Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

PROYECTO

"Fortalecimiento de la Gestión y Protección de la Biodiversidad Costero Marina en Áreas Ecológicas Clave y la Aplicación del Enfoque Ecosistémico de la Pesca" GCP/ARG/025/GFF

CONSULTORÍA PARA REALIZAR UN DIAGNÓSTICO INTEGRAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGTBIQ+ EN EL SECTOR PESQUERO DEL LITORAL MARÍTIMO

PRODUCTO 6: Documento diagnóstico

Junio 2022

RESUMEN

El presente documento de la consultoría de Género y Diversidad para la realización de un Diagnóstico Integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo. Se presenta un análisis integral de toda la consultoría la cual recopila información secundaria y primaria. Dentro de las fuentes primarias, se encuentra el análisis de las entrevistas realizadas a los actores del sector y un análisis de la Encuesta que se aplicó a mujeres del sector. A su vez, en la primera parte se incluye el marco de referencia teórico y normativo. Seguidamente, se presenta el mapeo de actores identificados en el sector, se incluyen los organismos del Estado Nacional y organismos descentralizados; los organismos educativos nacionales y provinciales; los sectores empresariales y las cámaras; los sindicatos. Luego se realiza una recapitulación de los principales roles de géneros identificados desarrollados en el Producto 3 y 4 entre los cuales se identifican: análisis normativo, acceso a oportunidades de empleo de las trabajadoras, condiciones laborales en el sector, estereotipos de género en el sector, y cómo se organizan para los cuidados de sus hijos/hijas y las estrategias que desarrollan para lograr permanecer en el sector. Seguidamente se analiza cuáles son los obstáculos centrales que se encontraron tales como: sesgos de género, interseccionalidades entre género, migración y etnia, la existencia de segregaciones (horizontal y vertical), la violencia por razones de género, el déficit en la representación gremial y sindical, como la omisión normativa y de política pública. Por último, se presentan conclusiones y recomendaciones de políticas y acciones que permitirán superar los obstáculos identificados.

A su vez, este informe se enmarca en la Actividad 3.1.2.4: Elaboración del documento diagnóstico integrales de la participación y representación de las mujeres, grupos vulnerables y personas LGTBI+ en el sector pesquero público y privado de las provincias con litoral marítimo que incorporen la perspectiva de géneros, diversidad e interseccionalidad, contenido en el Producto 3.1.2: Inclusión de la perspectiva de género en la producción de contenidos técnicos del Proyecto que se encuentra publicado en el POA.

1. Introducción 4
La cadena de valor del sector marítimo pesquero 5
2. Metodología 7
2.1 Relevamiento de fuentes secundarias y realización de entrevistas 7
2.2 Encuesta Red de Mujeres y diversidades trabajadorxs de las aguas marítimas 9
3. Marco de referencia teórico y normativo 9
3.1 Conceptos básicos de género 9
3.2 División sexual del trabajo: distinción entre trabajo productivo y reproductivo 10
3.3 Condiciones laborales del sector: ¿estabilidad o precariedad laboral? 11
3.4 Marco normativo internacional y nacional 12
3.4.1. Normas generales de navegación en Argentina 13
3.4.2 Régimen Federal de Pesca 14
3.4.3 Proyecto de Ley Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero 14
3.4.4 Avances normativos en políticas de género y diversidad en la Argentina 16
4. Mapeo de actores identificados en el sector 16
4.1. Funcionarios y técnicos en distintos niveles de Estado 16
4.1.1 Organismos nacionales 17
SENASA 17
INIDEP 19
Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD) 20
Prefectura Naval Argentina 22
4.1.2 Organismos provinciales 24
Delegación de Pesca de Mar del Plata - Dirección de coordinación y fiscalización pesquera 24
Delegación de Pesca de Puerto Madryn 26
4.1.3 Organismos Educativos nacionales y provinciales 27
Escuela Secundaria de Pesca Puerto Madryn 27
UTN y sus delegaciones: promotoras de la agenda de género en el sector 29
4.2. Sector Empresarial y cámaras 31
4.2.1 Cámaras empresariales 31
4.2.2 Empresas en Mar del Plata y en Puerto Madryn 34
Grupo San Isidro S.A. 34

Grupo VERAZ 35
Estrella patagónica 36
SPI Astilleros 37
4.3. Sindicatos de cargos de oficialidad, buzos profesionales, marinería y maestranza 38
4.4. Trabajadores del sector agrupados en asociaciones 42
4.4.1 Caracterización de las trabajadoras del sector (Encuesta Red Mujeres de las Aguas) 42
5. Análisis del rol identificado de las mujeres y diversidades en la actividad pesquera 47
5.1 Análisis normativo 48
5.2 Acceso a oportunidades de empleo para las trabajadoras 50
5.3. Condiciones laborales en el sector 53
5.4. Estereotipos de género en el sector pesquero 55
5.5. Organización social del cuidado y roles de género 56
6. Mapeo de obstáculos a la participación y representación de las mujeres y diversidades en el sector. 58
6.1. Sesgos de género que imposibilitan la participación de las mujeres 58
6.2 Interseccionalidades: género, migración y etnia 60
6.3 Existencia de segregaciones 62
6.3.1 Segregación horizontal 62
6.3.2 Segregación vertical 62
6.4 Violencia por razones de género 64
6.5 Déficit en la representación sindical 68
6.6 Falta de cumplimiento y omisión normativa y de políticas públicas 69
7. Conclusiones y Recomendaciones 70
8. Bibliografía utilizada 82

Glosario SIGLAS

AMP: áreas marinas protegidas
AMAMFyL Red de mujeres y diversidades trabajadorxs de las aguas marítimas, fluviales y lacustres
APN: Administración Pública Nacional
CAIPA: Cámara de la Industria Pesquera
CAPA: Cámara de Armadores de Poteros Argentinos
CAFREXPORT: Cámara de Frigoríficos Exportadores de la Pesca
CEPA: Consejo de Empresas Pesqueras Argentinas
CFP: Consejo Federal Pesquero
EFOCAPEMM: Escuelas de Formación y Capacitación para el Personal Armado de la Marina Mercante
GEF: Fondo Mundial para el Medio Ambiente
INIDEP: Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero
MAyDS: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
MAMLa: Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica

MMGyD: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
PAD: Programa Acercar Derechos
PNA: Prefectura Naval Argentina
SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria
SOMU: Sindicato de Obreros Marítimos Unidos.
UDIPA Unión de Intereses Pesqueros Argentino

1. Introducción

El presente documento de la consultoría de Género y Diversidad para la realización de un Diagnóstico Integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo. El Proyecto en el que se circunscribe esta consultoría apunta a fortalecer las capacidades de gestión y protección de la biodiversidad marina en áreas de importancia ecológica, a través de la creación de nuevas áreas marinas protegidas (AMP) y la aplicación del Enfoque Ecosistémico de Pesca, El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MAyDS), en su carácter de Autoridad Ambiental Nacional y punto focal de la Convención de Diversidad Biológica, es el responsable de la ejecución del Proyecto en colaboración con el Consejo Federal Pesquero (CFP) y articulación con la Dirección Nacional de Planificación Pesquera dependiente de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. La FAO es la agencia de implementación del GEF. El Proyecto se articula en dos componentes: (I) mejorar la conservación de los ecosistemas marinos a través del fortalecimiento de la gestión de las AMP; (2) profundizar el Enfoque Ecosistémico de la Pesca en los mares.

La igualdad para las mujeres y niñas es una dimensión clave para el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF), ente financiador del proyecto “Fortalecimiento de la Gestión y Protección de la Biodiversidad Costero Marina en Áreas ecológicas clave y la aplicación del enfoque sistémico de la pesca”. En los últimos años se realizaron reformas normativas y jurídicas prometedoras para avanzar en dicha igualdad de oportunidades. Pese a dichos avances, las normas culturales discriminatorias en materia de género y diversidad aún persisten, la desigualdad en el acceso a las tierras, los recursos hídricos y los activos productivos, y la desigualdad en el poder de decisión siguen impidiendo que las mujeres participen, contribuyan y se beneficien por igual de los proyectos y programas ambientales.

