

Artículo central

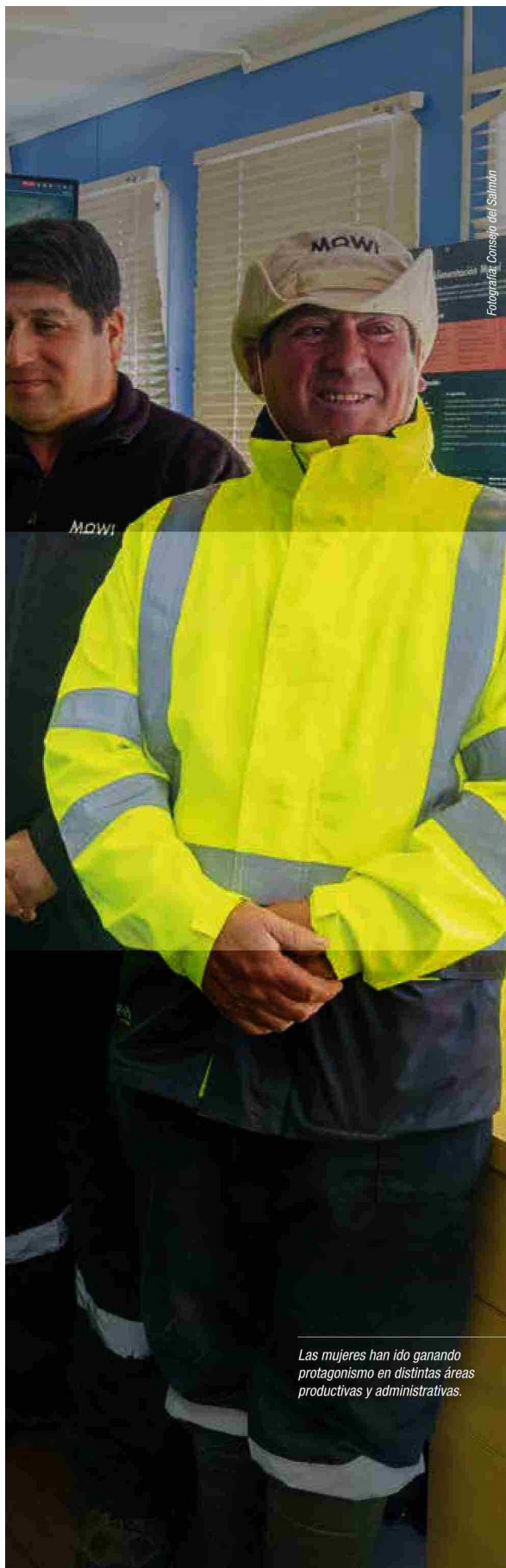


La mujer en la salmonicultura:

Avances hacia una industria más

# equitativa

LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SALMONICULTURA HA AVANZADO EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, PERO PERSISTEN DESAFÍOS ESTRUCTURALES Y CULTURALES QUE AÚN DEBEN SUPERARSE PARA LOGRAR UNA INDUSTRIA MÁS INCLUSIVA Y SOSTENIBLE.



Fotografía: Consejo del Salmón

*Las mujeres han ido ganando protagonismo en distintas áreas productivas y administrativas.*

La industria salmicultora chilena ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, siendo las mujeres un pilar fundamental en este proceso, quienes han ido ganando protagonismo en distintas áreas productivas y administrativas. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten importantes brechas que limitan la equidad de género en la industria, especialmente en posiciones de liderazgo y en las operaciones en agua mar. Este escenario se ha convertido en una prioridad para muchas organizaciones y empresas que buscan fomentar la inclusión y el acceso equitativo a oportunidades laborales para las mujeres.

Marcela Bravo, directora de Estudios y Proyectos de SalmonChile, destaca que “actualmente existe un reconocimiento al valor de la diversidad y de la importancia de contar, no solo con más mujeres, sino que más mujeres donde históricamente no han tenido mayor participación, como son las áreas de operaciones o centros en agua mar”. Sin embargo, añade que “si bien tenemos destacadas mujeres en cargos de jefaturas, dentro de la industria son contados los casos de mujeres en los principales cargos de liderazgo dentro de las organizaciones”. Esta falta de representación en las esferas más altas de decisión es uno de los puntos que más preocupa a las organizaciones que trabajan en la equidad de género en la industria.

#### **DÓNDE ESTÁN Y DÓNDE FALTAN**

Las mujeres en la salmicultora han logrado consolidar su presencia en áreas como plantas de proceso, pisciculturas y funciones administrativas, donde su participación es cercana al 35% del total de trabajadores del sector. A nivel técnico, hay una fuerte representación femenina en áreas de Medio Ambiente y Legales (57%) y en departamentos corporativos, de personas, sostenibilidad y comunicaciones (56%). Sin embargo, la realidad es distinta en los centros de cultivo en agua de mar, donde las mujeres representan solo un 7%. A pesar de estos números, hay un consenso sobre la necesidad de seguir fortaleciendo la inclusión femenina en distintas fases productivas y operacionales, especialmente en aquellos espacios donde históricamente han tenido menor presencia.

