

La mujer en la pesca industrial chilena:

# Avanzando hacia una mayor equidad

**LAS MUJERES DEL SECTOR PESQUERO ESTÁN LIDERANDO EL CAMBIO HACIA UNA INDUSTRIA MÁS INCLUSIVA, EQUITATIVA Y SOSTENIBLE, A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y LIDERAZGO.**

**E**n un sector históricamente dominado por hombres, las mujeres en la pesca industrial chilena han avanzado hacia puestos de liderazgo, pero aún enfrentan desafíos para consolidar estos logros.

Líderes gremiales y representantes del sector expresan su preocupación por la necesidad de políticas públicas que protejan los derechos de las trabajadoras y aseguren su participación en este sector clave.

Sobre este tema, Revista AQUA conversa con Carla Pettinelli Reyes, gerenta de Sostenibilidad y Asuntos Públicos en PacificBlu, empresa cuyo enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial ha sido clave en la integración de las mujeres en cargos de liderazgo dentro de la compañía.

Históricamente, la pesca industrial ha sido un sector predominantemente masculino, lo que ha implicado desafíos importantes para las mujeres, desde la falta de acceso a oportunidades hasta la necesidad de romper estereotipos.

“En PacificBlu hemos trabajado para cambiar esta realidad, promoviendo una cultura inclusiva y equitativa”, explica la ejecutiva.

Carla Petinelli explica que la compañía ha avanzado signi-

ficativamente en la incorporación de mujeres en posiciones de liderazgo, siendo actualmente el 51% de su dotación total, cifra que asciende al 59,7% en plantas de proceso.

Además, “hemos impulsado programas de formación y desarrollo que permiten que más trabajadoras accedan a roles de mayor responsabilidad”.

En este sentido, la equidad de género es un compromiso transversal para la empresa, lo que se refleja en políticas concretas, “como nuestro Protocolo para prevenir, investigar y sancionar el maltrato, acoso laboral y sexual, anticipándonos a la implementación de la Ley Karin”, asevera.

Las políticas de género son fundamentales para garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo que sus pares.

La gerenta de Sostenibilidad y Asuntos Públicos sostiene que han implementado medidas concretas, como capacitaciones en igualdad de género, promoción de ambientes laborales seguros y la inclusión de un 2% de personas con discapacidad en nuestra plantilla, superando lo exigido por la ley.

Sin embargo, explica que el contexto actual les preocupa, ya que el proyecto de ley de fraccionamiento pesquero amenaza la estabilidad de cientos de trabajadoras que han logrado construir su carrera en este sector.

La visión de la empresa es que la pesca industrial chilena siga avanzando hacia un modelo más equitativo, donde las mujeres tengan un rol protagónico en todas las áreas de la cadena productiva.



Fotografía: Luisa Zapata

“Estamos comprometidos con este objetivo, promoviendo prácticas inclusivas y asegurando que nuestras trabajadoras tengan las herramientas necesarias para su desarrollo profesional”, afirma.

No obstante, para que este avance continúe, es fundamental que las decisiones legislativas consideren la realidad de la industria y el impacto que tienen en sus trabajadoras.

“Es crucial que la equidad de género no se vea amenazada por medidas que puedan debilitar la estabilidad del sector y poner en riesgo los logros alcanzados”, agrega.

### **EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y EL LIDERAZGO SINDICAL**

El sector pesquero chileno ha sido testigo de transformaciones significativas en la inclusión de la mujer, aunque aún persisten desafíos que requieren una atención urgente y un cambio estructural en las políticas públicas y la legislación.

En este contexto, diversos líderes del sector están trabajando para impulsar un cambio real hacia la equidad de género, destacando la necesidad de implementar acciones concretas para asegurar que las mujeres sean visibilizadas.

Juana Silva es una destacada líder en el mundo pesquero y actual presidenta de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Pesquera de la región del Biobío (Fesip). Con más de 30 años de trayectoria en el trabajo en plantas de proceso y en la labor sindical y gremial, ha sido una figura clave en la defensa de los derechos de los trabajadores del sector.

La presidenta de la Fesip habla sobre las medidas urgentes que deberían implementarse para asegurar que las mujeres sean visibilizadas y valoradas por igual en la industria pesquera.