En Argentina, las mujeres enfrentan múltiples barreras y discriminaciones por motivos de género en el sector de la pesca. En el marco del I Congreso Nacional de Ingeniería Pesquera, tuvo lugar un taller sobre los “Avances y desafíos de la mujer en el sistema pesquero argentino” donde grupos multidisciplinares de mujeres identificaron las siguientes problemáticas: falta de cupo laboral, subestimación de capacidades, acoso laboral, techo de cristal, maltrato laboral, discriminación a bordo, conciliación laboral y familiar, falta de capacitaciones y de concientización, violencia verbal, falta de representación sindical, empresarial y gubernamental. Asimismo, ante la necesidad de garantizar el acceso y el progreso de las mujeres y diversidades en los barcos de la flota pesquera, el 20 de mayo de 2021 el Senado argentino dio tratamiento al

proyecto de modificación de la Ley Federal de Pesca para incorporar un cupo obligatorio del 30% de mujeres y del 1% de diversidades en la flota pesquera; que en la actualidad perdió estado parlamentario.

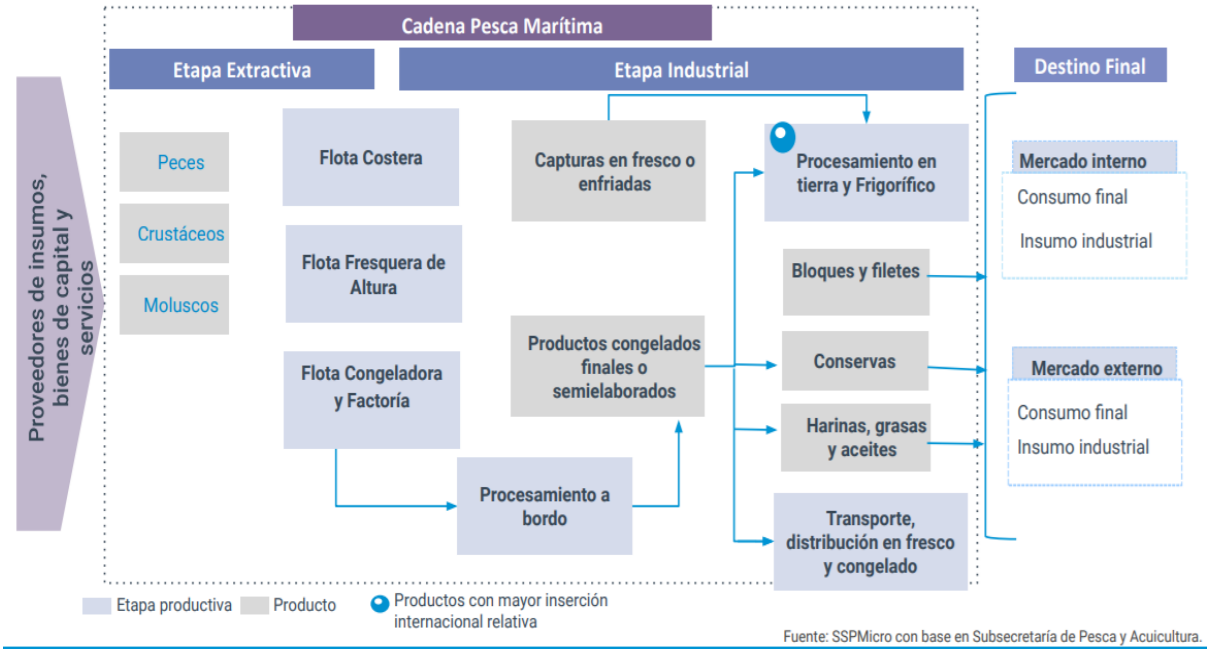
Atendiendo esta coyuntura de desigualdad de género, el reconocido déficit de estadísticas en la materia, el requerimiento del GEF de incorporar la perspectiva de género al proyecto y las recomendaciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, se consensuó llevar adelante esta consultoría para que sirva de insumo para poder realizar una planificación estratégica y colaborativa en la materia.

A lo largo de esta consultoría se realizó un diagnóstico integral y participativo de las demandas, necesidades, participación y representación de las mujeres y diversidades en el sector pesquero público y privado tanto nacional como de las provincias con litoral marítimo, incorporando la perspectiva de la interseccionalidad. El informe se organiza de la siguiente forma, en primer lugar, se presenta el esquema de la cadena de valor. En segundo lugar, la metodología describe las fuentes secundarias y primarias utilizadas. Dentro de las fuentes primarias, se encuentran las entrevistas semi-estructuradas realizadas a múltiples actores que forman parte del sector, a su vez se incorpora un análisis de la Encuesta que se aplicó a mujeres del sector. En tercer lugar, se incluye el marco de referencia teórico y normativo y el mapeo de actores identificados en el sector. En cuarto lugar, se realiza una breve recapitulación de los principales roles identificados, las formas de acceso a la actividad, las condiciones de trabajo, el rol que tienen en sus familias, cómo se organizan para los cuidados de sus hijos/hijas y las estrategias que desarrollan para lograr permanecer en el sector. En quinto lugar, se presentan los obstáculos que encontraron para la participación y representación de las mujeres y diversidades Seguidamente se analiza cuáles son los obstáculos centrales que se encontraron tales como: sesgos de género, la existencia de segregaciones (horizontal y vertical), la violencia por razones de género, el déficit en la representación gremial y sindical, como la omisión normativa y de política pública. Por último, se presentan conclusiones y recomendaciones de políticas y acciones que permitirán superar los obstáculos identificados.

La cadena de valor del sector marítimo pesquero

Para la realización de este diagnóstico se involucró a los distintos actores que participan en las diferentes etapas de la cadena de valor dentro de la actividad pesquera marítima. Partimos de presentar el esquema de la cadena de valor, donde observamos que la actividad se divide en una etapa extractiva de captura y una de procesamiento de los recursos extraídos. Esta última puede ser realizada en plantas de procesamiento en tierra o a bordo de los buques congeladores. La cadena pesquera tiene una marcada orientación hacia el mercado externo; el consumo local de productos pesqueros es bajo, en torno a de 5-6 kg/hab por año, muy por debajo del promedio mundial (19,2 kg/hab).

Esquema 1. Esquema de la cadena



Fuente: SSPMicro con base en Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

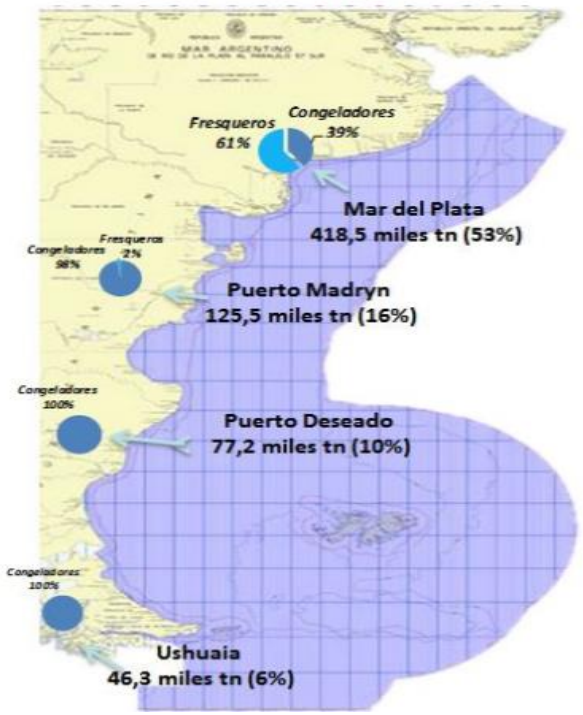
Es importante destacar que la pesca de captura marítima explica alrededor del 98% de la producción pesquera nacional. En 2017, la captura fue de 779 mil toneladas. El 55% correspondió a peces, principalmente merluza hubbsi (33%); le siguieron los crustáceos con una participación en el total del 32%, destacándose el langostino como la principal especie (22%), y finalmente los moluscos representaron el 13% de las capturas nacionales, con una participación relativa del calamar Illex equivalente al (16%).

