

Artículo central

LA INDUSTRIA HA EXPERIMENTADO UN CAMBIO SIGNIFICATIVO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS CON LA CRECIENTE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. SE HA ASUMIDO EL DESAFÍO, PERO AÚN HAY OLAS QUE SURCAR. ENTRE ESTAS, SE ENCUENTRAN UNA MAYOR INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO, ESPECIALMENTE EN EL ÁREA PRODUCTIVA Y DE AGUA DE MAR, Y UN MEJOR EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.

Rompiendo olas

La travesía de la

mujer

en la salmonicultura



Fotografía: Mowi

Se ha impulsado la incorporación de mujeres con experiencia en el cultivo de salmónidos en el mar.

Artículo central

La industria salmoniculora chilena, un gigante económico con un fuerte componente femenino. Aunque históricamente liderada por hombres, las mujeres han ido ganando terreno de forma constante, dejando su huella en cada etapa del proceso productivo. Su creciente participación en la industria es un motor de cambio hacia un futuro más equitativo y próspero para el sector y para el país.

El viaje inicia entre 1883 y 1888, cuando la legendaria empresaria Isidora Goyenechea, quien siempre tuvo un espíritu emprendedor, curioso e inquieto, realizó el primer intento de introducir la trucha marrón, una especie de salmónido, en nuestro país. Así lo recuerda la directora ejecutiva del Consejo del Salmón, Loreto Seguel, quien destaca que “ella marcó un precedente relevante para el futuro de la nación, ya que su iniciativa, que abrió un camino, posteriormente aportó empleo y soberanía. Entonces, lo que vemos hoy del rol de la mujer en la industria no es casualidad, y es pieza angular en el desafío que tenemos de proyectar esta industria en forma sostenible desde el ámbito medioambiental, social y económico”.

Para las empresas socias del Consejo del Salmón, AquaChile, Australis, Cermaq, Mowi y Salmones Aysén; la equidad de género es un tema que se impulsa fuertemente. La presencia femenina en las empresas asociadas alcanza a más de un tercio del total de colaboradores directos, y en particular en las plantas de proceso -que representan la fase productiva más intensiva en mano de obra-, el empleo femenino sube y alcanza casi la mitad de los puestos de trabajo.

“Si bien hay una presencia 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 agua mar, así como en puestos de liderazgo, lo que es muy positivo. Esto obedece a que las empresas han impulsado distintas acciones como adherir a iniciativas de paridad de género externas a las empresas, crear comités internos para potenciar la equidad y adaptar ciertas instalaciones en el proceso de cultivo en el mar para que puedan desempeñarse las mujeres. Es una realidad que esta industria ha ido avanzando al mismo tiempo que lo ha ido haciendo nuestro país respecto de la importancia del rol de la mujer y su impacto en el desarrollo de Chile”, asegura Loreto Seguel.

Por ejemplo, y en cuanto a cómo las mujeres evalúan los ambientes laborales en la salmonicultura, un reciente estudio de la Universidad de Los Lagos mostró que más del 80% de las trabajadoras de la salmonicultura se declaran contentas y satisfechas con su trabajo. “Esto es una muestra concreta de que se ha avanzado y por supuesto tenemos que seguir potenciando este avance. En el mundo de hoy, quien no avanza, retrocede”, afirma.

Por su parte, la directora de Estudios y Proyectos de Salmon-Chile, Marcela Bravo, realza que en el gremio asumieron que la promoción de la equidad de género es un tema fundamental asociado al desarrollo sostenible. En este sentido, hace cinco años iniciaron las primeras actividades de la que en ese tiempo llamaron Mesa de la Mujer Salmonera. “No ha sido un camino

“Esta industria ha ido avanzando al mismo tiempo que lo ha ido haciendo nuestro país”. Loreto Seguel, directora ejecutiva del Consejo del Salmón.



Artículo central

Fotografía: Australis

Australis cuenta con el certificado en la norma chilena 3262.

“Somos la única empresa de la industria y de la región de Los Lagos en obtener esta certificación, la cual respalda nuestro compromiso por fomentar la equidad de género”. Amaya García, subgerenta de Personas y Asuntos Corporativos de Australis.

fácil, estamos hablando de cambios culturales, pero hemos ido instalando el tema en la industria y existe convicción dentro de las empresas que este tema es relevante y debemos trabajarlo. Es así que el año 2021 nos pidieron ampliar el trabajo no solo a las empresas socias, sino que invitar a toda la industria”.

