbito y que solo quiere aprovechar beneficios del Estado. Posteriormente se empezará a realizar filtros para depurar ese registro. La Contraparte evaluará la situación actual para determinar el grupo de interés a estudiar.
- f) Desde la Contraparte se menciona la importancia de socializar el proyecto con las autoridades regionales y que en esa labor puede colaborar la Dirección Zonal.
- g) Se consulta desde la Contraparte, que dada la situación que hoy presentan las personas asociadas a las actividades conexas, que otros análisis sería posible hacer fuera de los indicadores de trabajo decente. En relación a ello, Drago Radovic plantea una especie de sondeo de tal grupo, lo que es complementado por Gloria Ochoa quien indica que para las actividades conexas podría haber una estrategia diferenciada en que, si bien se aplicarán los instrumentos e indicadores para trabajo decente, se realice una aproximación exploratoria, pero dentro de un conjunto de definiciones que de la Contraparte para no extender demasiado este análisis y que este sea realmente útil. Sobre este tema, el Luis Carroza expresa que, si bien es razonable el interés de la Contraparte sobre este examen a las actividades conexas, no hay que perder de vista que este es un proyecto asociado al trabajo decente en la octava región y no un diagnóstico de lo que son las actividades conexas o hacer un perfil de estas, ello no está dentro del alcance del actual proyecto. Por lo anterior, la Contraparte deberá evaluar la forma en que se habrá de definir su incorporación dentro de las unidades de análisis del proyecto.

Compromisos y acuerdos

Compromiso/Acuerdo	Responsable
a) Desde CESSO se dispondrá carpeta virtual donde se alojarán los archivos de las presentaciones, planilla de cálculo con la metodología de selección de indicadores y minuta interna relacionada con un análisis crítico de la actual estructura de indicadores de trabajo decente desde la perspectiva del enfoque de género.	Luis Carroza (CESSO)
b) La Contraparte revisará los indicadores seleccionados para los ámbitos de pesca industrial y plantas de proceso y evaluará si se requiere incorporar algunos de los indicadores que inicialmente CESSO calificó como no relevantes.	Yanina Figueroa (DAS-Subpesca) Gonzalo Garrido (UPA-Subpesca) Actividades a realizarse dentro de la semana del 27/02 al 03/03
c) La Contraparte determinará los pesos relativos de los principios rectores para el sector artesanal y las dimensiones sectoriales a fin de determinar los indicadores para este ámbito de análisis del proyecto.	
d) La Contraparte a partir de la propuesta de CESSO identificará y priorizará las subunidades de la pesca artesanal de la región del Biobío, en base a esta priorización CESSO determinará en función de las capacidades operativas la o las unidades de estudio artesanal del estudio.	
e) La Contraparte definirá la forma de tratar el ámbito de las actividades anexas dentro del contexto y alcances del proyecto de investigación FIPA 2022-23.	

Registro de asistencia:



Anexo 7. Acta Reunión FAO Chile

Acta Reunión FAO Chile

Fecha	21/07/2023	Horario	10:00-11:25
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Socializar proyecto FIPA 2022-23 con FAO		
Asistentes			
Nombre		Filiación	
Camilo Corvalán		Especialista en Desarrollo Rural y Agricultura Sostenible FAO Chile	
Alicia Gallardo		Consultora en Pesca FAO RLC	
Drago Radovic		CESSO	
Luis Carroza		CESSO	
Carlos Tapia		CESSO	

Temas en tabla:

- 5) Presentación del proyecto a FAO Chile (En adelante FAO).
- 6) Obtener la visión de la representación FAO en Chile sobre la temática de Trabajo Decente

Desarrollo

10. Se realiza la presentación del equipo de trabajo del proyecto por parte de CESSO:
 - Carlos Tapia Jopia - *Jefe de proyecto*
 - Luis Carroza Larrondo
 - Aida Varas Aguilera
 - Drago Radovic López - *Especialista en Trabajo Decente*
 - Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en Enfoque de Género*
11. A través de una presentación, Luis Carroza expone los elementos conceptuales del trabajo decente y comunica los objetivos del proyecto FIPA 2022-23. Se destaca una de las actividades del proyecto, que es conocer la visión de la sociedad civil sobre la temática del Trabajo Decente y por ello, se toma contacto con FAO para saber su visión y acciones sobre este concepto.
12. Luego de la presentación se entregan los siguientes comentarios de los representantes de FAO:
 - 12.1 El tema de Trabajo Decente no se aborda de manera específica dentro del sector pesquero y acuicultor. Este concepto se trabaja de forma transversal dentro del programa de acciones que desarrolla FAO con el gobierno, entre los que se destaca la Ley de Pesca y un estudio sobre gobernanza marino costera.
 - 12.2 Se menciona también que FAO esta trabajando con el sector agrícola en diversas temáticas que están incluidas en el concepto de trabajo decente y que podría ser de interés de conocer y complementar con el sector pesquero.
 - 12.3 La acción de FAO en américa latina se materializa a través de diversos proyectos, éstos se realizan mediante la aplicación del enfoque ecosistémico, por lo que la temática del trabajo decente esta inserta en esa mirada al abarcar los aspectos económicos y sociales.
 - 12.4 El mandato de FAO es trabajar en pos del cumplimiento de los ODS y dentro de ellos, el ODS N°8 (Trabajo decente) también tiene prioridad. Se reitera la aplicación del enfoque ecosistémico como medio para insertar la temática del trabajo decente. Se indica que dentro del sector

pesquero es una prioridad trabajar con el sector artesanal, sin embargo, se reconoce que no se han abordado el ámbito de las actividades conexas.

- 12.5 Un eje rector de la acción de FAO en el sector artesanal son las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala⁸¹. Para cada una de ellas (9) pueden tener derivaciones asociadas al trabajo decente.
- 12.6 En materia de acción de la FAO se recomienda la revisión de la estrategia FAO denominada Transformación azul⁸² en que se entregan criterios asociados al mundo artesanal respecto al fortalecimiento de las cadenas de valor, formalización de actores, precio justo, menor número de intermediarios, etc.
- 12.7 FAO reconoce el valor de la elaboración de un marco jurídico asociado al trabajo decente, sin embargo, se ha visto que dicha elaboración se hace cada vez más compleja y lenta, otro marco puede ser el nivel reglamentario y de resoluciones desde el ámbito sectorial. Así también se promueve el dialogo publico privado y que este último sector tome iniciativas propias que definan sus propios estándares para revisar cómo evoluciona el Trabajo decente.
- 12.8 Se comparte el diagnóstico que los sistemas de información actual no recogen adecuadamente la información necesaria y suficiente para implementar indicadores de trabajo decente.

Registro de asistencia

Se adjunta registro gráfico de asistentes a la reunión realizada a través de la plataforma Zoom.



⁸¹ Ver en <https://www.fao.org/voluntary-guidelines-small-scale-fisheries/guidelines/es/>

⁸² Ver en <https://www.fao.org/3/cc0461es/online/sofia/2022/transforming-aquatic-based-food.html>



Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío

Proyecto FIPA 2022-23

REQUIRENTE:
Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura



EJECUTOR: CESSO

Equipo del proyecto
 Carlos Tapia Jopía - Jefe de proyecto
 Luis Carroza Larrondo
 Aida Varas Aguilera
 Drago Radovic López - Especialista en Trabajo Decente
 Gloria Ochoa Sotomayor - Especialista en Enfoque de Género



www.cesso.net



Luis Carroza, Chile Consulador



Carlos Tapia Jopía - CESSO



Aida Varas Aguilera



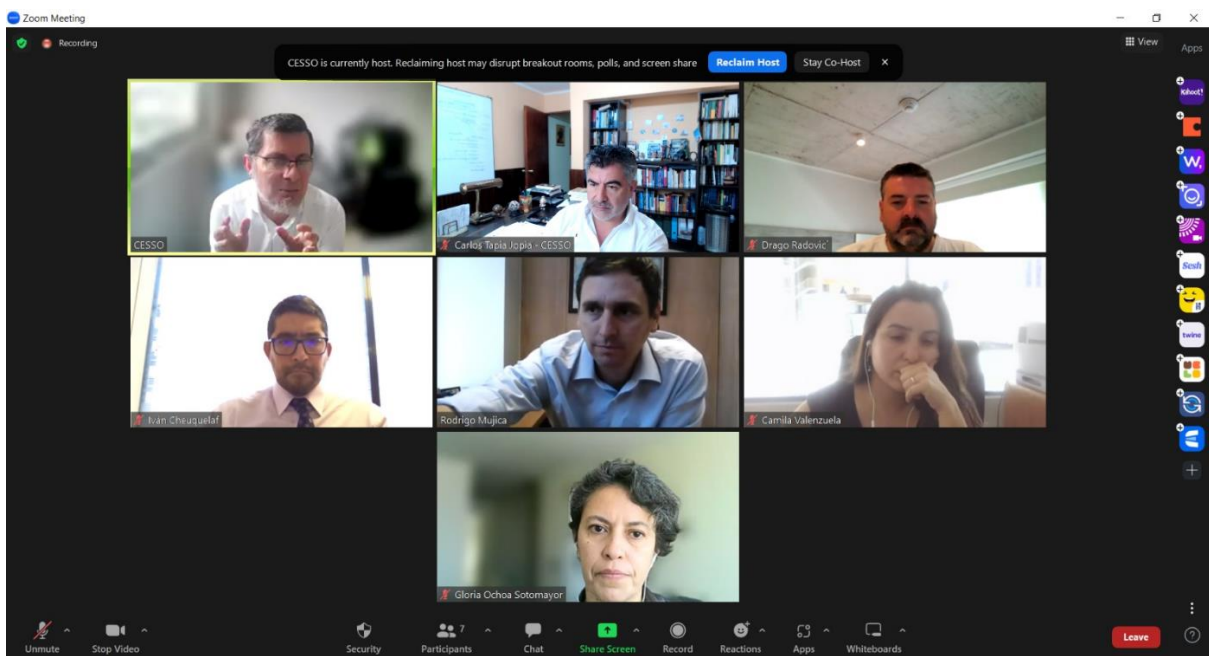
Camilo FAO Chile

Anexo 8. Reunión con Sofofa.

Fecha	10/03/2023	Horario	12:00-13:30
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Visión desde Sofofa de concepto de Trabajo Decente		
Reseña Organización	Sofofa nació en 1883 como la Sociedad de Fomento Fabril, con el objetivo de promover la industria manufacturera de Chile. Agrupar a 22 asociaciones empresariales de todas las regiones del país y a más de 160 empresas socias. También agrupa a 47 gremios sectoriales, los que representan a los principales sectores de la economía chilena como son los proveedores de la minería, la industria forestal, celulosa y papeles, la agroindustria, la salmonicultura, la pesca, la infraestructura y logística, la energía, el vino, el retail, las tecnologías de la información, la telefonía, los alimentos y bebidas, el pan, la industria del capital de riesgo, entre muchos otros.		

Asistentes

Nombre	Filiación
Iván Cheuquela	Director de Socios y Desarrollo Regional, Sofofa
Camila Valenzuela	Profesional de Políticas Públicas, Sofofa
Rodrigo Mujica	Director de Políticas Públicas, Sofofa
Gloria Ochoa	CESSO
Drago Radovic	CESSO
Carlos Tapia	CESSO
Luis Carroza	CESSO



Anexo 9. Ficha Reunión con Sonapesca.

Fecha	15/03/2023	Horario	10:00-11:00
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Visión desde Sonapesca sobre Trabajo Decente en Sector Pesca		
Reseña Organización	La Sociedad Nacional de Pesca (Sonapesca) F.G. nació en marzo de 2015. federación gremial que reúne a los principales gremios y actores de la pesca industrial del país.		

Asistentes

Nombre	Filiación
Héctor Bacigalupo	Gerente general de Sonapesca
Luis Carroza	CESSO

Anexo 10. Reunión con Asociación Gremial Mujeres Tejiendo Redes.

Fecha	09/08/2023	Horario	19:00-19:45
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Visión desde su rol como dirigente la situación de las mujeres en el sector		
Reseña Organización	La Asociación Gremial Nacional Mujeres Pesca Artesanal de Chile-Mujeres Tejiendo Redes – A.G. Mujeres Tejiendo Redes REG. N° 698 – 8 se constituyó el año 2021 sustentada, en la necesidad, de generar espacios de participación común con mujeres que se desenvuelve en el ámbito de las actividades de la Pesca Artesanal y formalizar en una Asociación la representatividad de las mujeres encargadas de promover los derechos e integrar espacios de participación femenina en el Ámbito Pesquero Artesanal de todas las regiones del País, que promueva tanto el Gobierno como la Comunidad.		

Asistentes

Nombre	Filiación
Zoila Bustamante	Primera Directora de Mujeres Tejiendo Redes
Gloria Ochoa	CESSO

Anexo 11. Actas de reuniones con ONG.