En el mar argentino operan con permisos nacionales y provinciales 1.020 buques pesqueros. La flota es posible clasificarla por su escala en dos grandes categorías: flota costera y flota industrial. La primera está constituida por embarcaciones de limitada autonomía, entre ellas están los buques de rada o ría (artesanales) y los costeros que se caracterizan por el color amarillo del casco y la superestructura. Explotan una gran diversidad de especies en zonas costeras restringidas, utilizan múltiples aparejos y artes de pesca, con sistemas manuales o parcialmente mecanizados. Las capturas son vendidas en fresco en el puerto para el mercado local o plantas de procesamiento en su mayoría de armadores independientes. La segunda, la flota industrial o de altura, se compone de embarcaciones medianas y grandes que operan en alta mar que se caracterizan por poseer el casco rojo y la superestructura blanca. A su vez, se distinguen en dos categorías de buques según la modalidad de conservación y/o procesamiento de las capturas que pueden ser fresqueros de altura o procesadores congeladores. Los buques fresqueros de altura utilizan redes de arrastre con bodegas refrigeradas que conservan el pescado, entero o procesado, enfriado con hielo y/o refrigeración. En general son operados por empresas que tienen instalaciones industriales en tierra. Los buques procesadores congeladores poseen cámaras frigoríficas, de modo que pueden pasar varios meses en alta mar. En este tipo de embarcaciones se procesa la materia prima, previo a su congelamiento, obteniendo productos intermedios o para consumo final. Asimismo, pueden ampliar la oferta de productos en plantas de procesamiento en tierra. En este conjunto, se destacan los buques con artes de pesca

especializadas como los poteros, dedicados al calamar; los tangoneros al langostino y los buques palangreros a la merluza negra.

Hemos priorizado para la construcción del mapa de actores los puertos donde se concentran los desembarques de capturas marítimas. En efecto, se seleccionaron para la realización del trabajo de campo el puerto de Mar del Plata (53%), donde opera una importante flota fresquera, y el de Puerto Madryn (16%), donde opera casi exclusivamente la flota congeladora. Desde una mirada histórica el recorte espacial gana relevancia al considerar el origen de la pesca artesanal marítima en Argentina. La misma surgió a principios del siglo XX con la llegada de inmigrantes a la zona de Puerto Madryn (Chubut). Asimismo, a partir de la construcción del puerto de Mar del Plata (inaugurado en 1924), que operaba todo el año y con una creciente demanda de productos de mar, la ciudad se transformó progresivamente en el centro de la actividad pesquera. Se identificaron cinco actores clave en el circuito de la pesca marítima argentina: sector empresarial y cámaras, cooperativas pesqueras y trabajadores embarcados, sindicatos y gremios, funcionarios y técnicos del Estado.

Mapa 1. Zona Económica Exclusiva de Argentina
(Definida en la Ley Nº 23.968)



Fuente: Subsecretaría de Pesca y Acuicultura

2. Metodología

2.1 Relevamiento de fuentes secundarias y realización de entrevistas

En primera instancia, se trabaja con fuentes secundarias para el desarrollo del marco teórico de referencia que dialoga con las dimensiones centrales del rol identificado de las mujeres

del sector marítimo que se transforman en obstáculos a la participación y representación de las mujeres y diversidades en el sector pesquero en todas sus etapas y desde sus múltiples actores. A su vez, se analiza la normativa existente del sector, particularmente las Normas generales de navegación, el Régimen Federal de Pesca, el Consejo Federal Pesquero, normativa laboral del sector y convenios colectivos de trabajo. Asimismo, se analiza el proyecto de ley del sector marítimo el Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero. También, se recopilan piezas periodísticas que muestran obstáculos y representaciones de las mujeres en el sector.

En segunda instancia, se presentan los resultados del trabajo cualitativo a partir del relevamiento por entrevistas semi-estructuradas que se realizaron durante el período octubre 2021- mayo 2022. Las entrevistas se realizaron diciembre-enero-febrero-marzo-abril-mayo y el trabajo de campo en el Puerto de Mar del Plata llevado a cabo en la cuarta semana de marzo de 2022 y en Puerto Madryn la primera semana de mayo. El trabajo etnográfico fue una etapa clave en el desarrollo de la investigación, porque habilitó a la posibilidad de entrevistar a múltiples actores de los cuales previo al viaje no teníamos contacto directo. La realización del viaje nos permitió entrevistar a una travesti que trabaja en el ámbito portuario de Mar del Plata. A su vez, en segundo lugar, pudimos acceder a entrevistar empresarios del sector que vienen de varias generaciones trabajando en el sector.

A modo de resumen, se realizaron **40 entrevistas, de las cuales 30 corresponden a mujeres, 9 a varones y 1 a una travesti.** En relación con la distribución geográfica, 16 entrevistados residen en la provincia de Chubut, 22 en Buenos Aires y 2 entrevistadas residen habitualmente en ambas provincias dependiendo del puerto donde tengan que embarcar. Por lo que respecta a los cargos y/o funciones de las 40 personas entrevistadas, 9 son agentes educativos y de investigación, 9 son agentes estatales nacionales y 3 de nivel provincial, 3 forman parte de cámaras empresariales, 5 ocupan puestos de decisión de alto y medio nivel en empresas privadas, 1 es dueño de una empresa, 1 presidenta de la Cooperativa de pescadores artesanales el Riacho y 11 son trabajadores embarcados - de estos últimos 4 corresponden a cargos de marinería, 2 de inspección, 1 de oficialidad, 2 del sector máquinas y 2 a buzos profesionales (Anexo 1).

Además, se incluye el mapeo de actores del sector en donde se detalla información vinculada a la descripción sectorial y jurisdiccional. Hemos seleccionado actores relevantes en materia de inclusión, promoción y permanencia laboral de mujeres y diversidades en el sector de la pesca marítima, de los cuales incluimos fichas que caracterizan su inserción en el sector y su capacidad de influencia en la temática. Asimismo, estas fichas incorporan información relevada en el trabajo de campo de corte etnográfico.

El acceso al campo que se prolongó a lo largo de 7 meses nos permitió acceder principalmente a las trabajadoras/es embarcadas y funcionarios técnicos del Estado (nivel nacional, provincial, municipal) y del sector educativo. En menor medida, el sector empresarial y sus respectivas cámaras estuvieron dispuestas a conversar sobre la temática. Por último, el sector más reticente en el acceso al campo fueron los sindicatos y gremios.

Es importante remarcar, que hay información sensible (situaciones de violencia de género, denuncias a sindicatos, entre otras) que sale a la luz en las entrevistas; por lo anterior, se mantiene el anonimato de las y los entrevistados, presentando su grado, género, edad y la provincia de residencia.