Así nace la Mesa de Equidad de Género del Salmón, donde el primer hito se llevó a cabo en 2022 con la firma de un compromiso público de 15 empresas con un decálogo que tiene objetivos como formación y cambio cultural, condiciones equitativas de promoción y remuneraciones, más mujeres salmoneras, más mujeres en cargos de liderazgo, entre otros.

“Teniendo en cuenta las empresas que son parte de la mesa, actualmente la cantidad de mujeres representa aproximadamente un 36% de la participación en el sector, lo que varía bastante según el área donde se desempeñen, por lo que estamos enfocados en seguir pavimentando el camino para reducir la brecha y ser una industria más inclusiva y equitativa”, comenta Marcela Bravo.

“La inclusión de más mujeres aporta a la diversidad, y permite integrar una mirada distinta, que impulsa transformaciones a nivel social y económico, y jugará un rol fundamental para esta industria en el largo plazo. En esa línea, es importante que no nos conformemos con las cifras actuales, en las que vemos un aumento progresivo en la participación femenina, sino que hay que mantener y fomentar más instancias que permitan acortar la brecha existente”, enfatiza.

HITOS Y ACCIONES HACIA LA EQUIDAD

Desde Australis han impulsado una serie de iniciativas en esta materia. Destacan dentro los logros de la empresa, el certificado en la norma chilena 3262 – Sistema de Gestión por la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, familiar y personal. “Esto quiere decir que logramos la implementación de este sistema de gestión en nuestra oficina corporativa en Puerto Varas, con el deseo de poder llevarlo a las demás áreas de la compañía. Además, es importante señalar que somos la única empresa de la industria y de la región de Los Lagos en

obtener esta certificación, la cual respalda nuestro compromiso por fomentar la equidad de género”, manifiesta la subgerenta de Personas y Asuntos Corporativos, Amaya García.

La firma también cuenta con un Comité Estratégico de Diversidad, con quienes definen los objetivos de diversidad en la compañía y como se materializan estas metas. Actualmente uno de los desafíos es incentivar una mayor presencia de mujeres en cargos que históricamente han sido ocupados por hombres y en puestos de liderazgo.

De esta forma, “contamos con procesos de selección y reclutamiento con una mirada inclusiva y equitativa, planes de capacitación que consideran instancias formativas de estos temas, un manual de lenguaje inclusivo, entre otras acciones”, expresa Amaya García. Un ejemplo claro de esta gestión, es que actualmente existen mujeres en el área del buceo, lo que años atrás era impensado, de hecho, desde el 2022 que cuentan con una subgerenta de Redes y Buceo.

La empresa Mowi también se embarcó en el viaje hacia la equidad de género. Desde el 2021 implementó un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión que tiene como propósito generar acciones que permitan promover una cultura diversa e inclusiva, desde tres pilares fundamentales: La inclusión de personas con discapacidad, equidad e igualdad de género y diversidad generacional.

Adicionalmente, cada año la compañía realiza de manera global una “encuesta de diversidad” que permite recibir *feedback* de las distintas unidades de negocio, siendo ésta una herramienta importante en el camino de mejorar, revisar el progreso y crear una cultura que promueve la diversidad e inclusión.

Respecto a la incorporación de mujeres en cargos en la compañía, la gerente de Logística y Procesos de Mowi Chile, Ximena Pinilla, indica que “cada día vemos a más mujeres tomando cargos de jefaturas y liderazgo en áreas productivas y de operaciones, además de las áreas administrativas y de gestión, en donde tradicionalmente existe más incorporación femenina. En agua mar, por ejemplo, en el proceso de alimentación remota, que es fundamental y clave para el negocio, se ha impulsado la incorporación de mujeres con experiencia en el cultivo de salmónidos en el mar, que, gracias a la tecnología, ahora pueden operar los sistemas de alimentación a distancia, manteniendo constante comunicación con los centros de cultivo”.

Añade que, además han “impulsado la participación de asistentes y jefas de centro en agua mar. También en agua dulce, tenemos mujeres liderando el área de operaciones, así como en genética y reproducción. En el área de sustentabilidad y asuntos públicos contamos con una subgerencia liderada por una mujer”.

Otra compañía que asumió el desafío, es Salmones Camanchaca, que ha implementado iniciativas formativas que permiten potenciar las competencias profesionales, habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y *coaching*, sumado a diplomados y cursos de perfeccionamiento acorde a los desafíos de cada área.