Marta Oyarzo, presidenta del Sindicato N°2 de Yadrán y vocera de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Industria del Salmón, señala que “las áreas donde las mujeres nos concentramos mayormente son las plantas de proceso y las pisciculturas (esto implica líneas administrativas, áreas técnicas, sociales y áreas productivas directas), además de otras áreas de servicios de la industria (como seguridad, alimentación, etc.). En las que aún existen brechas, son las áreas de aguamar o centros de cultivos y las líneas de alta dirección de las empresas”. Las razones detrás de esta desigualdad tienen componentes culturales, estructurales y de oportunidades laborales que aún requieren una transformación.

Karina López, directora de la sucursal Puerto Montt del Grupo Tawa, complementa esta visión destacando que “las plantas

**“Si bien tenemos destacadas mujeres en cargos de jefaturas, dentro de la industria son contados los casos de mujeres en los principales cargos de liderazgo”, explica Marcela Bravo, directora de Estudios y Proyectos de Salmon-Chile.**



Marcela Bravo  
 en Mesa de la Equidad  
 de SalmonChile.

**“En los últimos años se ha visto un aumento significativo de presencia femenina en áreas productivas de agua dulce y aguamar”, comenta Karina López, directora de la sucursal Puerto Montt del Grupo Tawa.**

de proceso, que representan la fase productiva más intensiva en mano de obra, hoy en día tienen un alto porcentaje de mano de obra femenina. El empleo femenino sube y alcanza casi la mitad de los puestos de trabajo. Si bien hay una presencia más marcada de mujeres en plantas de proceso y puestos administrativos, en los últimos años se ha visto un aumento significativo de presencia femenina en áreas productivas de agua dulce y aguamar”.

La baja participación femenina en posiciones de liderazgo es una de las principales problemáticas del sector. Bravo menciona que “el 9% de las gerencias de primera línea están encabezadas por mujeres, y el 20% de los directores de empresas productoras de salmón son mujeres”. Aunque hay avances, el crecimiento de la representación femenina en estos espacios sigue siendo lento, y las organizaciones deben hacer esfuerzos concretos para fomentar la presencia de mujeres en roles estratégicos dentro de las compañías.

### **BRECHAS SALARIALES Y TRANSPARENCIA**

Si bien en los niveles intermedios las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son significativas debido a los acuerdos de contratos colectivos, a nivel ejecutivo las brechas persisten. Oyarzo sostiene que, sin embargo, “las empresas productoras les faltan transparentar los números a la opinión pública, y eso es un desafío pendiente para mejorar”.

López, por su parte, menciona que “en los últimos estudios revelados por el Instituto Nacional de Estadísticas, existe una brecha salarial de un 25% en perjuicio de las mujeres para el ingreso promedio, tomando en cuenta las mismas funciones y puestos a desarrollar dentro de la industria”.

La transparencia en la información salarial es clave para la equidad, permitiendo que tanto trabajadoras como sindicatos puedan exigir mejoras y asegurar que no existan diferencias injustificadas en las remuneraciones.

En esta materia, el fortalecimiento de la participación femenina en los sindicatos ha sido un factor clave para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la salmonicultura. Oyarzo resalta que “hoy del 100% de la tasa de sindicalización, el 40% somos mujeres y eso ha sido muy relevante para mejorar condiciones de las trabajadoras”. Gracias a esta representación, en 2022 se firmó un compromiso público por la equidad de género en la industria, el cual establece principios como el respeto total del derecho maternal y la promoción de mujeres en roles de liderazgo.

La dirigente considera, además, que “todo lo que ha ido pasando en la sociedad, de alguna forma ha ayudado a que las mujeres avancemos. La misma participación de las mujeres aumentó la dirigencia sindical femenina, y esto ha permitido equilibrar las cosas y le ha dado otra mirada y otra forma de llevarlas a cabo, esto ha aportado a un cambio cultural dentro de las empresas que antes no existía. Esto ha requerido mucha fuerza, disciplina y convicción por parte de cada mujer, para lograr posicionarse en esa labor que realizan cada una en sus trabajos”.

Asimismo, Marcela Bravo destaca las diversas actividades que, como gremio, han realizado para ir avanzando hacia la justicia de género. “Hemos logrado hitos relevantes, como la creación de comités internos y políticas de equidad en las empresas. Además, hemos llevado a cabo actividades conjuntas, entre las que destacan charlas y talleres sobre corresponsabilidad, violencia de género y sesgos, en colaboración con Sernameg”.

“También hemos llevado a cabo ciclos de empoderamiento y liderazgo para mujeres de distintas áreas, fomentando su desarrollo profesional y creando redes entre trabajadoras de distintas empresas. Estos avances reflejan un cambio de mentalidad y el compromiso del sector por trabajar en favor de una mayor inclusión”, agrega.

### **DESAFÍOS FUTUROS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN**

Para alcanzar una mayor equidad en la salmonicultura, las empresas deben asumir compromisos concretos. Bravo enfatiza que “la creación de la Mesa de Equidad de Género del Salmón en 2021 ha sido un punto de inflexión. Este espacio permite a 15 empresas del sector trabajar en conjunto para abordar desafíos culturales, operativos y organizacionales”.