2.2 Encuesta Red de Mujeres y diversidades trabajadorxs de las aguas marítimas

Por último, se incluye información de la Encuesta realizada por la Red de mujeres y diversidades trabajadorxs de las aguas marítimas, fluviales y lacustres (AMAMFyL). La población objetivo de la encuesta son mujeres trabajadoras autoconvocadas del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuarios en la Argentina. El objetivo del relevamiento fue el de conocer las condiciones de trabajo e inserción en el sector marítimo de este grupo de mujeres; que se formaron en escuelas nacionales, como ser las Escuelas de Formación y Capacitación para el Personal Embarcado de la Marina Mercante (EFOCAPEMM), donde el Estado brinda a todos y a todas las posibilidades de formarse y profesionalizar la actividad. De estas escuelas egresaron con diversos títulos y certificaciones, que las habilita a formar parte de cualquier tripulación en los buques o equipos de trabajo en tierra. Sin embargo, una vez concluida la carrera, la inserción laboral no llega para la mayoría de las mujeres formadas. En este producto se presentan los resultados de la encuesta realizada durante **febrero-abril del 2022, periodo en el cual se relevaron 77 encuestas.** Las principales dimensiones relevadas en la encuesta fueron: características sociodemográficas (edad, sexo asignado al nacer, lugar de nacimiento y residencia, máximo nivel educativo, cantidad de hijxs), condiciones laborales (inserción en el mercado, categoría alcanzada, sector en el que desarrolla su actividad, puestos en los que se desarrolló, años de experiencia), barreras (dificultades que enfrenta para desarrollar la actividad, situaciones de violencia de género), participación sindical y de agrupación, entre otras.

3. Marco de referencia teórico y normativo

3.1 Conceptos básicos de género

Joan Scott (1993) define al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y lo describe como una forma primaria de relaciones significantes de poder. Para Scott (1993), la categoría comprende cuatro elementos: 1) símbolos culturales disponibles; 2) conceptos normativos de interpretación; 3) su construcción mediante la familia, el trabajo, la educación, la política, la economía, incluyentes para pensar el género; 4) una identidad subjetiva que constituye al género. Dichos elementos constituyen su definición de género, operando de una forma interrelacionada y conjunta, al que se le suma una segunda propuesta: entender el género como una forma primaria de relaciones significantes de poder, al ser estructurante de la vida social y funcionar como legitimador de las relaciones sociales (Scott, 1993). La autora propone, que, si desde la historia se piensa la relación varón/mujer no como algo dado sino como un producto social e histórico,

por tanto, contextualmente definido, se debe pensar constantemente qué está en juego y qué hay detrás de esa forma de relación.

La noción de género cuestiona el existencialismo y el esencialismo (el ser hombre o mujer no es natural, si bien tiene un componente biológico). Los atributos femeninos y masculinos "naturales" están asociados a la emoción –razón, debilidad–, fuerza, sensibilidad –frialdad, altruismo– egoísmo. La forma en que estos atributos son construidos impacta en la vida de las personas de diferentes maneras. Así, se constituye un sistema de relaciones de género en donde imperan mecanismos formales e informales de reproducción, con su normativa, instituciones, costumbres y tradiciones que se enmarcan en este sistema, regulando las relaciones entre varones y mujeres. Los roles de género y la distribución de actividades generan, asimismo, una separación de los espacios en donde se desarrollan mujeres y varones. Es en la separación de la esfera de lo público/productivo/remunerado asociado a lo masculino y lo privado/reproductivo/no–remunerado en vínculo con lo femenino que las tareas de cuidado quedan ligadas a esta segunda esfera, por tanto, asociadas a las mujeres. La división sexual del trabajo, la distribución de tareas y comportamientos para unos y otras divide también las actividades del mercado y extra–mercado (Espino, 2012). En esta investigación, la división resulta importante de ser analizada ya que las mujeres y los hijas/os de los pescadores artesanales, cobran un rol fundamental en la actividad por las diferentes tareas que realizan (acompañar en la pesca, limpieza de las embarcaciones y del pescado fresco, venta del pescado, entre otras).

Las expectativas respecto de sí mismo y los demás, lo que es/debe ser femenino y masculino, determinan los lugares asignados socialmente a varones y mujeres, en un lugar histórico determinando. En esta investigación, se analizará cómo se establecen y construyen estas relaciones de género entre los diferentes actores que intervienen en el sector pesquero marítimo. A su vez, la forma en que los trabajadores del sector vivencian su actividad. A continuación, interesa desarrollar sobre el concepto de masculinidad, que se aplicará para avanzar en el análisis de los trabajadores que participan en el sector.

3.2 División sexual del trabajo: distinción entre trabajo productivo y reproductivo

La economía del cuidado permite comprender las relaciones entre los/las trabajadoras de la pesca marítima y su grupo familiar. Para ello resulta fundamental comenzar explicando cuál es el objeto de estudio de la economía del cuidado, desde la cual se distingue el trabajo productivo del reproductivo.

La economía del cuidado pone su énfasis en el rol sistémico del trabajo, pretende cuestionar, desde esta mirada, el funcionamiento del sistema económico como un todo. Este corpus teórico permite analizar los modos en los que se genera la "distribución" de los trabajos, los tiempos y los ingresos para poner la producción de bienestar en el centro del análisis. La economía del cuidado centraliza el conflicto entre la producción (con sus tensiones entre ganancias y remuneraciones) con la reproducción (o las condiciones de vida entendidas en un

sentido amplio, sostenidas con ingresos y con trabajo de cuidado no remunerado) (Picchio, 2001 y 2003).

Esquivel (2011) describe el recorrido de la evolución del concepto de trabajo reproductivo al trabajo de cuidado. La autora menciona que en la literatura sajona el "trabajo de cuidado" se define como las "actividades que se realizan y las relaciones que se entablan para satisfacer las necesidades materiales y emocionales de niños y adultos dependientes" (Daly y Lewis, 2000: 285). Sin embargo, el énfasis en las actividades de cuidado "directo" de personas excluye las actividades más instrumentales, el trabajo doméstico propiamente dicho –cocinar o limpiar– con el argumento de que estas actividades no tienen un contenido "relacional" y son, por lo mismo, fácilmente reemplazables por sustitutos de mercado. Esquivel (2011) explica que a partir de este desplazamiento conceptual surgen dos problemas. En primer lugar, las mujeres y los varones que proveen cuidados no remunerados son también quienes más trabajo doméstico hacen, y se desconocen si las diferencias de género son más o menos pronunciadas en uno u otro tipo de trabajo (Budlender, 2008). Por otra parte, el trabajo doméstico puede ser pensado como un "cuidado indirecto", o como una "precondición" para que el cuidado directo ocurra (Folbre, 2006; Razavi, 2007).

En el estudio, se analizará la división sexual del trabajo dentro y fuera del hogar. A su vez, se observará los roles de género en la asignación de los trabajos domésticos y de cuidado no remunerado en los hogares, la organización de los tiempos en los momentos que los trabajadores de la pesca se embarcan y los que están con sus familias.

3.3 Condiciones laborales del sector: ¿estabilidad o precariedad laboral?

Al momento de definir la precariedad existe una tendencia a asociar trabajos permanentes y regulares como seguros y considerar otras formas de empleo como precarias porque se desvían de esta "norma" (Rodgers, 1989). De este modo, resulta útil el punto de partida del concepto de "empleo típico" o "empleo verdadero" (Neffa, 2009). El mismo consta con las siguientes características: a) un empleo asalariado (subordinado de manera formal); b) a tiempo completo (según la duración de la jornada máxima legal vigente y dando lugar al pago con recargo de las horas extraordinarias cuando fuere el caso); c) se desarrolla dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano; d) se regula mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado; e) posee garantías de seguridad y legal de estabilidad; f) se registra ante la administración del trabajo y el sistema de seguridad social; g) es protegido socialmente a través de los aportes correspondientes que benefician a la familia del trabajador; h) lleva una predominancia de convenios colectivos firmados en los niveles de la rama o del sector por las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores. Esta caracterización específica surge en el contexto del régimen salarial fordista y sirve como paradigma para establecer las mejores condiciones de empleo (Neffa, 2009). De este modo, la precariedad logra su definición por lo que no es, más que por lo que es (Rodgers, 1989). Es decir, cubre distintas formas de "desvíos" respecto del empleo típico (o "estándar"), que van desde el empleo ocasional a

tiempo parcial, y formas de empleo asalariado ilegal o ilícito como el trabajo a destajo y nocturno, autoempleo y sobre exigencia.