Acta Reunión ONG N°1

Fecha	14/07/2023	Horario	11:00-12:15
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Socializar proyecto FIPA 2022-23 con las ONG WWF y Sustainable Fisheries Partnership		

Asistentes

Nombre	Filiación
Maria Jesús Gálvez	Coordinadora del Programa Pesquerías Sustentables WWF
Manuel Martínez	Sustainable Fisheries Partnership
Rodrigo Calderón	Sustainable Fisheries Partnership
Drago Radovic	CESSO
Luis Carroza	CESSO
Carlos Tapia	CESSO

Temas en tabla:

- 1) Presentación del proyecto a ONG WWF Chile⁸³ (En adelante WWF) y Sustainable Fisheries Partnership⁸⁴ (En adelante, SFP).
- 2) Obtener la visión de las ONG sobre la temática de Trabajo Decente

Desarrollo

1. Se realiza la presentación del equipo de trabajo del proyecto por parte de CESSO:
 - Carlos Tapia Jopia - *Jefe de proyecto*
 - Luis Carroza Larrondo
 - Aida Varas Aguilera
 - Drago Radovic López - *Especialista en Trabajo Decente*
 - Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en Enfoque de Género*
2. A través de una presentación, Luis Carroza expone los elementos conceptuales del trabajo decente y comunica los objetivos del proyecto FIPA 2022-23. Se destaca una de las actividades del proyecto, que es conocer la visión de la sociedad civil sobre la temática del Trabajo Decente y por ello, se toma contacto con ONG para saber su visión y acciones sobre este concepto.
3. Luego de la presentación se entregan los siguientes comentarios de los representantes de las ONG:
 - 3.1 Desde SFP se indica que existe un aspecto previo para tratar el Trabajo Decente y es que la actividad pesquera no está definida en la actual LGPA como una actividad económica y que esta puede entonces interpretarse de distintas maneras. La necesaria definición como actividad económica permite relacionarla con el trabajo y a partir de ello definir un marco regulatorio. Sobre el tema del trabajo decente, se plantea que a partir de los compromisos del 2º Gobierno

⁸³ <https://www.wwf.cl/>

⁸⁴ <https://sustainablefish.org/es/>

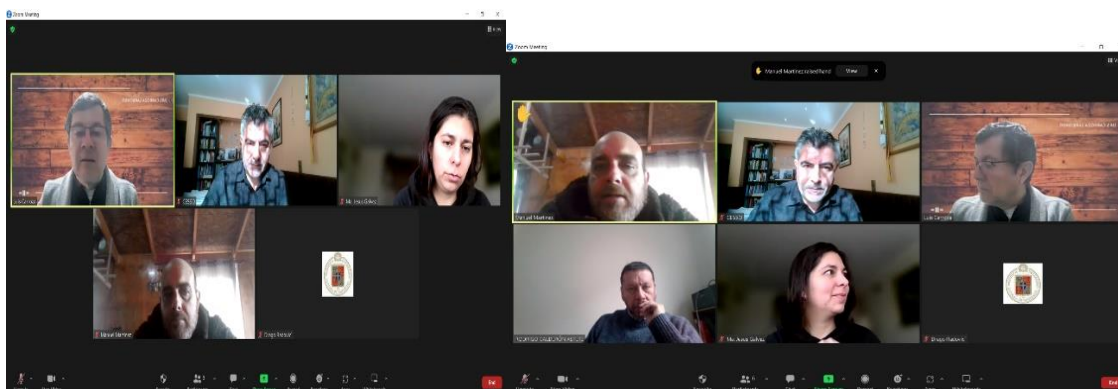
- de M. Bachelet se generó un compromiso con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) respecto a la implementación de cuatro pilares: i) Creación de empleo; ii) aplicación de la normativa laboral; iii) Extender la previsión social y; iv) el dialogo tripartito.
- 3.2 Así también SFP, hace énfasis en la definición conceptual del trabajo, pues no siempre es una relación de subordinación, sino que se presenta de diferentes maneras y por lo anterior, se debe generar una mayor flexibilidad para entender las relaciones laborales.
 - 3.3 SFP menciona que respecto al concepto de Trabajo Decente no se han realizado acciones en Chile, sin embargo, esta temática específica si está siendo trabajada en Perú, en particular con los tripulantes en la pesquería de la pota (jibia).
 - 3.4 Por su parte, WWF señala que no se está trabajando la temática de Trabajo Decente a través de dicho concepto, enfocando su acción a la aplicación del enfoque de género asociado a las actividades conexas con el propósito de que las mujeres tengan una mayor participación en la toma de decisiones, se visibilice su labor y mejorar sus condiciones laborales.
 - 3.5 Esta misma ONG menciona que paulatinamente se está empezando a incluir aspectos sociales en los procesos de certificación de pesquerías, sin embargo, no necesariamente se ha incorporado el concepto de trabajo decente. Sobre ello, desde SFP se indica que en el futuro los mercados generaran exigencias laborales a fin de evitar una competencia desleal de país que al no cumplir con estándares mínimos laborales generen menores costos.

Compromisos y acuerdos

Compromiso/Acuerdo	Responsable
p) Desde SFP enviarán contacto con el profesional a cargo del proceso de revisión de Trabajo Decente en Perú.	Manuel Martínez (SFP)
q) Se comunicará a las ONG cuando se haya aprobado el informe final del proyecto a fin de que pueda ser descargado desde la WEB del FIPA.	Carlos Tapia (CESSO)

Registro de asistencia

Se adjunta registro gráfico de asistentes a la reunión realizada a través de la plataforma Zoom.



Acta Reunión ONG N°2

Fecha	17/07/2023	Horario	10:00-11:15
Tipo	Presencial	Virtual	X
Lugar	Reunión vía plataforma Zoom		
Proyecto	FIPA 2022-23: Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío		
Objetivo	Socializar proyecto FIPA 2022-23 con ONG Oceana Chile		
Asistentes			
Nombre		Filiación	
Cesar Astete		Director Senior de Campaña ONG Oceana Chile	
Luis Carroza		CESSO	
Carlos Tapia		CESSO	

Temas en tabla:

- 1) Presentación del proyecto a ONG Oceana⁸⁵ (En adelante Oceana).
- 2) Obtener la visión de la ONG sobre la temática de Trabajo Decente

Desarrollo

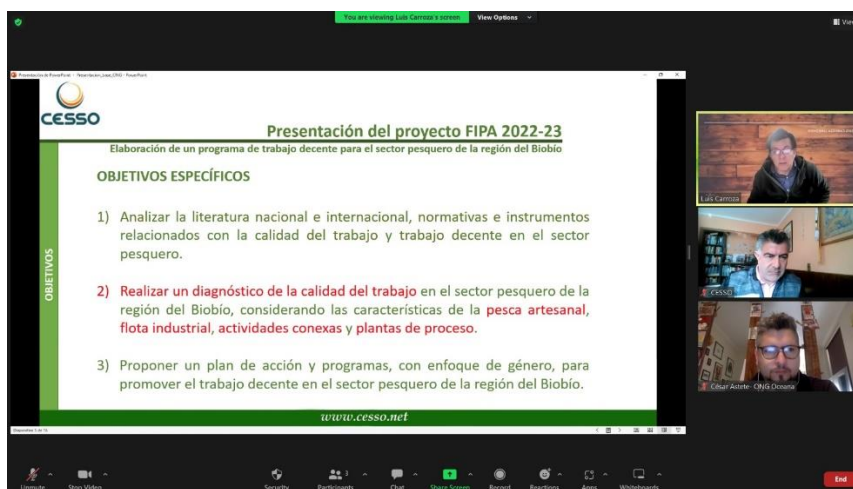
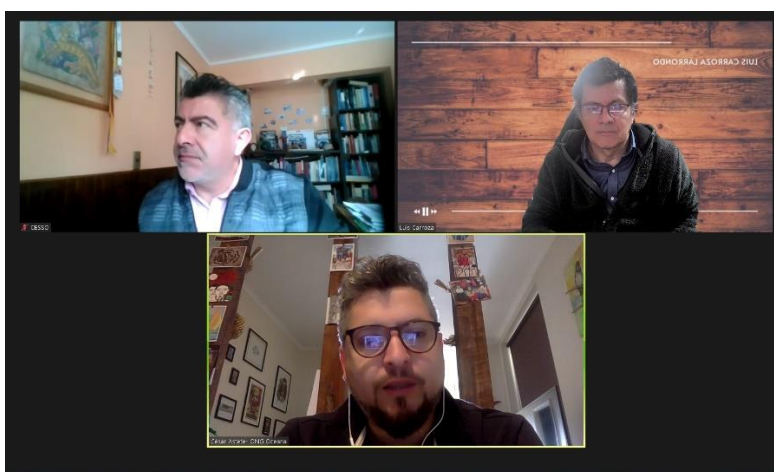
1. Se realiza la presentación del equipo de trabajo del proyecto por parte de CESSO:
 - Carlos Tapia Jopia - *Jefe de proyecto*
 - Luis Carroza Larrondo
 - Aida Varas Aguilera
 - Drago Radovic López - *Especialista en Trabajo Decente*
 - Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en Enfoque de Género*
2. A través de una presentación, Luis Carroza expone los elementos conceptuales del trabajo decente y comunica los objetivos del proyecto FIPA 2022-23. Se destaca una de las actividades del proyecto, que es conocer la visión de la sociedad civil sobre la temática del Trabajo Decente y por ello, se toma contacto con ONG para saber su visión y acciones sobre este concepto.
3. Luego de la presentación se entregan los siguientes comentarios del representante de la ONG:
 - 3.1 Desde Oceana se indica en primer lugar que los elementos laborales no son el principal foco de las campañas de la ONG, su orientación tiene un enfoque hacia la conservación de los recursos. Los elementos asociados a empleo se revisan dentro de una tarea descriptiva del funcionamiento de cada una de las pesquerías. Sobre estas se indica que se realizan campañas preferentemente sobre el sector artesanal.
 - 3.2 Se han realizado análisis sobre el empleo en el sector artesanal para poner en valor dicha actividad y evidenciar su vulnerabilidad ante fluctuaciones de cuotas o periodo de no pesca que hacen que los pescadores se ubiquen bajo la línea de la pobreza. Se reconoce sí, que no se ha trabajado bajo el concepto de trabajo decente.
 - 3.3 Se destaca sí que en las campañas de Oceana a nivel internacional se está avanzando a un enfoque de derechos humanos y que la incorporación de los aspectos sociales toma cada vez

⁸⁵ <https://chile.oceana.org/>

- mayor valor, de tal manera el enfoque conservacionista (sobre los recursos hidrobiológicos) se complementa con el trabajo con las organizaciones.
- 3.4 Desde Oceana se aprecia que las condiciones laborales están en función de las características propias de cada una de las pesquerías, pues sus dinámicas definen el tipo de relaciones laborales, periodos de actividad y descanso como también las relaciones de dependencia o sociedades que se producen.
 - 3.5 Se menciona el acuerdo de Oceana con el diagnóstico que realizó FAO sobre la ley de pesca en cuanto que los elementos laborales que derivan de la actividad extractiva debe ser resorte de la institucionalidad pública con competencias laborales más que integrar esta temática a la normativa sectorial.

Registro de asistencia

Se adjunta registro gráfico de asistentes a la reunión realizada a través de la plataforma Zoom.



Anexo 12. Matriz de dimensiones e indicadores de trabajo decente en Chile.

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
1	Oportunidades de Empleo	1.1	Tasa de ocupación	$Tasa\ de\ Ocupacion = \frac{Ocupados}{Poblacion\ en\ edad\ de\ trabajar} \times 100$
2	Oportunidades de Empleo	1.2	Tasa de desocupación	$Tasa\ de\ Desocupacion = \frac{Desocupados}{Fuerza\ de\ trabajo} \times 100$
3	Oportunidades de Empleo	1.3	Tasa de jóvenes que no estudian, trabajan o se capacitan	$TNEET = \frac{Jovenes\ desocupados,\ inactivos\ y\ sin\ capacitacion}{Total\ de\ jovenes} \times 100$
4	Oportunidades de Empleo	1.4	Tasa de empleo informal	$Tasa\ de\ Empleo\ Informal = \frac{Ocupados\ en\ Empleo\ Informal}{Total\ de\ Ocupados} \times 100$
5	Oportunidades de Empleo	1.5	Tasa de participación	$Tasa\ de\ Participacion = \frac{Fuerza\ de\ Trabajo}{Poblacion\ en\ edad\ de\ trabajar} \times 100$
6	Oportunidades de Empleo	1.6	Tasa de desempleo juvenil	$Tasa\ de\ Desempleo\ Juvenil = \frac{Jovenes\ desocupados}{Fuerza\ de\ trabajo} \times 100$
7	Oportunidades de Empleo	1.7	Desempleo por nivel de logro educativo	$Desempleo\ por\ nivel\ educativo = \frac{Desocupados\ por\ nivel}{Fuerza\ de\ trabajo} \times 100$
8	Oportunidades de Empleo	1.8	Empleo por categoría ocupacional	$Empleo\ por\ categoria\ ocupacional = \frac{Ocupados\ por\ categoria}{Total\ de\ ocupados} \times 100$