En primer lugar, explica que es necesario potenciar una agenda de diversidad e inclusión en el gremio y tener acciones concretas para la incorporación de más talento femenino en la industria.

“Hay que tener en cuenta que cada empresa pesquera tiene su propia política de género y eso se valora muchísimo, como la tenencia de comités paritarios, la conmemoración de efemérides ligada al tema, son muchas las ocasiones en que hemos sido reconocidas y motivadas por nuestras empresas y el gremio”, afirma.

Agrega también que el tema de la maternidad también es importante, que se sigan desarrollando espacios como las salas de lactancia, cuidados a los hijos, porque la mayoría de nuestras mujeres son jefas de hogar y se pueden permitir pagar a una cuidadora para salir a trabajar. “En general mi apreciación es positiva respecto a las medidas que se han ido tomando en temas de equidad e inclusión”, explica.

La dirigente enfatiza que, si les quitan cuotas de jurel por empleo, se verá afectada la contratación de las trabajadoras que hoy tienen contratos formales, trabajo digno con seguridad social y reivindicaciones que han conseguido en luchas sindicales de años de esfuerzo, y eso podría tener un revés con esta nueva Ley.

*Mujeres trabajando en planta pesquera.*

**“Actualmente, el 51% de nuestra dotación total son mujeres”, expresa Carla Pettinelli Reyes es gerente de Sostenibilidad y Asuntos Públicos en PacificBlu.**



**Pesca**

Mujer en labor pesquera.



Fotografía: PacificBli.

**“Hay que tener en cuenta que cada empresa pesquera tiene su propia política de género y eso se valora muchísimo”, explica Juan Silva, presidenta de la Fesip.**

“Según la asociación de AFP, 26% de los trabajos en Biobío son informales, una realidad que impacta a la seguridad social. Otro dato es el impulso que en la región están dando con el Plan de Fortalecimiento Industrial del Biobío”, agrega.

La líder gremial explica que, si el proyecto no cambia o se retira, los empleos informales aumentarán y, por otro, el llamado fortalecimiento de la industria será beneficioso para muchos sectores, menos para la pesca industrial. “Contradicciones que nos mantienen en la más absoluta inseguridad”, asegura.

“Estamos en la cuerda floja las mujeres trabajadoras de la pesca industrial del Biobío. Estamos poniendo en riesgo no solo nuestro trabajo, sino que el sustento de nuestras familias

y la estabilidad laboral que hemos ganado a punta de esfuerzo durante años de lucha sindical”, explica.

“No somos el enemigo, somos fuente de riqueza para Chile y fuente de una vida laboral digna para miles de familias que hoy esperan con el corazón en la mano, un futuro incierto mientras se tramita su destino con una ley, supuestamente, nacida para el bien de todos”, concluye.

La vicepresidente de la Asociación Gremial de Trabajadoras de Plantas de Proceso de la Industria Pesquera y Salmonera del Biobío, Luisa Zapata, por su parte, reflexiona sobre los desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras en la industria pesquera, especialmente en relación con la nueva legislación.

En cuanto a los cambios que esperan ver reflejados en la ley, Luisa menciona que “no sé si será posible que haya un cambio, porque con los parlamentarios uno nunca sabe. Lo que sí esperamos es que nos respeten como trabajadoras”.

También resalta la importancia de que las trabajadoras sean consideradas de manera equitativa dentro del proceso. “Que en alguna parte seamos reconocidas con algo”, manifiesta.

Respecto a la ley del Fraccionamiento, Luisa expresa que “queremos que entiendan que esta normativa no es solo la cuota para el industrial. De eso dependemos 800 personas solo en esta planta. Y son cinco o seis plantas en la región. Queremos que el gobierno o los parlamentarios nos reconozcan. Sobre todo, el gobierno que nos quiere invisibilizar”.

Finalmente, Luisa hace un llamado a que se reconozca la labor de las mujeres dentro de la industria, enfatizando que “dicen que con este Fraccionamiento solo una empresa quebraría. Pero ¿qué vamos a hacer si más de la mitad somos mujeres? Queremos que el gobierno se dé cuenta de que no somos un número más. Somos seres humanos, somos trabajadoras mujeres, y merecemos ser reconocidas”. **Q**

Trabajadora en proceso productivo.



Fotografía: PacificBli.