De acuerdo con esta perspectiva, la precariedad involucra la inestabilidad, desprotección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica. Sin embargo, también da lugar a la ambigüedad ya que no necesariamente los trabajos inestables son siempre precarios. Según Rodgers (1989) es la combinación de los actores la que determina la precariedad de un trabajo, de modo que los límites del concepto hasta algún punto se tornan arbitrarios.

Para el caso de estudio del sector de la pesca marítima, se oscila entre trabajos estables y trabajos más precarios, esto se observa del trabajo de campo realizado en esta investigación a partir de las y los entrevistados[1]. Del trabajo de campo se evidencia que las mujeres que participan en el sector, dependiendo en que parte de la cadena (personal embarcado o de las plantas) trabajan tienen mayor grado de precariedad e informalidad se observa en que carecen de protección legal como trabajadores, la actividad es inestable y depende de los empresarios y/o sindicatos que tengan posibilidades de contratación, en la parte analítica analizaremos en profundidad las diferentes formas y mecanismos que se identifican para la contratación.

3.4 Marco normativo internacional y nacional

La OIT establece normas internacionales del trabajo, entre otras cosas, para proteger a los trabajadores del sector marítimo de todo el mundo. Los Estados Miembros de la OIT tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, a fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios ratificados relativos al sector marítimo se apliquen a toda la gente de mar y la protejan, teniendo en cuenta además otras normas internacionales del trabajo (OIT, 2020).

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC) 2006 (Convenio en el que se refunden anteriores convenios y recomendaciones relativos al sector marítimo) establece las condiciones mínimas de trabajo decente en el sector. Al 16 de noviembre de 2018, este Convenio había sido ratificado por 88 Estados Miembros de la OIT. En los artículos III y IV del Convenio, conocidos generalmente como «la Carta de derechos para la gente de mar», se establecen los derechos y principios fundamentales y los derechos en el empleo y sociales de la gente de mar. El Convenio establece los derechos de la gente de mar con respecto a prácticamente todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo, como por ejemplo: la edad mínima, los acuerdos de empleo, las horas de trabajo o de descanso, el pago de salarios, las vacaciones anuales pagadas, la repatriación, la atención médica a bordo, los servicios de contratación y de colocación, el alojamiento, la alimentación y el servicio de fonda, la protección en materia de seguridad y salud, la prevención de accidentes y los procedimientos de tramitación de quejas.

El MLC prevé la inspección y la certificación por el Estado del pabellón de las condiciones de vida y de trabajo en los buques. También prevé la inspección, por los Estados rectores del

[1] No se cuenta con estadísticas oficiales sectoriales, de las condiciones en el mercado de trabajo.

puerto, de los buques de bandera extranjera que los visitan. La amplia ratificación y aplicación del Convenio ha contribuido, y sigue contribuyendo, a mejorar las condiciones generales de la gente de mar, lo cual debería utilizarse para atraer a nuevos trabajadores en el sector y retener a los trabajadores con experiencia. La Argentina ratificó este convenio en el 2014[2].

La Organización Marítima Internacional (OMI) es responsable de la seguridad y la protección del transporte marítimo y de la prevención de la contaminación marina y atmosférica por parte de los buques. Prácticamente todos los convenios de la OMI tienen incidencia en las vidas de la gente de mar. Entre estos convenios cabe mencionar: a) el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación), promueve la seguridad de la vida humana y los bienes en el mar mediante el establecimiento de normas internacionales de formación, titulación y guardia de la gente de mar; b) El Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (Convenio SOLAS), 1974, enmendado, establece los requisitos mínimos de seguridad de los buques mercantes, aplicables a partir del proceso de construcción y a las operaciones y al equipo de a bordo.

Convenio N° 190

Ley Nº 27.580 de aprobación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190– de la Organización Internacional del Trabajo (2020). El Convenio Nº 190 de la OIT es el primer tratado internacional en abordar de manera específica y exhaustiva las violencias y el acoso en el ámbito laboral con el objetivo de promover y asegurar el derecho de todas las personas a desarrollarse en ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso. A través de la Ley Nº 27.580, el Congreso Nacional autorizó su ratificación por parte del Poder Ejecutivo Nacional.

3.4.1. Normas generales de navegación en Argentina

El carácter federal de la Argentina implica un complejo entramado normativo de tres niveles que regula la actividad productiva en el mar, es decir, con leyes nacionales, provinciales y ordenanzas locales que establecen parámetros regulatorios para el desarrollo de la actividad pesquera. Cada una de estas leyes abordan aspectos parciales de la actividad como el dominio y la jurisdicción de competencia de cada nivel de gobierno, los requisitos jurídicos para el desarrollo de la actividad, las conductas tipificadas como ilícitas y sus sanciones, y los marcos de promoción de la actividad y resguardo de los recursos naturales, entre otros aspectos. A continuación, se presenta la normativa federal en relación con la actividad pesquera: las normas generales de navegación, el Régimen Federal de Pesca y el Consejo Federal Pesquero. Luego se introduce el proyecto de Ley del Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero.

[2] https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_244888/lang--es/index.htm#:~:text=La%20ratificaci%C3%B3n%20del%20MLC%2C%202006,competencia%20leal%20para%20los%20armadores.

La Ley nacional de Navegación Nº 20.094 sancionada en 1973 rige las relaciones jurídicas originadas en la navegación por agua en más de 600 artículos, muchos de los cuales han sido modificados. La ley distingue las circunstancias y normas administrativas de las distintas zonas de navegación (marítima, fluvial, portuaria y lacustre), las modalidades de navegación (independiente y navegación en convoy) y los diferentes sistemas de propulsión de empleados para la actividad (mecánico, a vela y mixto). A su vez, la ley establece las condiciones del registro e inscripción, las inspecciones de seguridad de buques y artefactos navales, los requisitos de los certificados de seguridad exigidos a los buques o artefactos y de sus tripulantes. También se establece la obligatoriedad de los buques y artefactos navales de someterse a inspecciones ordinarias y extraordinarias (en las condiciones que fije la reglamentación). Por último, la Ley define los elementos de seguridad y requisitos que deben cumplir todas las embarcaciones, incluyendo elementos de señalización, dispositivos salvavidas, contra incendio, inundación y elementos de amarre, fondeo y remolque.

3.4.2 Régimen Federal de Pesca

La Ley nacional 24.922 del Régimen Federal de Pesca es la que establece las bases del régimen federal de pesca marítima y sus disposiciones generales, dominio y jurisdicción, ámbito y autoridad de aplicación y las bases de conservación, protección y administración de los recursos vivos marinos. Además, esta ley sancionada en 1997 establece el registro de la pesca, el Fondo Nacional Pesquero y el régimen de infracciones y sanciones en casos de incumplimiento. Por otro lado, el artículo 23 de la Ley 24.922 establece que para ejercer la actividad pesquera se debe contar con la habilitación correspondiente, a saber: Permiso de pesca; Permiso de pesca de gran altura; Permiso temporario de pesca: Autorización de pesca.

El artículo 31 de la Ley de Pesca establece que en ningún caso puede disponerse de los productos de la pesca sin someterlos previamente al control sanitario de los organismos competentes, en las condiciones que establezca la reglamentación. Esta legislación está regulada por el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) que es un organismo descentralizado con autarquía económica, financiera y técnico–administrativa y dotada de personería jurídica propia en el ámbito del derecho público y privado. Esta institución se encuentra en la jurisdicción de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos del Ministerio de Economía y Producción de la Nación.

3.4.3 Proyecto de Ley Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero

El proyecto de ley[3] presentado en abril del 2021 por la senadora González y otros incorpora una modificación al artículo 40 de la ley N° 24.922 y establece el Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero (S.- 1591/20).

[3] El proyecto de ley recibió media sanción en la cámara de senadores y ahora se encuentra en la cámara de diputados. Este proyecto se encuentra en revisión, y va a perder estado parlamentario en los próximos meses.