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
9	Oportunidades de Empleo	1.9	Porcentaje de t.c.p. y f.n.r. en el empleo total	$\text{Porcentaje t.c.p y f.n.r} = \frac{\text{Ocupados en categorías t.c.p y f.n.r}}{\text{Total de ocupados}} \times 100$
10	Oportunidades de Empleo	1.10	Porcentaje de asalariados en el empleo no-agrícola	$\text{Empleo no - agrícola} = \frac{\text{Ocupados asalariados no - agrícolas}}{\text{Total de ocupados}} \times 100$
11	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.1	Tasa de pobreza laboral	$\text{Tasa pobreza laboral} = \frac{\text{Ocupados en hogares pobres}}{\text{Total de ocupados}} \times 100$
12	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.2	Tasa de asalariados con baja remuneración	$\text{Tasa bajos ingresos} = \frac{\text{Asalariados ingreso} < \frac{2}{3} \text{ mediana ingresos}}{\text{Total de asalariados}} \times 100$
13	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.3	Promedio de remuneración por hora en ocupaciones seleccionadas	$\text{Promedio ingreso hora segun ocupacion} = \frac{\sum ITOPA}{\sum \text{horas totales trabajadas}}$
14	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.4	Salario real promedio	$\text{Salario real promedio} = \sum \left(\frac{\text{ingreso ocupados}}{\text{total ocupados}} \right) \times \frac{IPC_{base}}{IPC_{mes(t)}}$
15	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.5	Salario mínimo como porcentaje del ingreso mediano	$\text{Salario minimo respecto mediana} = \frac{\text{Sueldo minimo}}{\text{Ingreso ocupacion principal}} \times 100$
16	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.6	Índice de remuneraciones del sector industrial	$MW I_t = \frac{\sum_{i=1}^n w_i^t e_i^o}{\sum_{i=1}^n w_i^o e_i^o} = \sum_{i=1}^n \frac{w_i^t}{w_i^o} \left(\frac{w_i^o e_i^o}{\sum_{i=1}^n w_i^o e_i^o} \right)$

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
17	Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	2.7	Tasa de asalariados con capacitaciones recientes	$ACR = \frac{\text{Asalariados con capacitaciones en los últimos 12 meses}}{\text{Total de Asalariados}}$
18	Tiempo de Trabajo Decente	3.1	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	$\text{Ocupados en Tiempo Excesivo} = \frac{\text{Ocupados en Tiempo} > 48 \text{ horas}}{\text{Total de Ocupados}} \times 100$
19	Tiempo de Trabajo Decente	3.2	Ocupados por horas trabajadas	$\text{Ocupados por horas trabajadas} = \frac{\text{Ocupados por tramo de horas}}{\text{Total de Ocupados}} \times 100$
20	Tiempo de Trabajo Decente	3.3	Promedio de tiempo de trabajo	$\text{Promedio tiempo trabajo} = \frac{\text{Total horas trabajadas } t}{\text{promedio de ocupados } t}$
21	Tiempo de Trabajo Decente	3.4	Tasa de subempleo relacionada con el tiempo	$\text{Tasa subempleo por tiempo} = \frac{\text{Ocupados} < 45 \text{ horas y disponibles}}{\text{Total de ocupados}} \times 100$
	Combinando Trabajo, Familia y Vida personal	4	Tasa de trabajo infantil	
22	Trabajo que debe ser abolido	5.1		
23	Trabajo que debe ser abolido	5.2		
				$TTI = \frac{\text{Población Infantil que trabaja (5 a 17 años)}}{\text{Total de Población Infantil (5 a 17 años)}} \times 100$
				$TTIP = \frac{\text{Población Infantil con trabajo peligroso (5 a 17 años)}}{\text{Total de Población Infantil (5 a 17 años)}} \times 100$

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
24	Trabajo que debe ser abolido	5.3	Tasa de trabajo infantil (no peligroso) en sus peores formas	$TTIPF Np = \frac{Pob. Infantil con peor forma de trabajo no peligroso (5 a 17 años)}{Total de Población Infantil (5 a 17 años)} \times 100$
25	Trabajo que debe ser abolido	5.4	Tasa de trabajo forzado	$TTF = \frac{Ocupados con trabajo Forzado}{Total de Ocupados} \times 100$
26	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	6.1	Tasa de empleo precario	$Tasa empleo precario = \frac{TrSC + TrCPF - TrCPFrenov}{Total de ocupados} \times 100$
27	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	6.2	Duración del Empleo	$Duracion Promedio Empleo = \frac{Total anos duracion empleo actual}{Total de ocupados} \times 100$
28	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	6.3	Tasa de trabajadores de subsistencia	$TTS = \frac{Trabajadores de Subsistencia}{Total de Ocupados} \times 100$
29	Estabilidad y Seguridad del Trabajo	6.4	Ingresos reales de trabajadores temporales	Pertenecen al grupo de trabajadores Precarios
30	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	7.1	Segregación ocupacional por sexo	$Segregacion por Sexo = \frac{Total mujeres ocupadas}{Total de ocupados} \times 100$
31	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	7.2	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	$\frac{PFAG}{mujeres ocupadas en los sub - grupos principales 1.1 y 1.2 del clasificador CIUO} = \frac{PFAG}{Total de Ocupados grupos principales 1.1 y 1.2 del clasificador CIUO} \times 100$

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
32	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	7.3	Brecha salarial de género	$\text{Brecha salarial de genero} = \frac{100 \times (E_H - E_M)}{E_H}$
33	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	7.4	Porcentaje de mujeres en el empleo asalariado del sector no-agrícola	$\text{Mujeres empleos no - agricola} = \frac{\text{Ocupadas no - agricola}}{\text{Total de ocupados}} \times 100$
34	Ambiente de Trabajo Seguro	8.1	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	$\text{TFLMT} = \frac{\text{Número de casos nuevos de lesiones mortales en el año } t}{\text{Total de horas Trabajadas por grupo de referencia en el año } t} \times 100.000$
35	Ambiente de Trabajo Seguro	8.2	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	$\text{TFLNm} = \frac{\text{Número de casos nuevos de lesiones no mortales en el año } t}{\text{Total de horas Trabajadas por grupo de referencia en el año } t}$
36	Ambiente de Trabajo Seguro	8.3	Tiempo perdido por lesión ocupacional	$\text{TPLO} = \frac{\text{Número total de días perdidos por nuevos casos de lesiones no mortales en el año } t}{\text{Número total de lesiones ocupacionales por grupo de referencia en el año } t}$
37	Ambiente de Trabajo Seguro	8.4	Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas empleadas)	$\text{IT} = \frac{\text{Número de Inspectores del Trabajo}}{\text{Total de Ocupados}} \times 10.000$
38	Seguridad Social	9.1	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez	$\text{PADCP} = \frac{\text{Número de personas en edad de pensionarse o superior con pensión}}{\text{Total de personas en edad de pensionarse}}$
39	Seguridad Social	9.2	Gasto de la seguridad social pública (porcentaje del PIB)	$\text{GSS} = \frac{\text{Total de gasto público en seguridad social}}{\text{PIB}} \times 100$

Nº	Dimensión	Ítem	Nombre del Indicador	Formula
40	Seguridad Social	9.3	Proporción de la población económicamente activa que contribuye a un plan de pensiones	$Cotizante = \frac{\text{Número de personas bajo edad de pensionarse cotizando}}{\text{Total de Fuerza de Trabajo}} \times 100$
41	Dialogo Social	10.1	Índice de densidad sindical	$IDS = \frac{\text{Total de Ocupados sindicalizados}}{\text{Total de Ocupados}} \times 100$
42	Dialogo Social	10.2	Tasa de densidad de la organización de empleadores	$TDG = \frac{\text{Total de asalariados de empresas pertenecientes a gremios}}{\text{Total de Asalariados}} \times 100$
43	Dialogo Social	10.3	Tasa de cobertura de negociación colectiva	$TCNC = \frac{\text{Ocupados con contratos dependientes de convenios colectivos}}{\text{Total de Ocupados}} \times 100$
44	Dialogo Social	10.4	Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales	$DNTHuelga = \frac{\text{total de días no trabajados por los trabajadores involucrados}}{\text{Total de trabajadores}} \times 1.000$

Anexo 13. Formularios entrevistas semi estructuradas.

a) Formulario Empleados

IDENTIFICACION DE ELEMENTOS CUALITATIVOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DECENTE

Consentimiento informado

Yo, _____, Rut. _____, acepto participar voluntariamente en la entrevista a realizar en el marco del proyecto FIPA 2022-23 "*Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío*", ejecutado por el Centro de Estudios de Sistemas Sociales, CESSO. Este estudio se enfoca en analizar la situación del trabajo decente en el sector pesquero y determinar un plan de acción o programa que, con un enfoque de género, promueva tal condición laboral en la región del Biobío.

Declaro haber recibido información de las características del estudio y del tipo de participación que se me solicita y que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental y que mis datos personales están protegidos por parte de los órganos de la Administración del Estado.

Cabe señalar que la información obtenida será analizada bajo estricto régimen de confidencialidad, por parte del equipo de la Consultora CESSO.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Autorizo la grabación de esta entrevista ☐ SI ☐ NO

Nombre Participante

Nombre persona que realiza la entrevista

Firma

Firma

Fecha: _____

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con el jefe del proyecto FIPA 2022-23, Carlos Tapia Jopia, al correo carlostapia@cesso.cl
--

1. Introducción

- Saludo y presentación

2. Antecedentes personales

a) Edad.

b) Sexo.

1. ¿Se identifica con alguna etnia reconocida por el Estado chileno?⁸⁶

a) Lugar de residencia (comuna o nivel más local).

2. Antecedentes laborales

a) ¿En qué trabaja específicamente?⁸⁷ Sobre que recursos opera?

b) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector pesquero?

3. Descripción del trabajo

a) ¿con quién realiza esta actividad y cómo se distribuyen las tareas

b) ¿Cómo se distribuyen los ingresos obtenidos?

4. Condiciones laborales

i. ¿Qué tipo de contrato tiene?⁸⁸

ii. ¿Cuál es ingreso asociado a su trabajo en el sector pesquero?

Rango de Ingresos	Selección
Menos de \$410.000	
Entre \$410.000 y \$610.000	
Entre \$610.001 y \$810.000	
Entre \$810.001 y \$1.000.000	
Más de \$1.000.000	
No reporta ingreso	

iii. ¿Es esta su principal fuente de ingresos?

iv. ¿Cuál es el horario, cuántas horas trabaja?

v. ¿Ha sabido de algún trato violento o impropio para trabajadores o trabajadoras?
¿Cuál? ¿qué se ha hecho al respecto?

vi. ¿Tienen sindicato? ¿sirve tenerlo? ¿por qué?

vii. ¿Participan mujeres en la actividad y en la organización?

viii. ¿Las condiciones de su trabajo son seguras? ¿Por qué?

ix. ¿Es posible para usted compatibilizar su trabajo con su familia y sus intereses personales? Si la respuesta es no, indicar por qué.

x. En su lugar de trabajo o en la actividad que usted realiza ¿participan menores de edad? ¿qué labor realizan? ¿cree usted que sea peligroso para esas personas?

⁸⁶ Se dispondrá de tarjeta con referencia de las etnias reconocidas en Chile.

⁸⁷ Se dispondrá de tarjeta con referencia a los subsectores en que se enfoca el estudio y se incorpora la opción otras.

⁸⁸ Se dispondrá de tarjeta con referencias a tipos de contratos existentes (se incluye modalidad contrato a la parte).

5. Enfoque de género

- a) En el caso de haber mujeres:
¿Ha sabido o presenciado en su lugar de trabajo o en el lugar donde realiza su actividad si alguna mujer ha sufrido acoso sexual⁸⁹, se ha sancionado ello?

6. Perspectivas personales

- a) ¿Cree que tiene oportunidades de crecimiento o mejora en su trabajo?
- b) ¿Qué cambios le gustaría ver en su sector en cuanto a las condiciones laborales?

7. Cierre

- a) ¿Hay algo más que le gustaría agregar?
- b) ¿Hay otra persona que Ud. conozca que crea podrá responder estas preguntas tan bien como Ud.?

Agradecimiento final y despedida.

⁸⁹ Se entiende Acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: Acercamientos o contactos físicos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc. Fuente: Dirección del Trabajo visto en <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-80883.html>.

Tarjeta Etnias

1. Antecedentes personales

c) Se identifica con alguna etnia reconocida por el Estado chileno:

Aimara	Kawashkar o Alacalufes
Rapa-Nui o Pascuense	Yámana o Yagán
Quechua	Diaguita
Mapuche	Chango
Atacameño (Likan-Antai)	Pueblo tribal afrodescendiente chileno
Collas	No pertenece a pueblos originarios

Tarjeta Identificación Subsector

2. Antecedentes laborales

b) ¿En qué trabaja específicamente?:

Pesca Industrial	
Plantas de Proceso	
Pesca Artesanal	
Armador/armadora Artesanal	
Tripulante	
Buzo	
Recolector/recolectora de orilla	
Actividades Conexas (*)	
Encarnadoras y encarnadores	
Fileteadoras y fileteadores	
Desconchadoras y Desconchadores	
Charqueadoras y charqueadores	
Ahumadoras y Ahumadores	
Tejedoras y Tejedores	
Carapacheras y carapacheros	
Otras	

(*) Notas:

Charqueadoras y charqueadores	aquellas personas que realizan el proceso de secado y salado del pescado.
Carapacheras y carapacheros	aquellas personas que se ocupan de extraer el producto marino desde el interior del crustáceo para su posterior venta o procesamiento.

Fuente: artículo 28 bis de LEY NÚM. 21.370

Tarjeta Identificación Contratos

Tipo de Contratos	
Por obra o faena	Para Practicante
A plazo fijo	Para Extranjeros
Part time	Por honorarios
Indefinido	A la parte

b) Formulario Empleadores

IDENTIFICACION DE ELEMENTOS CUALITATIVOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DECENTE

Consentimiento informado

Yo, _____, Rut. _____, acepto participar voluntariamente en la entrevista a realizar en el marco del proyecto FIPA 2022-23 "*Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío*", ejecutado por el Centro de Estudios de Sistemas Sociales, CESSO. Este estudio se enfoca en analizar la situación del trabajo decente en el sector pesquero y determinar un plan de acción o programa que, con un enfoque de género, promueva tal condición laboral en la región del Biobío.