“También reforzamos la movilidad interna de mujeres, promoviéndolas para asumir nuevos retos y desafíos, acorde a los tiempos y procesos productivos. Esto, con el objetivo de abrir

Se ha visto un aumento significativo de presencia femenina.

nuevos espacios que, tradicionalmente en la industria acuícola, eran asumidos por hombres producto de su formación y experiencia. En línea con esto, en el área de Procesos comenzamos a trabajar colaborativamente con Infocap el 2023, a través del programa de Empleabilidad Femenina, con el objetivo de potenciar la contratación de manipuladoras de alimentos en cargos productivos", realiza la subgerente de Personas Salmones Farming de Camanchaca, Nancy Cañete.

Destaca además que han aumentado progresivamente la presencia femenina en Salmones Camanchaca, tanto en el área de Farming como plantas de Procesos. "Actualmente contamos con más de 30 mujeres en cargos de liderazgo y continuamos aumentando la dotación de asistentes en centros de agua mar. De igual forma, por primera vez contamos con una mujer en el directorio de la empresa, Macarena Pérez, quien cuenta con una amplia experiencia del mundo financiero con perspectiva de inversionista".

La compañía también creó la Jefatura de Riles en Agua Dulce y la Jefatura de Ingeniería en Operaciones, siendo ambas lideradas por mujeres profesionales STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por el acrónimo en inglés), lo que permite abordar una brecha que no solo se da en la industria, sino en variadas actividades productivas y a nivel global.

Por su lado, Marcela Bravo de SalmonChile, menciona que durante el año trabajadoras de las empresas asociadas realizaron charlas en liceos técnicos dando a conocer las oportunidades en la industria, con un foco particular en las mujeres. Al mismo tiempo generaron distintos talleres internos dictados por Sernameg, en temas como Corresponsabilidad, Violencia de género y Sesgos. "Tuvimos también la oportunidad de llevar a cabo un taller, inédito en la historia de nuestra industria, donde se reunieron más de 100 altos ejecutivos para conocer más sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y perspectiva de género", destaca la ejecutiva.

Por segundo año consecutivo además realizaron un ciclo de talleres de empoderamiento y liderazgo para más de 100 mujeres de distintos cargos y áreas de las empresas, algo muy valorado por ellas ya que les permite no solo crecer en el ámbito laboral, sino que también conocer y generar lazos con mujeres de otras empresas.

En tanto, Loreto Seguel del Consejo del Salmón señala el avance en el proyecto "Red Musa" que es una agrupación que se encarga de reunir al tejido social femenino de la Macrozona Sur que gira en torno a la salmonicultura. "Les damos espacio, recursos y facilidades para que comparta sus sueños e inquietudes, conecten con otras mujeres del mismo oficio y crezcan en un entorno colaborativo. Las orientamos y damos herramientas con capacitaciones, actividades y talleres muy útiles que van desde cómo inscribirse en el registro social de hogares hasta consejos para construir un buen y moderno liderazgo femenino".

Una voz del género masculino que destaca la incorporación de la mujer en la industria, es el gerente del PTEC-INVA, Dr. Daniel Nieto, quien indica que en el "programa tecnológico



Fotografía: Consejo del Salmón

Artículo central

impulsado por Corfo, de las seis entidades coejecutoras (INIA, CeTA Alimentos, Agrotop, VeHiCe, Universidad de Chile y Universidad Católica de Temuco), exactamente la mitad de las y los representantes son mujeres, al igual que en nuestro equipo de gobernanza. Además, nuestra subdirectora, la Dra. Claudia Osorio Ulloa, recientemente asumió como directora del Centro Regional INIA Carillanca en la Región de La Araucanía".

En cuanto a los desafíos en la materia, los gremios y empresas coinciden en que la cantidad de mujeres ligadas al área productiva es menor, en particular en el área de agua de mar. Además, existe el desafío de tener equipos diversos y, por lo tanto, promover el ingreso de más mujeres, especialmente en cargos de liderazgo. Asimismo, otro punto importante de abordar es la conciliación de la vida personal y profesional y equilibrar las remuneraciones entre hombres y mujeres y balancear esto con los derechos y beneficios de las y los trabajadores. **Q**

"Es importante que no nos conformemos con las cifras actuales".
Marcela Bravo,
 directora de Estudios y Proyectos de SalmonChile.

Curso de Diplomado de Salmones Camanchaca orientado a mujeres



Fotografía: Camanchaca