El proyecto tiene como objetivo “promover y garantizar la participación, el acceso, la conservación y el progreso de las mujeres y de las personas travestis, transexuales y transgéneros en el empleo en la flota pesquera nacional”. El artículo 40 regula la forma de constitución de la tripulación de los buques pesqueros, las modificaciones de los incisos d y e determinan que: d) Como mínimo el treinta por ciento (30 %) del personal de la tripulación de los buques pesqueros deberá estar constituida por mujeres; e) Como mínimo el uno por ciento (1%) del personal de la tripulación de los buques pesqueros deberá estar constituida por personas travestis, transexuales y transgéneros.

En este marco, la ley estipula los plazos en que “los/as empleadores deberán acreditar haber cumplido con los porcentajes establecidos a continuación para cada período, según las metas fijadas en proporción a los cupos laborales previstos por los incisos d) y e)”: a) Integrar la tripulación del buque pesquero cumpliendo con un veinte por ciento (20%) para cada cupo establecido luego del primer año de entrada en vigencia de la presente; b) Integrar la tripulación del buque pesquero cumpliendo con un sesenta por ciento (60%) para cada cupo establecido luego del tercer año de entrada en vigencia de la presente; c) Integrar la tripulación del buque pesquero con un cien por ciento (100 %) para cada cupo establecido luego del quinto año de entrada en vigor de la presente.

Asimismo, como incentivo la ley estipula en su artículo 4° que las empresas que acrediten el cumplimiento de las metas establecidas en el artículo anterior podrán acceder a beneficios fiscales. Para evitar que “el régimen de promoción propuesto continúe reproduciendo lógicas patriarcales y que las mujeres accedan al sector, pero en las tareas con menor calificación y nuevamente con peor remuneración o incluso a los puestos asociados a lo doméstico como cocina o limpieza” se estipula en el artículo 5° beneficios fiscales[4] para los para los armadores que cuenten con personal jerárquico mujeres, travesti, transexual o transgénero.

El proyecto de ley incorpora las capacitaciones y acompañamiento en materia de género. Por un lado, el artículo 8° establece “un programa de capacitación permanente de Sensibilización de Género y Erradicación de las Violencias y Discriminación hacia las Mujeres y Diversidades dictado por la Autoridad Máxima Marítima -Prefectura Naval Argentina- en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a los fines de capacitar en la materia a todo el personal perteneciente al ámbito marítimo”. Por otro lado, el artículo 10° determina la creación de la Oficina de Consejería de las Mujeres y de las Diversidades en el Ámbito Marítimo bajo la órbita del Consejo Federal Pesquero, con el objetivo de “acompañar, asistir y asesorar a las mujeres y a las personas travestis, transexuales y transgéneros ante situaciones de violencia por motivos de género y/o discriminación que pueden presentarse en el ámbito marítimo”.

[4] Deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales equivalente al 100% de las retribuciones correspondientes a ese personal).

3.4.4 Avances normativos en políticas de género y diversidad en la Argentina

Hay dos leyes que son importantes mencionar sobre todo al trabajar con organismos públicos tanto de la Administración Pública Nacional como Provincial. Que es la Ley Nº 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2018) la cual Establece la formación obligatoria en género y violencias contra las mujeres para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Por otro lado, la Ley Nº 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y transgénero "Diana Sacayan - Lohana Berkins" (2021). La cual fue recientemente sancionada y reglamentada, busca garantizar un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos en el Sector Público para personas travestis, transexuales y transgénero, reservando puestos de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación, para que sean ocupados por travestis y trans, sin ser requisito que hayan realizado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI. La normativa establece mecanismos para garantizar que las personas aspirantes a los puestos de trabajo puedan completar sus estudios, en aquellos casos que no los hayan finalizado.

Ambas leyes son importantes para poder continuar promoviendo la agenda de género y diversidad, en materia de capacitaciones, sensibilizaciones como la promoción del empleo de personas LGTBI+.

4. Mapeo de actores identificados en el sector

En este apartado se presenta el mapeo de actores clave del sector pesquero marítimo argentino caracterizando las condiciones particulares en las que mujeres, varones y otras identidades de género viven y se relacionan en los contextos específicos. Tal como se desprende del apartado metodológico, identificamos cinco actores clave en el circuito de la pesca marítima argentina: funcionarios y técnicos del Estado a nivel nacional y provincial; sector empresarial y cámaras; sindicatos y gremios; trabajadores del sector agrupados en asociaciones. A continuación, presentaremos una breve descripción de algunos de los actores, es importante destacar que por la temporalidad de esta investigación no se pudo acceder a todos los organismos que hacen parte al circuito de la pesca marítima.

4.1. Funcionarios y técnicos en distintos niveles de Estado

A continuación presentaremos a algunos organismos analizados para identificar el rol que tienen y su vinculación con la agenda de género, para identificar áreas de vacancia como así también buenas prácticas de género encontradas en la misma.

La presentación de la información se divide por organismos nacionales, donde se describe el Trabajo del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), el Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (INIDEP), el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad MMGyD, PNA; nivel de organismos provinciales el trabajo que llevan adelante la Delegación de Pesca de Mar del Plata y Puerto Madryn dependiente del Ministerio

de Agricultura, Ganadería y Pesca. Por último, los organismos educativos tanto a nivel nacional como provincial, principalmente la Escuela Nacional de Pesca "Piedra Buena", la Escuela Secundaria de Pesca de Puerto Madryn y por último la UTN, con sus delegaciones de Mar del Plata y de Puerto Madryn.

4.1.1 Organismos nacionales

SENASA

El SENASA es un organismo descentralizado, con autarquía económico-financiera y técnico-administrativa y dotado de personería jurídica propia, dependiente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, encargado de ejecutar las políticas nacionales en materia de sanidad y calidad animal y vegetal e inocuidad de los alimentos de su competencia, así como de verificar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia. También es de su competencia el control del tráfico federal y de las importaciones y exportaciones de los productos, subproductos y derivados de origen animal y vegetal, productos agroalimentarios, fármaco-veterinarios y agroquímicos, fertilizantes y enmiendas. El SENASA es responsable de planificar, organizar y ejecutar programas y planes específicos que reglamentan la producción, orientándola hacia la obtención de alimentos inocuos para el consumo humano y animal.

A nivel del MAyDS se creó la **Unidad de Transversalización de Perspectiva de Género** con el objetivo de promover la igualdad de géneros en todos los ámbitos de incumbencia de la cartera nacional a los efectos de sumar esfuerzos para la construcción de una sociedad más sana y justa. "El gabinete de transversalización está en todas las regionales del país y en algunas las oficinas locales" (asesora legal e integrante del Gabinete de Género transversal en SENASA, mujer, 32 años, MDP). En la actualidad está compuesto por 63 personas, de las cuales 60 son mujeres, 2 son varones y 1 es no binario que trabaja en casa central.

Las funciones establecidas de la Unidad de Transversalización de Perspectiva de Género son 1) generar estrategias conjuntas para el monitoreo, a través de indicadores aplicables, del cumplimiento de la perspectiva de género, en la totalidad de los programas como así también los que se implementarán a futuro; 2) promover jornadas de sensibilización, prevención, y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTBI+, en todas las manifestaciones y ámbitos de la jurisdicción; 3) asistir a las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ que padecen violencia en cualquiera de sus formas, y se desempeñan en el ámbito de la jurisdicción; 4) y desarrollar protocolos intra e interinstitucionales para la prevención, abordaje y establecer normas de comportamiento sobre la violencia de género, en el ámbito del precitado Ministerio y sus reparticiones.