Declaro haber recibido información de las características del estudio y del tipo de participación que se me solicita y que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental y que mis datos personales están protegidos por parte de los órganos de la Administración del Estado.

Cabe señalar que la información obtenida será analizada bajo estricto régimen de confidencialidad, por parte del equipo de la Consultora CESSO.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Autorizo la grabación de esta entrevista ☐ SI ☐ NO

Nombre Participante

Nombre persona que realiza la entrevista

Firma

Firma

Fecha: _____

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con el jefe del proyecto FIPA 2022-23, Carlos Tapia Jopia, al correo carlostapia@cesso.cl

1. Introducción

- Saludo y presentación

2. Antecedentes personales

- a) Edad
- b) Sexo

3. Antecedentes laborales

- a) ¿Cuál es la actividad productiva de la empresa?
- b) ¿Cuáles son sus funciones dentro de la empresa?
- c) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando a nivel de jefatura?

4. Concepto de Trabajo Decente

- a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo decente como: *"trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social"*. ¿Conocía tal concepto? ¿Qué opinión le merece?
- b) De conocer previamente el concepto, ¿Cómo se enteró de este?

Si el entrevistado(a) indica conocimiento del concepto de trabajo decente continuar con el formulario, sino pasar a **sección 7**.

- c) ¿Ha participado en grupos o mesas de trabajo sobre el tema de trabajo decente con autoridades públicas sectoriales (e.g. DZPA) o con autoridades asociadas al Ministerio del Trabajo? Si fuese así, ¿Qué acciones se han realizado o se planean realizar?

5. Dimensiones del Trabajo Decente

El Observatorio Laboral Nacional del Sence ha definido una matriz de diez (10) dimensiones⁹⁰ para dar seguimiento a las condiciones del trabajo decente en el país. Tales dimensiones son:

Nº	Nombre
1	Oportunidades de empleo
2	Ingresos adecuados y trabajo productivo
3	Tiempo de trabajo decente
4	Combinando trabajo, familia y vida personal
5	Trabajo que debe ser abolido

Nº	Nombre
6	Estabilidad y seguridad del trabajo
7	Igualdad de oportunidades
8	Ambiente de trabajo seguro
9	Seguridad social
10	Diálogo social representación de los trabajadores y los empleadores

- a) ¿Cuál o cuáles de estas dimensiones son a su juicio las más relevantes dentro del contexto de su actividad laboral?
- b) A su juicio, ¿Faltan otras dimensiones para caracterizar el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío?
- c) A su juicio, ¿Qué dimensiones no son aplicables al sector pesquero y por qué?
- d) Respecto de sus funciones, ¿qué aspectos de ellas cree que podrían ajustarse para contribuir a mejorar los niveles de cumplimiento de las dimensiones antes vistas?

⁹⁰ Las definiciones de estas dimensiones se entregan en tarjeta adjunta.

6. Implementación del concepto de trabajo decente

- ¿El sector privado ha implementado ya aspectos o dimensiones asociadas al trabajo decente?
- ¿Puede identificar oportunidades para la implementación del concepto de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío?
- ¿Cree que la implementación de este enfoque sería posible a partir del compromiso de las empresas y trabajadores o requiere de una ley o reglamentos que obliguen a su cumplimiento? ¿por qué?
- Pensando en acciones para contribuir a implementar el Trabajo Decente en el sector pesquero del Biobío, indique como contribuirían las siguientes acciones:

Acción	Nivel de Efectos			
	Sin	Bajo	Medio	Alto
Procesos de Capacitación				
Acciones de Fiscalización				
Generación de Incentivos				
Aplicación de pilotos				
Conocer experiencias locales o extranjeras				

¿Propondría alguna acción adicional?

7. Condiciones laborales

- ¿Qué tipos de contrato tienen los trabajadores de su dependencia?⁹¹
- ¿Para las personas a su cargo, este trabajo es su principal fuente de ingresos?
- ¿Lo considera un trabajo seguro para la salud? ¿por qué?
- ¿Ha sabido de algún trato violento o impropio para trabajadores o trabajadoras? ¿Cuál? ¿qué se ha hecho al respecto?
- ¿Existen sindicatos en la empresa? ¿sirve tenerlo? ¿Cómo es la relación entre el sindicato y las jefaturas?
- ¿Conoce casos de trabajo infantil en el sector? ¿qué labor realizan? ¿cree usted que sea peligroso para esas personas?
- En su sector ¿existen mujeres en cargos de gerencia y/o dirección?

8. Enfoque de género

En el sector en el que se desenvuelve laboralmente:

- ¿se aceptan mujeres? Si responde no, preguntar por qué.
- ¿existen condiciones para que trabajen las mujeres? Si responde que no, preguntar por qué
- ¿Cree que es más fácil que contraten a un hombre que a una mujer? ¿Por qué?
- ¿Sabe de alguna acción o iniciativa que se esté haciendo para equilibrar un poco el número de mujeres en este trabajo o actividad?
- ¿Las mujeres son parte de algún sindicato en el lugar en que usted lidera?

⁹¹ Se dispondrá de tarjeta con referencias a tipos de contratos existentes (se incluye modalidad contrato a la parte).

- f) ¿Sabe si las mujeres pueden tomar permisos por maternidad o para cuidar a hijos y familiares o para asistir a actividades del colegio de sus hijos o hijas? ¿Y en el caso de los hombres?
- g) Si trabaja en una planta pregunte si hay servicio de guardería y sala de extracción de leche o si le pagan un bono para ello.
- h) ¿Ha sabido o presenciado en su lugar de trabajo si alguna mujer ha sufrido acoso sexual⁹²?
- i) ¿Sabe si en su lugar de trabajo existen protocolos que aborden el acoso sexual?
- j) En el caso de haberse generado denuncias de acoso sexual, ¿Sabe si se han realizado investigaciones al respecto?
- k) ¿Sabe si se han tomado sanciones en caso de acoso sexual en su lugar de trabajo?

9. Cierre

- a) ¿Hay algo más que le gustaría agregar?

Agradecimiento final y despedida.

⁹² Se entiende Acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: Acercamientos o contactos físicos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc. Fuente: Dirección del Trabajo visto en <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-80883.html>.

TARJETA DIMENSIONES TRABAJO DECENTE

Nº	Nombre	Concepto
1	Oportunidades de empleo	Medición de la fuerza de trabajo, utilizando estadísticas basadas en los conceptos de empleo, desempleo, participación e inactividad.
2	Ingresos adecuados y trabajo productivo	Asegurar ingresos justos para cada ocupación según sus exigencias y promover un salario mínimo vital para todos los empleadores.
3	Tiempo de trabajo decente	Garantizar tiempos decentes en el lugar de trabajo, con el fin de reducir empleos que presenten un déficit o exceso de horas de trabajo en su jornada laboral
4	Combinando trabajo, familia y vida personal	Proponer un equilibrio entre la vida personal de las y los empleados y su trabajo.
5	Trabajo que debe ser abolido	Necesidad de eliminar el trabajo infantil y forzoso o cualquiera que atente contra la salud física o psicológica y desarrollo de las personas, además de incitar a la explotación en el lugar de trabajo.
6	Estabilidad y seguridad del trabajo	Promover condiciones de empleo estables y seguras, enfocándose en la duración de los empleos para medir tales características.
7	Igualdad de oportunidades	Igualdad de oportunidades y el trato en el empleo en materia de género u otros grupos de la población que puedan sufrir discriminación.
8	Ambiente de trabajo seguro	Fomentar un ambiente de trabajo donde las personas empleadas estén protegidas de todos los posibles peligros y riesgos a los que se exponen por las tareas que deben realizar.
9	Seguridad social	Medidas que proporcionen beneficios a las personas para garantizar protección ante la falta de ingresos relacionados con el trabajo causados por enfermedad, discapacidad, maternidad, lesiones laborales, desempleo, vejez o muerte de un miembro familiar, falta de acceso a la atención médica, insuficiente apoyo familiar y pobreza general.
10	Diálogo social representación de los trabajadores y los empleadores	Fomentar todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y personas trabajadoras sobre cuestiones de interés común.

Tarjeta Identificación Contratos

Tipo de Contratos
Por obra o faena
A plazo fijo
Part time
Indefinido
Para Practicante
Para Extranjeros
Por honorarios
A la parte

Tarjeta Etnias

3. Antecedentes personales

d) Se identifica con alguna etnia:

Aimara		Kawashkar o Alacalufes	
Rapa-Nui o Pascuense		Yámana o Yagán	
Quechua		Diaguita	
Mapuche		Chango	
Atacameño (Likan-Antai)		No pertenece a pueblos originarios	
Collas			

Fuente: Formulario Casen 2020 en Pandemia, Ministerio de Desarrollo Social y Familia (consulta r3)

Tarjeta Identificación Subsector

4. Antecedentes laborales

c) ¿En qué trabaja específicamente?:

Armador Artesanal	
Tripulante	
Buzo	
Recolector de orilla	
Actividades conexas (*)	
Encarnadoras y encarnadores	
Fileteadoras y fileteadores	
Desconchadoras y Desconchadores	
Charqueadoras y charqueadores	
Ahumadoras y Ahumadores	
Tejedoras y Tejedores	
Carapacheras y carapacheros	
Otras	

(*) Notas:

Charqueadoras y charqueadores	y	aquellas personas que realizan el proceso de secado y salado del pescado.
Carapacheras y carapacheros	y	aquellas personas que se ocupan de extraer el producto marino desde el interior del crustáceo para su posterior venta o procesamiento.

Fuente: artículo 28 bis de LEY NÚM. 21.370

Anexo 14. Material de apoyo proceso entrevistas.



EL PROYECTO



1. Objetivo

Analizar la situación del trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío y proponer programas públicos que, con un enfoque de género, promueva su desarrollo.

LA ENTREVISTA

Busca....

- Identificar condiciones laborales
- Revisar el trabajo femenino
- Identificar áreas de mejora



La Entrevista es....

- Voluntaria
- Consentida
- Confidencial
- No es una evaluación



Proceso inédito en el sector pesquero y aportará a comprender y valorar el trabajo del sector.

Anexo 15. Dimensiones y brechas iniciales.

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
1	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Tasa de empleo informal	Informalidad laboral	En embarcaciones mayores a 15 m habría condiciones para avanzar en este tema
2	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Tasa de ocupación	Escasa proyección de recambio generacional	Todos
3	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Discontinuidad en el trabajo dada la temporalidad del recurso y magnitud de cuotas de capturas	Todos
4	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Desempleo por nivel de logro educativo	Falta de capacitación impide obtener y/o renovar matriculas de especialistas	Buzos
5	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Porcentaje de t.c.p. y f.n.r. en el empleo total	El trabajo por cuenta propia es usual	La gran mayoría de los trabajadores del subsector.
6	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Participación laboral femenina baja en comparación a la masculina	Todos, pero con menor impacto en Recolectores de orilla.
7	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Maltrato verbal y psicológico	Trato deficiente entre diversos actores	Todos
8	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Participación de mujeres en directorios de sindicatos	Mujeres no logran cargos de mayor responsabilidad	Todos
9	Pesca Artesanal	Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo (OTTE)	Tripulantes con jornadas de trabajo extenso implica un gran desgaste físico y psicológico.	Tripulantes en pesquerías pelágicas y demersales principalmente.