Agrega que algunas medidas que se deben implementar son las que “incluyen acciones como asegurar espacios adecuados para las trabajadoras; implementar políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral; garantizar igualdad de oportunidades en reclutamiento y promoción; y fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres con programas de capacitación y mentoría.

Muy importante también es dar a conocer la industria y las oportunidades laborales que tienen las mujeres en ella, lo cual hemos estado haciendo en liceos e institutos técnicos”.

Por su parte, López destaca que “las empresas pueden llevar a cabo campañas de sensibilización que destaquen y reconozcan públicamente a mujeres que hayan tenido éxito en profesiones masculinizadas para inspirar a otras”.

Se deben reforzar iniciativas de formación, capacitación técnica y creación de redes de apoyo entre trabajadoras del sector para fortalecer sus oportunidades de crecimiento y liderazgo.

Agrega que en Grupo TAWA han implementado diversas estrategias de diversidad e inclusión, en las que “nos enfocamos en brindar igualdad de oportunidades y fomentar una cultura de apoyo e inclusión, con esto buscamos crear entornos donde todos los colaboradores puedan prosperar y aportar sus propuestas laborales y de desarrollo”.

“Algunas de nuestras acciones son la eliminación de diferenciaciones salariales; promociones y capacitaciones equitativas por segmentos; protocolos contra el hostigamiento y el acoso sexual; reconocimiento igualitario de los logros; reclutamiento en todos nuestros procesos con perspectiva de género; y fomento de una cultura inclusiva”, añade.

### UNA VISIÓN DE FUTURO

Pensando en cómo se proyecta la industria en los próximos diez años, Marcela Bravo explica que “siempre he dicho que las mujeres han cumplido un rol fundamental en la industria salmonicultora. Hace ya cuatro décadas, desde su instalación, dio la oportunidad a muchas mujeres de integrarse al mundo laboral y generar una transformación social inédita para la época en el sur”.

“En los próximos diez años veo una industria salmonicultora que sigue aportando al país, en este caso a través de un cambio cultural, con políticas y estructuras inclusivas ya consolidadas donde hombres y mujeres tienen la oportunidad de desarrollarse en distintas áreas y ser parte de una industria más inclusiva, equitativa y sostenible”, agrega.

Por su parte, Karina López manifiesta que “en los últimos años hemos visto una evolución y crecimiento en la equidad de género para ocupar cargos que antes solo eran liderados por el género masculino. Hoy vemos una industria acuícola donde la gran mayoría de los cargos son liderados por mujeres. Esto obedece a que las empresas han impulsado distintas acciones, internas para potenciar la equidad y adaptar ciertas instalaciones en el proceso productivos tanto en plantas de proceso y agua mar para que puedan desempeñarse las mujeres”.

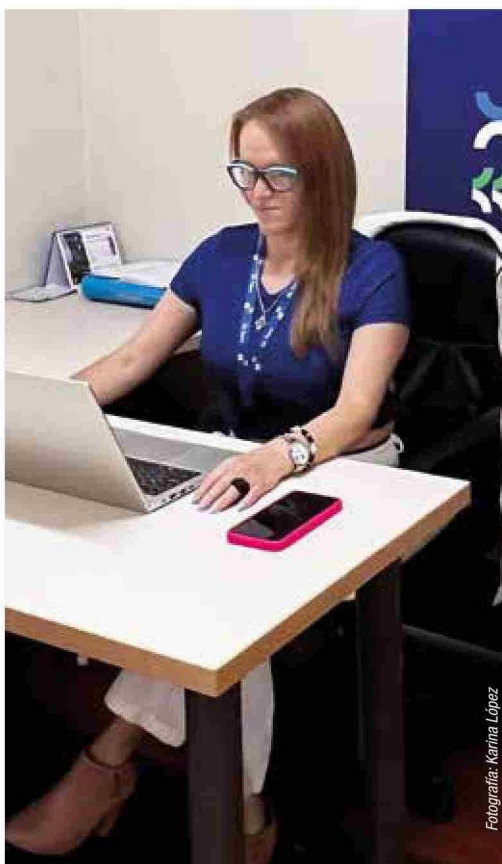
El compromiso del sector y la voluntad de las trabajadoras y líderes sindicales han permitido avanzar en equidad de género, pero para consolidar estos avances es fundamental mantener el impulso y generar nuevas estrategias que faciliten la inclusión femenina en todos los niveles de la industria salmonicultora. **Q**



Fotografía: Marta Oyarzo

Marta Oyarzo, presidenta del Sindicato N°2 de Yadrán y vocera de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Industria del Salmón.

**“Hoy del 100% de la tasa de sindicalización, el 40% somos mujeres y eso ha sido muy relevante para mejorar condiciones de las trabajadoras”, destaca Marta Oyarzo, presidenta del Sindicato N°2 de Yadrán y vocera de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Industria del Salmón.**



Fotografía: Karina López

Karina López, directora de la sucursal Puerto Montt del Grupo Tawa.