Al mismo tiempo, el SENASA se suma al Plan Nacional de Acción Contra las Violencias por Motivo de Género 2020/2022 articula acciones coordinadas entre los organismos que integran el Estado nacional para alcanzar de esta manera un abordaje comprometido, transversal e interseccional. En este sentido, una trabajadora afirma que "estamos iniciando

este camino de transversalización de género y la agricultura familiar es un área fundamental, su presencia territorial es clave para poder pensar políticas públicas en relación a los alimentos, más equitativas, que favorezcan el desarrollo de mujeres vistas con todas las interseccionalidades" (supervisora en área de comunicación en SENASA, mujer, 55 años, MDP). Al mismo tiempo que definen que dentro de los objetivos de Unidad de Transversalización de Perspectiva de Género no se realizan acompañamientos ante situaciones de violencia de género, porque "nosotras no estamos capacitadas o algunas no quieren porque también es difícil hacerlo" (asesora legal e integrante del Gabinete de Género transversal en SENASA, mujer, 32 años, MDP).

En la delegación de Mar del Plata "tenemos más de 30 oficinas locales a cargo. Nosotros controlamos la calidad y la inocuidad de los alimentos de toda la cadena productiva hasta que llegan al mercado" (supervisora en SENASA, mujer, 47 años, MDP). De las entrevistas realizadas a los trabajadores del SENASA, delegación Mar del Plata, se evidencia un fuerte compromiso con su labor territorial, si bien es "un organismo que no deja de tener su rol de fiscalización pero que también puede asistir a los procesos en el territorio" (supervisor en SENASA, varón, 40 años, MDP). Lo anterior toma relevancia si consideramos que el SENASA está presente en distintas partes del país, muchas veces en lugares alejados de las grandes ciudades y en donde no hay otra presencia territorial de instituciones oficiales.

Desde esta delegación, el Comité de Transversalización de Perspectiva de Género realizó "capacitaciones internas mediante una sensibilización en materia de género y se colocaron materiales impresos [en los espacios de interacción con las personas usuarias]" (supervisora en área de comunicación en SENASA, mujer, 55 años, MDP). A su vez, "la folletería, los carteles contra la violencia de género, también los llevamos a las empresas cuando las inspeccionamos y les preguntamos si podemos colocarlos" (supervisor en SENASA, varón, 40 años, MDP). Otra de las actividades destacadas es la realización de un relevamiento por encuesta al interior de la planta del SENASA a nivel nacional. La encuesta se realizó debido a la necesidad de información "necesitábamos saber cuántas compañeras/os teníamos de la diversidad y también qué opinan los compañeros mismos en cuestiones de género" (asesora legal e integrante del Gabinete de Género transversal en SENASA, mujer, 32 años, MDP).

A su vez, el SENASA está "adherido a la SIOT, que es el organismo de compañeras que integran desde SENASA" (asesora legal e integrante del Gabinete de Género transversal en SENASA, mujer, 32 años, MDP). Desde donde evidencia la necesidad de protocolos de denuncia ante situaciones de violencia por razones de género. "El protocolo es para las denuncias, se hacen a través de la página (...) Estamos viendo la posibilidad de que se puedan hacer anónimas, porque nos pasa que muchas compañeras que iban a denunciar, cuando no había protocolo, se accionó mal y esas compañeras quedaron muy estigmatizadas por la boca en boca de los compañeros" (asesora legal e integrante del Gabinete de Género transversal en SENASA, mujer, 32 años, MDP). Otra necesidad identificada por los trabajadores es la falta de licencias por violencias de género; es estos casos desde Recursos humanos se encuadran bajo la licencia médica.

INIDEP

El INIDEP se creó el 21 de octubre de 1977 mediante la Ley 21.673 sobre la base del antiguo Instituto de Biología Marina[5]. El INIDEP actualmente cuenta con una planta de 410 personas, el 62% son varones (248), el 37.75% mujeres (151) y el 0.25 % personal no binario (1). En lo que tiene que ver a la distribución jerárquica de género encontramos que dentro de las direcciones hay paridad de género, no así en las otras jerarquías. El organismo posee actualmente tres buques de investigación pesquera, dentro del total de la tripulación propia del INIDEP y de PNA, un total de 59 personas, las cuales son 56 varones y 3 son mujeres.

A su vez, el organismo trabaja con Observadores a bordo, actualmente llamados AIP (Adquisición de Información biológico-pesquera y ambiental), las cuales dependen de la Dirección Nacional de Investigaciones, que durante el 2020/2021 se creó el nuevo Programa AIP. Actualmente el INIDEP cuenta con 47 trabajadores AIP, de los cuales 46 son varones y 1 sola es mujer. En los últimos años, han bajado la cantidad de observadoras a bordo mujeres, esto se debe a diferentes razones, algunas de las encontradas se vinculan a que al trabajar con embarcaciones privadas que en algún caso no quieren llevar mujeres a bordo, alegando que no tienen las condiciones necesarias y que, a su vez, deben tener fuerza para hacer la inspección y dependiendo el tipo de buque (fresquero, congeladores, poteros, langostineros, centolleros, etc.). Sobre las condiciones necesarias para desarrollar la actividad, la disposición 9/2008 prevé en su artículo 12, para los observadores un camarote individual, esto en la práctica no se cumple.

En materia de género, el INIDEP actualmente cuenta con la conformación de la **"Unidad de Transversalización con Perspectiva de género"** una comisión de género abierta. El objetivo para el primer año de la comisión es elaborar un protocolo de género que incluya "un protocolo para los barcos de investigación y un protocolo para los barcos de pesca porque en el instituto hay algunos grupos de trabajo que hacen campañas de investigación en buques comerciales" (investigadora de INIDEP, delegada de ATE y representante de género en el MINCYT, mujer, 50 años, Buenos Aires). Para el 2022, esta comisión se propone también realizar capacitaciones internas además de las provistas por la Ley Micaela destinadas a la Administración Pública Nacional. A su vez, se identifica la falta de diagnóstico institucional en materia de género. En este sentido, una investigadora del INIDEP reconoce que "hay indicadores que nos podrían ayudar para ver cuál es la situación, no solamente lo laboral, sino del ambiente familiar de cada uno de los trabajadores del instituto" (investigadora de INIDEP, delegada de ATE y representante de género en el MINCYT, mujer, 50 años, Buenos Aires).

Por lo que respecta a la modificación normativa del artículo 40 de la ley N° 24.922 -que establece la composición de los buques pesqueros-, "el director del instituto mencionó que, en los barcos de investigación, las únicas mujeres son las enfermeras; hay dos enfermeras para los barcos más grandes y son las únicas mujeres que hay" (investigadora de INIDEP, 50 años,

[5] Es un organismo descentralizado del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. El objetivo principal del INIDEP a la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura de la Nación, el CFP y a la Cancillería Argentina en el uso racional de los recursos pesqueros con el objetivo de preservar el ecosistema marino para las generaciones futuras. Las misiones y funciones del Instituto son formular, ejecutar y controlar los proyectos de investigación en prospección, evaluación y desarrollo de pesquerías, de tecnologías de acuicultura, de artes de pesca, de procesos tecnológicos y en economía pesquera, conforme a las pautas y prioridades que establezca la autoridad de aplicación

Buenos Aires). La propuesta del INIDEP es incorporar personal femenino embarcado como oficiales, marinería o maquinistas.

A su vez, la nómina laboral del INIDEP está integrada por un trabajador trans-varón que se desempeña como técnico en el área de Centolla. Su incorporación al INIDEP fue anterior a su transformación: "ya era trabajador de antes y el cambio lo hizo estando trabajando acá, (...) ella era observadora del instituto y ahora dejó de embarcarse y trabaja como técnico". Si bien en la documentación figura como no binarie en el DNI, los registros de Recursos Humanos aún no se han modificado. A nivel del trato interpersonal entre los trabajadores del instituto, una investigadora reconoce que "a veces se me complica. (...) Si entra alguien no binarie es más fácil acostumbrarse a cómo uno lo nombra. Yo lo conozco como mujer y es re complicado". Al mismo tiempo que identifica que la incorporación de una persona trans al instituto sirve para "ir viendo situaciones que se generan, porque a veces uno hasta que no se enfrenta con una situación no sabe que existe o que puede existir o cómo resolverlo" (investigadora de INIDEP, 50 años, Buenos Aires).