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
10	Pesca Artesanal	Combinando trabajo, familia y vida personal	Cantidad de horas de trabajo diario y cantidad de días continuos en cubierta	Extensos horarios de trabajo dificultan conciliación trabajo familia	Tripulantes, recolectores de orilla
11	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil (TTI)	Participación laboral de niños y niñas, principalmente acompañando a las actividades de recolectoras de orilla, buzo	Recolectores de orilla y buzos
12	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil peligroso	Condiciones de trabajo que pueden constituir un riesgo para la integridad del/la menor de edad que participa laboralmente.	Recolectores de orilla, luego buzos y en menor grado, tripulantes.
13	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Inestabilidad laboral y sobredemanda de armadores	Tripulantes
14	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil (no peligroso) en sus peores formas	Condiciones de trabajo que pueden generar un daño en la salud o seguridad del/la menor de edad que participa laboralmente.	RO principalmente, luego buzos y en menor grado, tripulantes, en situaciones donde se deben embarcar.
15	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario (TEP)	Falta de formalidad en el trabajo y este tiene un carácter temporal e inestable	Tripulantes, buzos
16	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Alto riesgo laboral y enfermedades profesionales	mayor riesgo en buceo, seguido por tripulantes (embarcados) y RO

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
17	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Ausencia de seguros con cobertura amplia de enfermedades y accidentes laborales	Todos
18	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Ausencia de condiciones de habitabilidad del lugar de trabajo que generan enfermedades ocupacionales como la cistitis en recolectoras de orilla	Recolectoras de orilla
19	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tiempo perdido por lesión ocupacional	Tiempo de recuperación posterior a una lesión ocupacional, implica pérdidas también económicas dada la ausencia de previsión social y cobertura de seguros.	Tripulantes y recolectoras de orilla
20	Pesca Artesanal	Seguridad Social	Proporción de la población económicamente activa que contribuye a un plan de pensiones	Ausencia de participación en el sistema de previsión social	Todos excepto los que se cotizan en forma voluntaria, y los que boletean, que ahora están obligados a cotizar (tripulantes de embarcaciones mayores a 15 m)
21	Pesca Artesanal	Seguridad Social	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez	Ausencia de participación en el sistema de previsión social, lo que dificulta el acceso a pensión de vejez por parte del Estado.	Todos
22	Pesca Artesanal	Diálogo Social	Tasa de cobertura de negociación colectiva	Bajo poder de negociación	Todos

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
23	Pesca Industrial	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Participación laboral femenina nula existiendo condiciones para su participación	Todos
24	Pesca Industrial	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Efectos de salud producto de trabajo pesado	Todos
25	Pesca Industrial	Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	El horario laboral no es estandarizado, si bien cumple con las características requeridas para el subsector	Todos
26	Pesca Industrial	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Infraestructura no es apropiada para ingreso de las mujeres	Todos
27	Pesca Industrial	Ambiente seguro de trabajo	En este caso, no existe un indicador acorde, ya que es difícil su medición.	Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso	Todos
28	Planta de Procesos	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Efecto sobre la salud por condiciones (ambientales y operacionales) de plantas de proceso	Todos
29	Planta de Procesos	Ambiente seguro de trabajo	En este caso, no existe un indicador acorde, ya que es difícil su medición.	Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso	Todos
30	Planta de Procesos	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Perpetuaciones de roles dada la feminización de tareas que implican trabajo de destreza manual y repetitivo	Todos

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
31	Planta de Procesos	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	Bajo nivel de mujeres en gerencia de planta de procesos (no así en los sindicatos)	Todos
32	Planta de Procesos	Seguridad Social	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez	Trabajadores (hombres y mujeres) que habiendo superado su edad de jubilación aún no pueden jubilar	Todos
33	Planta de Procesos	Combinando trabajo, familia y vida personal	Horas sociales/inusuales.	Falta conciliación de la vida laboral y familiar dada la carga y el horario de la jornada	Todos
34	Planta de Procesos	Combinando trabajo, familia y vida personal	Protección de la maternidad	Falta infraestructura interna como salas de extracción de leche.	Todos
35	Planta de Procesos	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Temporalidad del recurso y nivel de cuotas generan discontinuidad en el trabajo	Todos

Anexo 16. Dimensiones y brechas pertinentes al sector pesca.

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
1	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Tasa de empleo informal	Informalidad laboral	En embarcaciones mayores a 15 m habría condiciones para avanzar en este tema
2	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Tasa de ocupación	Escasa proyección de recambio generacional	Todos
3	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Discontinuidad en el trabajo dada la temporalidad del recurso y magnitud de cuotas de capturas	Todos
4	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Desempleo por nivel de logro educativo	Falta de capacitación impide obtener y/o renovar matriculas de especialistas	Buzos
6	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Participación laboral femenina baja en comparación a la masculina	Todos, pero con menor impacto en Recolectores de orilla.
8	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Participación de mujeres en directorios de sindicatos	Mujeres no logran cargos de mayor responsabilidad	Todos
13	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Inestabilidad laboral y sobredemanda de armadores	Tripulantes
16	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Alto riesgo laboral y enfermedades profesionales	mayor riesgo en buceo, seguido por tripulantes (embarcados) y RO
17	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Ausencia de seguros con cobertura amplia de enfermedades y accidentes laborales	Todos

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector
22	Pesca Artesanal	Diálogo Social	Tasa de cobertura de negociación colectiva	Bajo poder de negociación	Todos
23	Pesca Industrial	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Participación laboral femenina nula existiendo condiciones para su participación	Todos
24	Pesca Industrial	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Efectos de salud producto de trabajo pesado	Todos
27	Pesca Industrial	Ambiente seguro de trabajo	En este caso, no existe un indicador acorde, ya que es difícil su medición.	Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso	Todos
28	Planta de Procesos	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Efecto sobre la salud por condiciones (ambientales y operacionales) de plantas de proceso	Todos
29	Planta de Procesos	Ambiente seguro de trabajo	En este caso, no existe un indicador acorde, ya que es difícil su medición.	Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso	Todos
30	Planta de Procesos	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Perpetuaciones de roles dada la feminización de tareas que implican trabajo de destreza manual y repetitivo	Todos
35	Planta de Procesos	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario	Temporalidad del recurso y nivel de cuotas generan discontinuidad en el trabajo	Todos

Anexo 17. Dimensiones y brechas para derivación.

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector	Comentarios para derivación
5	Pesca Artesanal	Oportunidad de empleo	Porcentaje de t.c.p. y f.n.r. en el empleo total	El trabajo por cuenta propia es usual	La gran mayoría de los trabajadores del subsector.	La situación se integra a la brecha del Numeral 1
7	Pesca Artesanal	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Maltrato verbal y psicológico	Trato deficiente entre diversos actores	Todos	Son elementos culturales, Subpesca no tiene atribuciones
9	Pesca Artesanal	Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo (OTTE)	Tripulantes con jornadas de trabajo extenso implica un gran desgaste físico y psicológico.	Tripulantes en pesquerías pelágicas y demersales principalmente.	La actividad extractiva supone periodos de embarque, es una condición de la actividad extractiva
10	Pesca Artesanal	Combinando trabajo, familia y vida personal	Cantidad de horas de trabajo diario y cantidad de días continuos en cubierta	Extensos horarios de trabajo dificultan conciliación trabajo familia	Tripulantes, recolectores de orilla	La actividad extractiva supone periodos de embarque, es una condición de la actividad extractiva
11	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil (TTI)	Participación laboral de niños y niñas, principalmente acompañando a las actividades de recolectoras de orilla, buzo	Recolectores de orilla y buzos	Subpesca puede visibilizar el problema, pero no tiene atribuciones en materia de cuidado de la niñez
12	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil peligroso	Condiciones de trabajo que pueden constituir un riesgo para la integridad del/la menor de edad que participa laboralmente.	Recolectores de orilla, luego buzos y en menor grado, tripulantes.	Subpesca puede visibilizar el problema, pero no tiene atribuciones en materia de cuidado de la niñez
14	Pesca Artesanal	Trabajo que debe ser abolido	Tasa de trabajo infantil (no peligroso) en sus peores formas	Condiciones de trabajo que pueden generar un daño en la salud o seguridad del/la menor	RO principalmente, luego buzos y en menor grado, tripulantes, en situaciones donde se deben embarcar.	Subpesca puede visibilizar el problema, pero no tiene atribuciones en materia de cuidado de la niñez

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector	Comentarios para derivación
				de edad que participa laboralmente.		
15	Pesca Artesanal	Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de empleo precario (TEP)	Falta de formalidad en el trabajo y este tiene un carácter temporal e inestable	Tripulantes, buzos	La situación se integra a la brecha del Numeral 1
18	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Ausencia de condiciones de habitabilidad del lugar de trabajo que generan enfermedades ocupacionales como la cistitis en recolectoras de orilla	Recolectoras de orilla	Las condiciones de habitabilidad y seguridad son materias de Directemar
19	Pesca Artesanal	Ambiente seguro de trabajo	Tiempo perdido por lesión ocupacional	Tiempo de recuperación posterior a una lesión ocupacional, implica pérdidas también económicas dada la ausencia de previsión social y cobertura de seguros.	Tripulantes y recolectoras de orilla	Subpesca puede visibilizar el problema, pero no tiene atribuciones en materia previsional
20	Pesca Artesanal	Seguridad Social	Proporción de la población económicamente activa que contribuye a un plan de pensiones	Ausencia de participación en el sistema de previsión social	Todos excepto los que se cotizan en forma voluntaria, y los que boletean, que ahora están obligados a cotizar (tripulantes de embarcaciones mayores a 15 m)	Se puede informar, pero Subpesca no tiene atribuciones en el tema previsional
21	Pesca Artesanal	Seguridad Social	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez	Ausencia de participación en el sistema de previsión social, lo que dificulta el acceso a pensión de vejez por parte del Estado.	Todos	Se puede informar, pero Subpesca no tiene atribuciones en el tema previsional

N°	Subsector Pesca	Dimensión Trabajo Decente	Indicador Trabajo Decente	Brecha Trabajo Decente	Sub subsector	Comentarios para derivación
25	Pesca Industrial	Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	El horario laboral no es estandarizado, si bien cumple con las características requeridas para el subsector	Todos	La actividad extractiva supone periodos de embarque, es una condición de la actividad extractiva
26	Pesca Industrial	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	Infraestructura no es apropiada para ingreso de las mujeres	Todos	Infraestructura validada en brecha Numeral 23
31	Planta de Procesos	Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	Bajo nivel de mujeres en gerencia de planta de procesos (no así en los sindicatos)	Todos	Subpesca puede visibilizar la situación, pero no tiene atribuciones sobre la formación profesional de las personas
32	Planta de Procesos	Seguridad Social	Porcentaje de población superior a la edad legal de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez	Trabajadores (hombres y mujeres) que habiendo superado su edad de jubilación aún no pueden jubilar	Todos	Se puede informar, pero Subpesca no tiene atribuciones en el tema previsional
33	Planta de Procesos	Combinando trabajo, familia y vida personal	Horas sociales/inusuales.	Falta conciliación de la vida laboral y familiar dada la carga y el horario de la jornada	Todos	Subpesca puede visibilizar la situación, pero no tiene atribuciones sobre formatos de turnos de trabajo
34	Planta de Procesos	Combinando trabajo, familia y vida personal	Protección de la maternidad	Falta infraestructura interna como salas de extracción de leche.	Todos	Subpesca puede visibilizar la situación, pero no tiene atribuciones sobre infraestructuras de plantas

Anexo 18. Indicadores Brecha 1.

FIN: Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Mide el nivel de satisfacción laboral de las mujeres empleadas en el subsector pesquero. Un alto nivel de satisfacción puede ser indicativo de condiciones de trabajo decente.	Nivel de Satisfacción Laboral de Mujeres:	Realiza encuestas o evaluaciones para medir el nivel de satisfacción laboral de las mujeres empleadas en el subsector pesquero.

Propósito: Mujeres del subsector de plantas de proceso mejoran su oportunidad de acceso al trabajo mediante la formación, incorporación y diversificación de funciones en el proceso productivo de las plantas de proceso.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Mide la proporción de mujeres que, después de recibir formación, incorporación y diversificación de funciones en el proceso productivo de las plantas de proceso, han experimentado una mejora en su oportunidad de acceso al trabajo.	Tasa de Empleo Mejorado de Mujeres	$\text{Tasa de Empleo Mejorado de Mujeres} = \left(\frac{\text{Nº de Mujeres con Empleo Mejorado}}{\text{Nº Total de Mujeres Capacitadas}} \right) \times 100$ [%]

Componente1: Sector público y subsector de plantas proceso identifican funciones en el proceso productivo para ampliar la participación de las mujeres en este subsector.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Este indicador mide el porcentaje de funciones en el proceso productivo que han sido identificadas como	Porcentaje de Funciones Identificadas:	Porcentaje de Funciones Identificadas =

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
	áreas donde las mujeres pueden participar activamente.		$\text{Nº de Funciones Identificadas} / \text{Total de Funciones en el Proceso Productivo}) \times 100 [\%]$
Economía	Calcula la relación entre el costo total de identificar funciones en el proceso productivo y los beneficios económicos esperados de la ampliación de la participación de las mujeres. Una ratio mayor a 1 indica que los beneficios superan los costos.	Costo-Beneficio de la Identificación de Funciones:	$\text{Costo-Beneficio de la Identificación de Funciones} = \text{Costo Total de Identificación de Funciones} / \text{Beneficios Económicos Esperados para la Entidad o la Sociedad}$

Componente 2: Mujeres reciben capacitación orientada a funciones asociados al proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Mide el porcentaje de mujeres que han completado con éxito la capacitación en funciones asociadas al proceso productivo. Este indicador evalúa si se ha alcanzado la cantidad prevista de mujeres capacitadas.	Porcentaje de Mujeres Capacitadas:	$\text{Porcentaje de Mujeres Capacitadas} = (\text{Nº de Mujeres Capacitadas} / \text{Nº Total de Mujeres Postulantes para la Capacitación}) \times 100 [\%]$
Economía	Calcula el costo promedio de la capacitación por mujer. Esto te permite evaluar la eficiencia en el uso de recursos para la capacitación.	Costo por Mujer Capacitada:	$\text{Costo por Mujer Capacitada} = \text{Costo Total de la Capacitación} / \text{Nº de Mujeres Capacitadas}$
Calidad:	Realiza encuestas para medir la satisfacción de las mujeres con respecto a la calidad de la capacitación, la relevancia de las	Satisfacción de las Mujeres Capacitadas:	$\text{Satisfacción Promedio} = \text{Suma de las Calificaciones de Satisfacción de las Mujeres} / \text{Nº de Mujeres Encuestadas}$

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
	habilidades adquiridas y el nivel de apoyo recibido durante el proceso.		

Componente 3: Empleadores se acogen a incentivos a la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector de plantas de proceso.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Este indicador mide el porcentaje de empleadores en el subsector de plantas de proceso que se han acogido a los incentivos para la contratación de mujeres.	Porcentaje de Empleadores que Utilizan los Incentivos:	Porcentaje de Empleadores que Utilizan los Incentivos = $(\text{Número de Empleadores que Utilizan los Incentivos} / \text{Número Total de Empleadores}) * 100$ [%]
Economía	Mide el tiempo necesario para que un empleador contrate a una mujer en funciones específicas después de solicitar los incentivos. Un menor tiempo puede indicar una mayor eficiencia.	Tiempo Promedio para la Contratación:	Tiempo Promedio = Suma de los días transcurridos desde la obtención del beneficio hasta la contratación de cada mujer beneficiaria / N° de Mujeres Contratadas
Calidad:	Realiza encuestas o evaluaciones para medir la satisfacción de los empleadores con respecto a la efectividad y el impacto de los incentivos en la contratación de mujeres.	Satisfacción de Empleadores:	Encuesta de Satisfacción de Empleadores.

Anexo 19. Indicadores Brecha 2

FIN: Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Porcentaje de recolectores de orilla, hombres y mujeres, que demuestran un aumento en su comprensión y conciencia sobre los principios del Trabajo Decente.	Conciencia sobre Trabajo Decente:	Esto se puede medir mediante encuestas o evaluaciones antes y después del programa con resultado desagregado por sexo.
	Porcentaje de recolectores de orilla, hombres y mujeres, que han adoptado prácticas relacionadas con el Trabajo Decente.	Adopción de Prácticas de Trabajo Decente:	Evaluable a través de encuestas o entrevistas con resultados desagregados por sexo.
	Número de recolectores de orilla que se han incorporado a acciones públicas que promueven el Trabajo Decente en el sector pesquero de la región del Biobío.	Participación en Iniciativas Relacionadas con el Trabajo Decente:	Esto puede indicar el nivel de compromiso y participación de la comunidad
	Evaluación cualitativa de cómo la promoción del Trabajo Decente ha impactado en la calidad de vida y el bienestar de las y los recolectores de orilla y sus familias.	Impacto en la Comunidad:	Esto puede incluir aspectos como mejores ingresos, acceso a servicios de salud y educación, y una mayor calidad de trabajo que contribuye a la implementación del Trabajo decente.
	Porcentaje de recolectores de orilla, hombres y mujeres, que han participado en programas de capacitación específicos relacionados con el Trabajo Decente.	Participación en Programas de Capacitación Relacionados con el Trabajo Decente:	Esto puede reflejar un compromiso activo con la adquisición de habilidades y conocimientos relevantes. Registro de participantes desagregado por sexo.

Propósito: Recolectores de orilla reducen el riesgo al mejorar sus condiciones de trabajo, resguardando su integridad física.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Mide la disminución en el número de accidentes o lesiones entre las y los recolectores de orilla después de implementar las mejoras en las condiciones de trabajo.	Reducción en la tasa de accidentes o lesiones:	Transferencia Exitosa = $(\text{N}^{\circ} \text{ de Capacitados que Identifican Riesgos} / \text{N}^{\circ} \text{ Total de Capacitados}) \times 100 \text{ [\%]}$ Desagregado por sexo
	Evalúa el nivel de conocimiento de las y los recolectores de orilla sobre las medidas de seguridad y las condiciones de trabajo seguras después de recibir la capacitación o mejoras	Nivel de conocimiento sobre seguridad entre las y los recolectores de orilla:	Esto se puede medir mediante pruebas o encuestas antes y después de la capacitación, con resultados desagregados por sexo
Economía	Calcula el retorno de la inversión al comparar los costos totales de implementar las mejoras en las condiciones de trabajo con los beneficios económicos resultantes.	Retorno de la inversión (ROI):	$\text{ROI} = (\text{Beneficios Netos} / \text{Costos Totales}) \times 100 \text{ [\%]}$

Componente1: Recolectores de orilla reciben evaluación sobre las condiciones de riesgo asociadas a su actividad extractiva.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia			
Eficiencia			

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Economía			
Calidad:			

Componente 2: Recolectores de orilla reciben capacitación para reducir conductas que generen riesgo a su integridad física durante su actividad extractiva.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Este indicador mide la efectividad de la capacitación al evaluar la proporción de participantes que pueden identificar con éxito las condiciones de riesgo.	Porcentaje de recolectores de orilla, hombres y mujeres, capacitados que pueden identificar condiciones de riesgo:	Transferencia Exitosa = $(\text{N}^{\circ} \text{ de Capacitados que Identifican Riesgos} / \text{N}^{\circ} \text{ Total de Capacitados}) \times 100 \text{ [\%]}$ Desagregado según sexo
	Evalúa si la capacitación ha llevado a una disminución en incidentes o accidentes.	Reducción de incidentes o accidentes relacionados con riesgos después de la capacitación desagregado por sexo	Reducción de Incidentes: $\text{N}^{\circ} \text{ de Incidentes Pre Capacitación} - \text{N}^{\circ} \text{ de Incidentes Post Capacitación}$. (se debe considerar unidad de tiempo)
Eficiencia	Calcula el costo promedio por recolector de orilla, hombres y mujeres, capacitado. Esto te ayudará a evaluar si la capacitación se lleva a cabo de manera eficiente en términos de recursos financieros.	Costo por participante capacitado:	Costo por Participante = $\text{Costo Total de Capacitación} / \text{N}^{\circ} \text{ Total de Capacitados}$

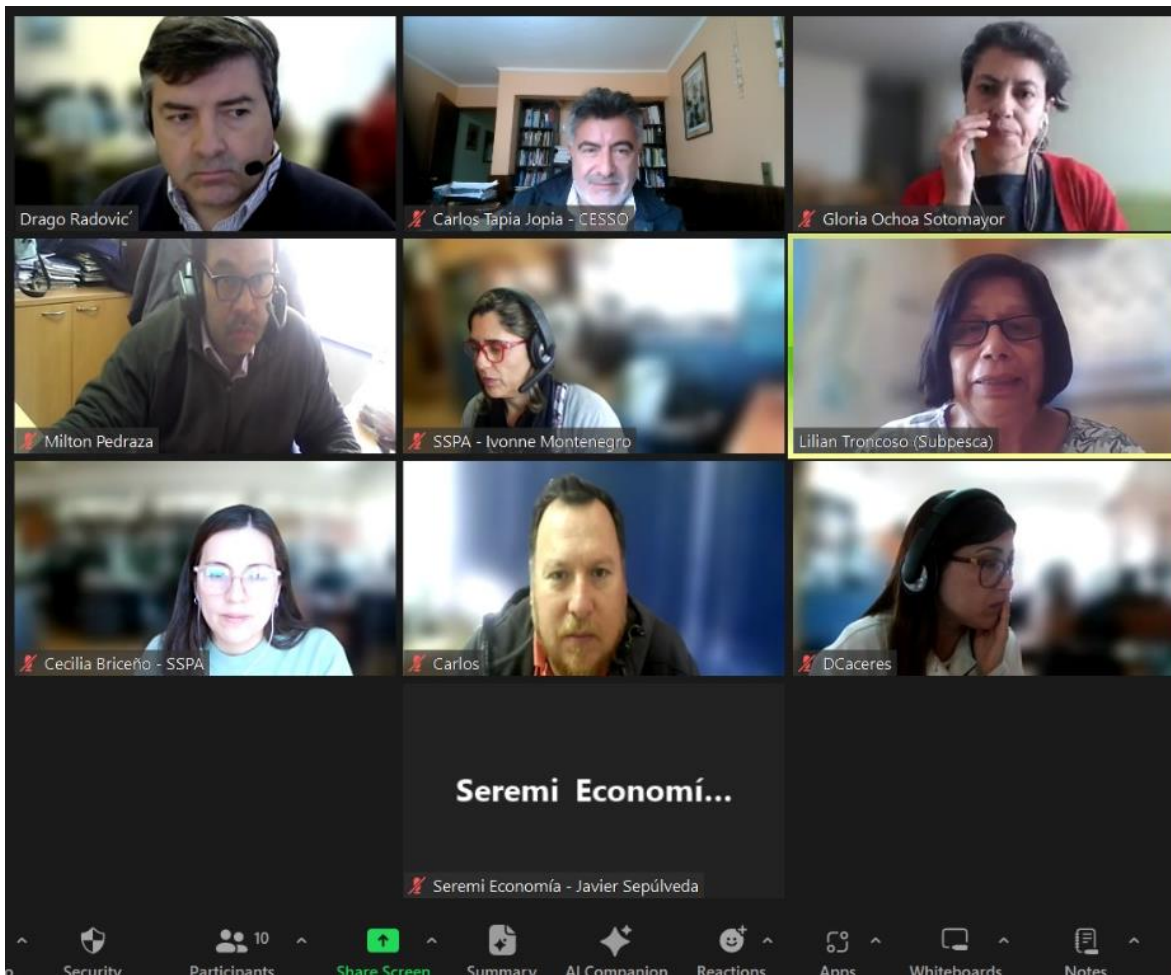
Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Economía	Compara el costo de la capacitación con los costos que se habrían incurrido si los riesgos no se hubieran identificado y gestionado adecuadamente.	Comparación de costos de la capacitación con costos asociados a riesgos no identificados:	Ahorro= (Costos de Incidentes Pre. Capacitación-Costos de Incidentes Post Capacitación – Costos de Capacitación) (se debe considerar unidad de tiempo)
Calidad:	Realiza encuestas o entrevistas para medir el grado de satisfacción de las y los participantes con la calidad de la capacitación.	Nivel de satisfacción de los recolectores de orilla con la capacitación:	Escala de Lickert de 1 a 5 por ejemplo Resultado desagregado por género
	Evalúa la precisión con la que los recolectores de orilla (mujeres y hombres) pueden identificar las condiciones de riesgo. Esto puede medirse comparando sus observaciones con las evaluaciones de expertos.	Precisión en la identificación de condiciones de riesgo:	Precisión = (Nº de riesgos correctamente identificados/ Costo Total de Capacitación / Nº Total de riesgos evaluados) X 100 [%] Desagregado por sexo

Componente 3: Recolectores de Orilla que reciben equipamiento que reduce riesgos durante su actividad extractiva.

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Eficacia	Número de incidentes o accidentes relacionados con la actividad extractiva antes y después de la provisión del equipamiento de seguridad.	Reducción de Incidentes o Accidentes:	Reducción de Incidentes: Nº de Incidentes Pre Entrega de Implementos – Nº de Incidentes Post Entrega de Implementos. (se debe considerar unidad de tiempo) Desagregado por sexo
Eficiencia	Mide el tiempo transcurrido desde la identificación de la necesidad de equipamiento hasta la entrega efectiva.	Tiempo de Cobertura:	Determina el tiempo que pasa desde que se debió implementar la entrega a cuando efectivamente ocurrió. Desagregado por sexo

Dimensión	Descripción	Nombre	Fórmula
Economía	Calcula los ahorros económicos relacionados con la disminución de incidentes o lesiones después de la provisión del equipamiento de seguridad.	Ahorros Generados por la Entrega de Implementos de Seguridad desagregado por sexo:	Ahorro = (Costos de Incidentes Pre. Entrega de implementos - Costos de Incidentes con implementos entregados - Costos de implementos y entrega) (se debe considerar unidad de tiempo)
	Evalúa la eficiencia económica de las medidas de seguridad implementadas al comparar los costos asociados con la adquisición y distribución del equipamiento de seguridad con los beneficios económicos relacionados con la mejora de la seguridad.	Relación Costo-Beneficio de las Medidas de Seguridad desagregado por sexo	Costo – Beneficio = (Costos de Incidentes Pre. Entrega de implementos - Costos de Incidentes con implementos entregados / Costos de implementos y entrega) (se debe considerar unidad de tiempo)
Calidad:	Mide el grado de satisfacción de los recolectores de orilla con la calidad y efectividad del equipamiento de seguridad proporcionado.	Satisfacción de los Recolectores de Orilla:	Esto se puede evaluar mediante encuestas o entrevistas. Con resultado desagregado por sexo
	Evalúa la vida útil y durabilidad del equipamiento de seguridad suministrado.	Durabilidad del Equipamiento:	Formula 1: (Duración Efectiva (Prom)/Duración Teórica) de cada tipo de equipamiento. Formula 2: Tasa de reposición de implementos luego de termino de duración teórica

Anexo 20. Registro asistentes a taller de presentación de propuestas de programas para abordar brechas priorizadas.



Anexo 21. Programa e invitación al taller de difusión de resultados finales.



La **Sra. Lillan Troncoso**, Directora ejecutiva (s) del Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura, y Carlos Tapia, Director del Centro de Estudios de Sistemas Sociales (Cesso) le saludan muy cordialmente y tienen el agrado de invitarlo a la presentación de resultados del proyecto FIPA 2022-23: ***Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío***, que se realizará el lunes 6 de mayo de 2024, a las 11:00 h en el Hotel Diego de Almagro, Salón Puyehue, ubicado en Chacabuco 156, Concepción.

Además, el taller estará disponible a través de la siguiente conexión de Zoom:

<https://us06web.zoom.us/j/85159943690?pwd=7hL1AxkZkSrHrIwdHNK0kok4nbR8LV.1>

ID de reunión: 851 5994 3690 / Código de acceso: 298492

Programa:

- 11:00 – 11:10 Palabras de bienvenida. Carlos Tapia – Jefe de proyecto
- 11:10 – 11:20 Palabras del Director Zonal de las regiones de Ñuble y del Biobío, Sr. Milton Pedraza-García
- 11:20 – 12:00 Presentación de resultados finales del proyecto FIPA 2022-23. Carlos Tapia.
- 12:00 – 12:50 Preguntas y comentarios
- 12:50 – 13:00 Conclusiones finales del taller
- 13:00 – 13:20 Cóctel de cierre

Su asistencia dará realce a la presente actividad. Agradeceremos confirmar su asistencia al email: cesso@cesso.cl



Anexo 22. Registro de asistencia presencial y virtual al taller de difusión de resultados finales.

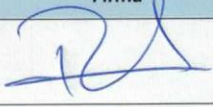
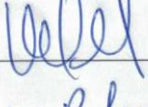
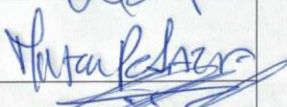


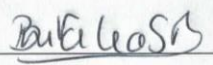
REGISTRO DE ASISTENCIA

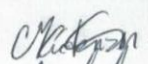
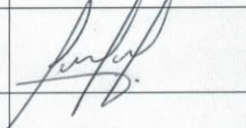
Proyecto FIPPA 2022-23 Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío

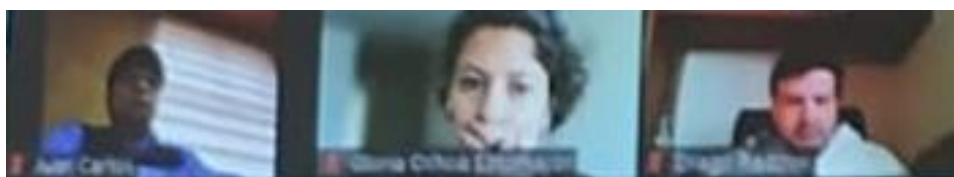
TALLER DE DIFUSIÓN DE RESULTADOS

Concepción, 6 de mayo de 2024

Nombre	Institución / Organización	Firma
Roserto Kuch	Fudespa	
Yovana Figueroa	SUBPESCA	
Th. Carlos Hartz F	Dir. del Trabajo	
Hilton Pedraza	Dirección Zonal	
Diego Muñoz	E.Z.P. (Fesip)	

Nombre	Institución / Organización	Firma
Bricia Santander	SINDICATO PESQUEROS	

Nombre	Institución / Organización	Firma
Mariana Cárdenas	Sindicato Pesquera tubul.	
Carlos Veloso	Subpesca	



Juan Carlos González
Sindicato Patrones de Pesca

Gloria Ochoa
Experta en Género

Drago Radovic
Experto en Trabajo Decente

Anexo 23. Presentación realizada en el taller de difusión de resultados finales.



Elaboración de un programa de trabajo decente para el sector pesquero de la región del Biobío

Proyecto FIPA 2022-23

TALLER DE DIFUSIÓN

EJECUTOR: CESSO

Equipo del proyecto

Carlos Tapia Jopia - *Jefe de proyecto*
Luis Carroza Larrondo
Aida Varas Aguilera
Drago Radović López - *Especialista en Trabajo Decente*
Gloria Ochoa Sotomayor - *Especialista en Enfoque de Género*



REQUIRENTE:

Fondo de Investigación Pesquera y de Acuicultura



Resultados Proyecto FIPA 2022-23

Taller de Difusión

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la calidad del empleo para proponer un plan de acción y programas, con perspectiva de género, que asegure las condiciones para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, de manera de generar oportunidades para que las mujeres y hombres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

www.cesso.net

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Analizar la literatura nacional e internacional, normativas e instrumentos relacionados con la calidad del trabajo y trabajo decente en el sector pesquero.
- 2) Realizar un diagnóstico de la calidad del trabajo en el sector pesquero de la región del Biobío, considerando las características de la pesca artesanal, flota industrial, actividades conexas y plantas de proceso.
- 3) Proponer un plan de acción y programas, con enfoque de género, para promover el trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.

www.cesso.net

1) Concepto de Trabajo Decente

OIT →

- La oportunidad de **acceder a un empleo productivo** que genere un **ingreso justo**
- La **seguridad** en el lugar de trabajo
- La **protección social** para todos
- Mejores perspectivas de **desarrollo personal e integración social**
- Libertad para que los **individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen** en las decisiones que afectan sus vidas
- **Igualdad de oportunidades y trato** para todos



Objetivo ODS N° 8 de la Agenda 2030:
Trabajo decente y crecimiento económico.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el **trabajo decente** para todos

www.cesso.net

2) Medición del Trabajo Decente

Nº	Dimensión	Nº Indicadores
1	Oportunidades de Empleo	10
2	Ingresos adecuados y trabajo productivo	7
3	Tiempo de Trabajo Decente	4
4	Combinando Trabajo, Familia y Vida Personal	
5	Trabajo que debe ser abolido	4
6	Estabilidad y Seguridad del trabajo	4
7	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	4
8	Ambiente de trabajo seguro	4
9	Seguridad Social	3
10	Diálogo Social	4

44 Indicadores

Consideraciones

Enfoque de Género

Trabajo Infantil

Pertinencia de la Desagregación

Observatorio Laboral del SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo)

www.cesso.net

2) Medición del Trabajo Decente

Enfoque de Género

Respecto a trabajo decente y género cabe resaltar:

- Promover el trabajo decente es promover la igualdad de género y no discriminación en el trabajo: mejora de las condiciones de vida de las mujeres y su autonomía económica.
- Existen brechas y barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres. Por ejemplo por:
 - Aún se deposita en ellas la mayor responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados.
 - El bajo reconocimiento que todavía tiene esa labor.
 - Las posibilidades de conciliar la vida laboral, personal y familiar.
 - Existir estereotipos de género en el trabajo (como los que se dan en el sector pesquero)
- Generar ambientes laborales seguros, debe considerar que sean ambientes de trabajo libres de violencia de género.

En este proyecto se realizó un **análisis crítico de la actual matriz de indicadores** de trabajo decente:

- Se detectó la ausencia de indicadores en ámbitos que son cruciales para el acceso, desempeño y permanencia de las mujeres en el mundo laboral:
 - como son la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
 - generar ambientes de trabajo libres de violencia de género.
- A pesar de que existe una dimensión orientada a medir indicadores relativos a igualdad de género.
- Estas dimensiones se observaron en terreno al no existir fuentes administrativas en la materia para el sector.

www.cesso.net

2) Medición del Trabajo Decente

Trabajo Infantil / edad

RESULTADOS

Análisis de la matriz de indicadores sobre trabajo infantil:

- Acceder a través de los indicadores de la dimensión “Trabajo que debe ser abolido”, considerando que:
 - las fuentes administrativas contarán con desagregación de edad en el sector pesquero;
 - que en el subsector pesca artesanal la participación de niñas, niños y personas jóvenes puede ser parte de su socialización, y no constituir trabajo forzado o peligroso o que signifique que dejen sus estudios.
- Se consideraron las directrices de la Dirección del Trabajo para la fiscalización del trabajo infantil.
- En terreno se verificó la realidad del trabajo infantil en el sector pesca y los subsectores, así como en los subsectores materia del estudio.

Se observó que: las brechas y desigualdades para el trabajo decente son distintas según edad:

- **Niñas y niños** se ven involucrados en las actividades por las necesidades de cuidado que tienen:
 - brecha en la dimensión conciliación de la vida, laboral, personal y familiar,
 - incrementando de situaciones de riesgo por la presencia en las labores de ciertos subsectores.
- **Personas mayores** deben extender su vida laboral con el fin de generar ingresos para su subsistencia, lo que también les expone a riesgos y a falta de oportunidades laborales.

www.cesso.net

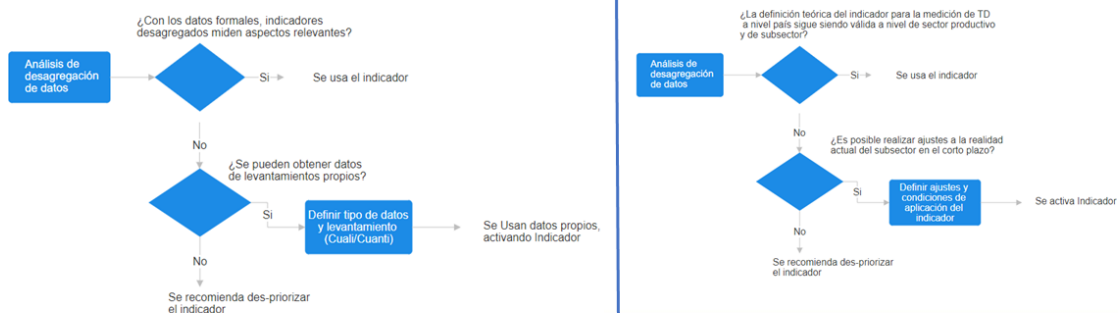
2) Medición del Trabajo Decente

Pertinencia de la Desagregación

Los indicadores fueron pensados para mediciones a nivel país y eventualmente a nivel de sector productivo.

¿Son estos pertinentes para mediciones a sub-sectores productivos, y en particular para el sector pesca?

RESULTADOS



www.cesso.net

Presentación del proyecto FIPA 2022-23

Taller de Difusión

2) Medición del Trabajo Decente

Nº	Dimensión	Nº Indicadores
1	Oportunidades de Empleo	10
2	Ingresos adecuados y trabajo productivo	7
3	Tiempo de Trabajo Decente	4
4	Combinando Trabajo, Familia y Vida Personal	
5	Trabajo que debe ser abolido	4
6	Estabilidad y Seguridad del trabajo	4
7	Igualdad de Oportunidades y trato en el Trabajo	4
8	Ambiente de trabajo seguro	4
9	Seguridad Social	3
10	Diálogo Social	4

44 Indicadores

Dimensión	Indicador	Subsectores		
		Artesanal	Industrial	P. Proceso
Oportunidades de empleo	Tasa de empleo informal		1	1
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de pobreza laboral	1	1	1
	Salario real promedio	1	1	1
Tiempo de trabajo decente	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo			1
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Segregación ocupacional por sexo	1	1	1
	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior			1
	Brecha salarial de género			1
Ambiente de trabajo seguro	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal		1	
	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal		1	
	Tiempo perdido por lesión ocupacional		1	
Dialogo social	Índice de densidad sindical	1		

11 Indicadores

www.cesso.net

Presentación del proyecto FIPA 2022-23

Taller de Difusión

2) Medición del Trabajo Decente

Pesca Artesanal			Valor Indicador			Observación
Ítem	Nombre	Base Datos	Categoría	Hombres	Mujeres	
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Pescador	8,85%	S/D	Se agregaron los subsectores pescador y buzo, con un total igual a 38 registros. No hay datos para mujeres.
			Buzo	25%		
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Pescador	48.588	S/D	Falta factor actualización (relación de IPC); La información de ingresos es muy limitada para hombres y no existe para mujeres.
			Buzo	125.000		
7.1	Segregación ocupacional por sexo	RPA	Armador	7,6%	Información al año 2022	
			Buzo			
			Pescador	18,0%		
			Recolector	34,6%		
10.1	Índice de densidad sindical	ROA; RPA	Armador	82,2%	66,3%	
			Buzo	85,9%		
			Pescador	56,3%	58,7%	
			Recolector	66,0%	67,1%	

www.cesso.net

2) Medición del Trabajo Decente

RESULTADOS

Pesca Industrial			Valor Indicador		Observación
Ítems	Nombre	Base Datos	Hombres	Mujeres	
1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	0,0%	0,0%	Hay un muy reducido número de tripulantes registrados, solo una mujer en este segmento.
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	0,0%	S/D	
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	432.500	S/D	Falta factor actualización (relación de IPC). Poca información de niveles de ingreso.
7.1	Segregación ocupacional por sexo	IFOP	2,28%		Promedio Año 2021. Existe información histórica de años previos.
8.1	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, fatal	Suseso	0,02	0,00	Promedio Año 2022. Sector económico definido como "Pesca", se interpreta como la flota industrial asociada a las mutuales.
8.2	Tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales, no fatal	Suseso	0,0%	0,0%	
8.3	Tiempo perdido por lesión ocupacional	Suseso	13,80	8,81	

www.cesso.net

2) Medición del Trabajo Decente

RESULTADOS

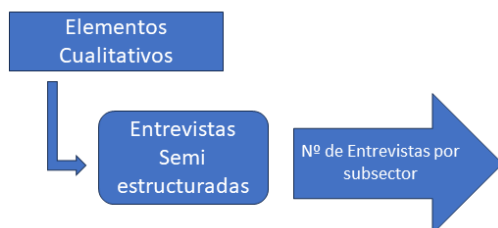
Plantas de Proceso				Valor Indicador		Observación
Ítem	Nombre	Base Datos	Líneas	Hombres	Mujeres	
1.4	Tasa de empleo informal	Casen 2020	Global	0,0%	0,0%	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
2.1	Tasa de pobreza laboral	Casen 2020	Global	4,2%	7,7%	Si bien se presenta información por género, los datos son reducidos.
2.4	Salario real promedio	Casen 2020	Global	336.125	275.462	Falta factor actualización (Relación IPC). Pocos datos de ingreso.
3.1	Ocupados en tiempo de trabajo excesivo	Casen 2020	Global	0,0%	0,0%	Casen registra el valor del contrato, no el tiempo realmente trabajado.
7.1	Segregación ocupacional por sexo	IFOP	Reducción	11,40%		Promedio 2021; Data compromete a 313 plantas. Existe información histórica de años previos.
			Algas	44,60%		
			CHD	42,40%		
			Mixtas	26,30%		
7.2	Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior	IFOP	Reducción	23,73%		
			Algas	29,17%		
			CHD	21,11%		
			Mixtas	21,07%		
7.3	Brecha salarial de género	Casen 2020	Global	29,87%		Condicionado a la cantidad de datos de ingresos disponibles

www.cesso.net

Presentación del proyecto FIPA 2022-23

Taller de Difusión

3) La medición requiere contexto..



Subsector	Actividad	Mujeres	Hombres	Total
Pesca Artesanal	Armador		2	2
	Buzo		4	4
	Recolector de Orilla	2		2
Pesca Industrial	Tripulante		6	6
	Patrón		1	1
	Patrón de Carga		1	1
	Piloto Segundo		1	1
	Primer Oficial		1	1
Plantas de Proceso	Operario Aseguramiento Calidad	1		1
	Operario Frigorífico		1	1
	Gerente Conserva		1	1
	Jefe de Turno Congelado		1	1
	Mantenición		1	1
	Operario Congelado	7	1	8
	Operario Conserva	5	1	6
	Operario Harina		2	2
Actividades conexas	Dirigente	2		2
	Encarnadoras y encarnadores	4	1	5
	Desconchadoras y desconchadores	1		1
	Tejedoras y Tejedores	1		1
Totales		23	25	48

www.cesso.net

Presentación del proyecto FIPA 2022-23

Taller de Difusión

4) Análisis Sectorial

4.1) Pesca Artesanal

Las condiciones climáticas, accidentes laborales y al desgaste físico prolongado que deriva en enfermedades de tipo laboral serían factores que inciden en una **percepción de alta inseguridad ocupacional**.

Existe una **distribución desigual de la participación laboral**, siendo la femenina considerablemente menor a la masculina. En complemento, la posibilidad de aumentar la participación laboral femenina correspondería más bien a trabajos en tierra.

La **informalidad laboral es una característica transversal** a todo el subsector de pesca artesanal, por cuanto los trabajos se realizan de manera independiente, sin mediar contratos formales. Ello implica **afectación de la seguridad social** por la ausencia de participación en un sistema de previsión social.

La **participación laboral de niños y niñas** se da principalmente en un **contexto de acompañamiento** a las recolectoras de orilla en tareas de recolección y venta de algas.

www.cesso.net

4) Análisis Sectorial

4.2) Pesca Industrial

Las condiciones laborales se encuentran sujetas a la temporada de la pesca que se encuentre vigente, donde pueden llegar a cubrir **jornadas laborales extenuantes**.

El sector de la **pesca industrial, no tienen entre sus trabajadores mujeres**, siendo un trabajo masculinizado, dada las condiciones y características que presenta, aumentando así las brechas de género en puestos de trabajo del subsector.

Desconocimiento de protocolos por parte de los entrevistados debido a **situaciones de acoso y de violencia** en el trabajo. Por parte de los trabajadores, se tiende a subvalorar la importancia de dichos protocolos, debido a que solo trabajan hombres dentro de las embarcaciones.

www.cesso.net

4) Análisis Sectorial

4.3) Plantas de Proceso

Es posible observar diferentes **amenazas a la salud del personal** que trabaja en el subsector y que debe exponerse principalmente a problemas vinculados con la exposición a las bajas temperaturas, tendinitis y afecciones debido al trabajo rutinario que requiere la utilización de las manos para las cintas de procesos

En las plantas de procesos **no existen protocolos ni lineamientos para prevenir y/o enfrentar situaciones de acoso y de violencia**. Dentro de una de las plantas se evidenció una comisión de género constituida desde las y los trabajadores, lo cual podría ser un avance y beneficio para la prevención de situaciones de acoso dentro del trabajo.

En las plantas de procesos **se desempeñan mayormente mujeres**, principalmente en la manipulación directa de los productos. Lo anterior, viene a **perpetuar la asignación de tareas según el sexo**, que se relaciona con el establecimiento de estereotipos de género y la división sexual del trabajo que establece diferencias y brechas en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres.

www.cesso.net

4) Análisis Sectorial

4.4) Actividades conexas (Análisis Exploratorio)

RESULTADOS

- La actividad la realizan **principalmente mujeres y dentro** de sus casas.
- Se logra compatibilizar **trabajo y familia**, pero ello requiere un esfuerzo adicional respecto a los horarios para realizar las actividades conexas.
- Hay presencia de **menores de edad**, sin embargo, ello tiene como objetivo **brindar protección** se reconoce sí que estos quedan expuestos a riesgos.
- Se menciona también el trabajo de personas de la **tercera edad** y que lo realizan para complementar sus bajas pensiones.
- **No se mencionan** situaciones de acoso sexual.
- Las condiciones de trabajo presentan **carencias tanto de infraestructuras como espacios** necesarios para realizar la actividad.
- Se reconoce que la actividad involucra un **nivel de riesgo** asociado a la manipulación de anzuelos y materiales.
- En general preocupa la **invisibilidad del sector de mujeres** a la hora de proponer programas en ayuda al sector.

www.cesso.net

5) Selección de Dimensiones y brechas asociadas (Taller 1)

RESULTADOS

Ambiente seguro de trabajo	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Plantas de Proceso
Alto riesgo laboral y enfermedades profesionales			
Ausencia de seguros con cobertura amplia de enfermedades y accidentes laborales			
Desconocimiento de protocolos para abordar situación de acoso			
Efecto sobre la salud por condiciones (ambientales y operacionales) de plantas de proceso			
Efectos de salud producto de trabajo pesado			

Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Planta de Procesos
Mujeres no logran cargos de mayor responsabilidad			
Participación laboral femenina baja en comparación a la masculina			
Participación laboral femenina nula existiendo condiciones para su participación			
Perpetuaciones de roles dada la feminización de tareas que implican trabajo de destreza manual y repetitivo			

www.cesso.net

6) Definición de brechas asociadas a propuesta de programa (Taller 2)

RESULTADOS

Ambiente seguro de trabajo	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Plantas de Proceso
Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal	Recolectores de Orilla		

Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Pesca Artesanal	Pesca Industrial	Plantas de Proceso
Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso.			Mujeres que laboran en plantas de proceso

www.cesso.net

6.1) Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal

RESULTADOS

Justificación

- Dirección del trabajo reconoce a la actividad pesquera como un trabajo riesgoso, define como factores causales
 - Gestión en la prevención
 - La formación
 - Capacitación e información
 - Actividades preventivas
- Indespa menciona: "Muchas mujeres recolectoras realizan estas faenas en condiciones precarias y sin equipamiento que las proteja del frío, del agua e incluso de accidentes..."
- Esta situación se evidenció en el análisis de contenido a las entrevistas semi estructuradas en subsector artesanal, "La mayoría de los entrevistados tiene una percepción de seguridad ocupacional de riesgo alto"

Población Objetivo

- Recolectores de orilla, hombres y mujeres, que realizan labores extractivas en la región del Biobío y que cuentan con inscripción vigente en el RPA de Sernapesca.

www.cesso.net

6.1) Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal

RESULTADOS

MML

Fin	Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.		
Propósito	Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reducen el riesgo al mejorar sus condiciones de trabajo, resguardando su integridad física.		
Componentes			
1. Recolectores de orilla, hombres y mujeres reciben evaluación sobre las condiciones de riesgo asociadas a su actividad extractiva.	2.Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben capacitación para reducir conductas que generen riesgo a su integridad física durante su actividad extractiva.	3.Recolectores de orilla, hombres y mujeres, reciben equipamiento que reduce riesgos durante su actividad extractiva.	

www.cesso.net

6.2) Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso

RESULTADOS

Justificación

- Fuerte presencia femenina en la categoría de agentes productivos directos (labores de corte, eviscerado, descolado, selección de producto, envasado, etc.). Sin embargo, es baja la proporción de mujeres en la categoría indirecta que comprende las labores de apoyo técnico a la producción.
- Esta situación se evidenció en el análisis de contenido a las entrevistas semi estructuradas en subsector de plantas de proceso, "Al interior de las plantas de proceso, es posible observar la existencia y el trabajo realizado preferentemente por mujeres, lo cual viene a perpetuar la asignación de roles debido a la feminización de ciertas tareas"

Población Objetivo

- Las mujeres que laboran en las plantas de proceso ubicadas en la región del Biobío y que laboran en las funciones que habitualmente han sido preconcebidas por definiciones y estereotipos de género.

www.cesso.net

6.2) Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso

MML

Fin	Contribuir a promover el concepto de Trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío.		
Propósito	Mujeres del subsector de plantas de proceso mejoran sus oportunidades de acceso al trabajo mediante la formación, incorporación y diversificación de funciones en el proceso productivo de las plantas de proceso.		
Componentes			
1. Sector público y subsector de plantas de proceso identifican funciones en el proceso productivo para ampliar la participación de las mujeres en este subsector.	2. Mujeres reciben capacitación orientada a funciones asociados al proceso productivo del subsector de plantas de proceso.	3. Empleadores se acogen a incentivos a la contratación de mujeres en diversas funciones del proceso productivo del subsector de plantas de proceso.	

www.cesso.net

7) Conclusiones

El concepto de trabajo decente sobrepasa ampliamente el ámbito laboral y abarca aspectos como el económico, social, comercial, político y cultural, ello derivó en la definición del ODS N°8 de la Agenda 2030, denominada "Trabajo decente y crecimiento económico".

En Chile se creó el Observatorio de Trabajo Decente (Dependiente de la Dirección del Trabajo). Esta entidad ha definido una matriz de 10 dimensiones y 44 indicadores para medir el trabajo decente en el país.

La actual matriz aún puede ser perfeccionada, en particular para mejorar la perspectiva de género y el análisis del trabajo infantil. De igual forma se hace necesario un proceso de selección de indicadores cuando se transita desde la perspectiva global de país hacia un nivel de sector productivo, aún más, si se fija un territorio donde se busca evaluar el concepto de trabajo decente.

Se aprecia en general que las actuales bases administrativas globales, llámese estas Casen, ENE, ENCLA, si bien tiene una estructura apropiada, adolecen de una adecuada identificación del sector pesca lo que implica una reducida densidad de datos.

www.cesso.net

7) Conclusiones

Se valora la disponibilidad de bases administrativas sectoriales gestionadas por IFOP y Sernapesca que logran una adecuada cobertura en el sector pesquero, sin embargo, deben incorporar datos claves en sus procesos de recopilación de datos.

Se comparte la exhortación de la OIT de que hoy el tema del trabajo decente, más que centrarse en su cuantificación, su eje corresponde al debate sobre las condiciones laborales actuales y como mejorarlas a través de un diálogo tripartito entre trabajadoras, trabajadores, empresariado y gobierno, en un marco de equilibrio de fuerzas para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

El presente estudio propone dos programas públicos que se hagan cargo de las siguientes brechas:

- Brecha 1: Condiciones de trabajo generan riesgos para la integridad física de las personas que laboran en el subsector pesquero artesanal.
- Brecha 2: Desigualdad de oportunidades por perpetuación de roles asignados a las mujeres en el subsector de plantas de proceso.

www.cesso.net

7) Conclusiones

Estas propuestas de programa públicos contribuyen a promover el concepto de trabajo decente en el sector pesquero de la región del Biobío, a través de intervenciones a subsectores relevantes y focalizados, por un lado, habrán nuevas oportunidades de trabajo para el caso de las trabajadoras de las plantas de proceso y, por otro, aportará a la seguridad en la operación de los y las recolectores de orilla.

www.cesso.net

Gracias por su atención



www.cesso.net

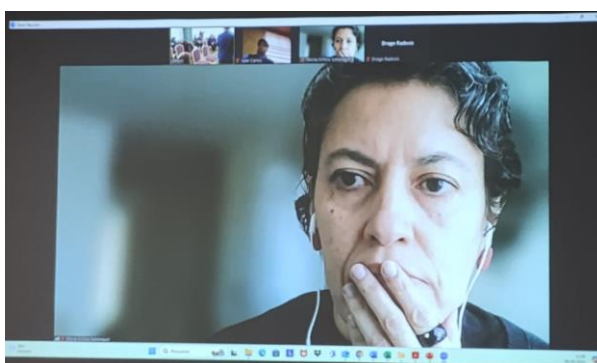
Anexo 24. Registro fotográfico del taller de difusión final.



Inicio del taller a cargo de Carlos Tapia, Director de Cesso



Palabras de bienvenida del Director Zonal de las regiones de Ñuble y del Biobío, Sr. Milton Pedraza





CESSO™ es un Centro de Estudios creado el año 2009 con el fin de ser una oferta distinta a la ejecución de estudios, investigaciones, capacitaciones y facilitación o mediación de procesos de diálogo entre diversos grupos de interés, a partir de un enfoque de trabajo colaborativo y transdisciplinario.

Nuestra misión es impulsar el abordaje transdisciplinario, el trabajo colaborativo, el diálogo de saberes y la participación responsable en el diseño e implementación de iniciativas públicas y privadas, para contribuir a una convivencia consensuada con la naturaleza que aporte al desarrollo de las personas y la sociedad.

www.cesso.net