Con relación a los puestos de toma de decisión, encontramos en el instituto la presencia de mujeres en cargos de jefatura. "Bastantes mujeres que son jefa de programas (...) en el último relevamiento vimos que era relativamente parejo, cincuenta y pico a cuarenta y pico, más cantidad de hombres". En menor medida, hay presencia femenina en puestos de dirección: "la directora de investigación, después del director general, en la parte de investigación, está la directora nacional de investigación es mujer y las directoras de área, que se bajan a tres directores de área de investigación, una es mujer" (investigadora de INIDEP, 50 años, Buenos Aires).

En el instituto se identifican cambios en las prácticas culturales en relación con la participación de mujeres en el trabajo a bordo; en parte estas modificaciones se asocian a un cambio generacional en los puestos jerárquicos. "En una época había grupos de trabajo o jefes donde decían "yo no embarcó mujeres porque me generan problema a bordos". Eso fue cambiando, la gente más grande se va jubilando que son los que en general tenían esa forma de ver las cosas". Al mismo tiempo, se destacan cambios en los comportamientos de las masculinidades arriba de los barcos, "están acostumbrados a que suban mujeres". Sin embargo, se mantienen las estrategias de cuidado que las mujeres tienen que desplegar cuando trabajan embarcadas. "El hombre puede andar sin remera arriba del barco que nadie le va a decir nada, la mujer no se puede poner calzas porque les gritan un montón de cosas. (...) Tenes que cuidar las cosas que uno dice, cómo caminas, no tener nada escotado; es como que te tenes que estar cuidando. Un cuidado propio para evitar pasar un mal momento. Capaz no pasa nada, pero ya lo tenemos internalizado" (investigadora de INIDEP, 50 años, Buenos Aires).

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD)

Recientemente en abril del 2022, se abrió una delegación con una coordinadora del programa Acercar Derechos (PAD)[6] en la provincia de Chubut, que forma parte del MMGyD, en la cual se está conformando un equipo de trabajo dentro de la sede del Ministerio de Desarrollo

[6] Para más información sobre el programa PAD: https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-acercar-derechos

Social en Trelew. El PAD es una política para fortalecer el acceso a derechos y al sistema de justicia de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia a través de acompañamiento integral e intercultural en todo el país. Es un programa integral porque implica trabajar de manera coordinada en los distintos niveles del Estado y con organizaciones sociales y comunitarias, reconociendo las particularidades y dinámicas que adquieren las violencias de género en los distintos territorios (MMGyD, 2021). Consiste en equipos integrados por profesionales de la abogacía, la psicología y el trabajo social que están en todo el territorio nacional para:

- Brindar acompañamiento psicosocial a mujeres y LGBTI+ que se encuentren en situación de violencia de género
- Contribuir a revertir el impacto que tienen las violencias en los ámbitos sociales y emocionales de las personas.
- Facilitar el acceso a distintos programas y políticas del Estado Nacional y de los Estados Provinciales.
- Acompañar a las personas en la realización de trámites y gestiones para acceder al ejercicio de sus derechos.
- Brindar asesoramiento legal y acompañamiento jurídico.
- Facilitar la comprensión del lenguaje y los procesos judiciales.
- Realizar presentaciones judiciales en procesos que ya estén en trámite cuando existan obstáculos para el acceso a la justicia de mujeres y LGBTI+.

Este programa consta con profesionales de la abogacía y el trabajo social. Tiene una territorial que busca avanzar a nivel nacional-provincial-municipal, para implementar una estrategia de intervención integral. La referente del Programa en la provincia nos comenta “estamos trabajando también con adultos mayores, con PAMI; que es una población donde se desconoce también la violencia, por una cuestión cultural-estructural. PAMI también jerarquizó, hizo área de género, eso también nos pareció importante” (Coordinadora Técnica del Programa PAD MMGyD, Provincia Chubut).

A su vez, nos comentan que están trabajando con múltiples organismos nacionales e internacionales sobre todo lo que respecta a “la migración para nosotras es central, porque hay mucha cantidad de inmigrantes en la provincia de Chubut, con lo cual, el aporte que pueda hacer migraciones, que no es solamente un aporte de documentación, es el todo, de involucrarse con los casos, de poner los recursos cuando hay que ponerlos. A mí esto me parece central. Quizás en otros lugares del país pase diferente y sea mucho más complicado que los organismos nacionales articulen con el Ministerio de Mujeres. En este caso, en la provincia de Chubut, hemos articulado, sobre todo con organismos nacionales, que están a disposición, que ponen los recursos y que ponen el trabajo” (Coordinadora Técnica del Programa PAD MMGyD, Provincia Chubut).

Un eje central de trabajo del Programa está vinculado a apoyar a las “mujeres que no tienen el acceso al asesoramiento psicológico, porque por ahí tienen para ser patrocinadas, pero no tienen el asesoramiento psicológico, para ir a la comisaría, para ir a la fiscalía”. Un segundo eje de trabajo se vincula a las mujeres y diversidades de la pesca la referente nos

comenta que van a comenzar a "pensar acciones concretas para fomentar un cambio estructural. Dentro de mis funciones y el tiempo que me quede, quiero hacer algo que pueda seguir siendo trabajado. Hay que abarcar cuestiones más estructurales, tales como las situaciones de violencia de género que se viven en las embarcaciones" (Coordinadora Técnica del Programa PAD MMGyD, Provincia Chubut).

Otra de las líneas que están pensando en trabajar conjuntamente con la delegación de pesca de Puerto Madryn, está vinculada con trabajar los "temas de violencia de género y la prevención en los gremios y a las cámaras que son los dos que pueden decidir. Me parece que hablar con ellos, en principio, el tema de los carteles, charlas en tierra o charlas a bordo sobre este tema" (Coordinadora Técnica del Programa PAD MMGyD, Provincia Chubut).

Prefectura Naval Argentina

La PNA es la organización a través de la cual el Poder Ejecutivo Nacional ejerce: el Servicio de Policía de Seguridad de la Navegación, el Servicio de Policía de Seguridad y Prevención del Orden Público, la Policía de Protección del Medio Ambiente y Conservación de los Recursos Naturales, la Policía Judicial, la Policía Auxiliar Aduanera, Migratoria y Sanitaria y la Jurisdicción Administrativa de la Navegación.

En materia de género, el órgano policial especializado cuenta con un **Centro Integral de Género**[7] de la Institución dependiente de la Dirección del Personal creado por Disposición OYDE, SR9 Nº:10/11 del señor Prefecto Nacional Naval de fecha 14/11/2011. En un contexto Nacional e institucional cada vez más sensible a las problemáticas de género el Centro Integral de Género se constituye en un dispositivo institucional para lograr la integración de mujeres y varones en términos de equidad e igualdad de oportunidades, proponiendo políticas institucionales relacionadas con la problemática de género y desarrollando acciones concretas en materia de prevención de las diferentes formas de violencia laboral. La misión es construir un dispositivo Institucional que funcione como espacio de orientación, contención, comunicación y asesoramiento en vistas a fortalecer la integración de la mujer y la libre expresión de la identidad de género, que sea fácilmente identificable e inclusivo. A su vez, el dispositivo institucional busca contribuir con el buen desarrollo laboral y profesional de las personas a través del asesoramiento de Oficiales Jefes/as y Superiores, como así también la articulación con otros organismos competentes con la materia y generando canales de información y asesoramiento jurídico.

El centro tiene competencias en evento de discriminación, entendiendo en los casos que se susciten y promoviendo acciones de prevención posibilitando a las personas, el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. En relación con el abuso de autoridad, el centro es quien recibe las denuncias y efectúa el seguimiento de las investigaciones administrativas emergentes, como consecuencia de los excesos en el ejercicio de la autoridad por parte del personal de la

[7] https://www.argentina.gob.ar/prefecturanaval/cige

institución y formulando recomendaciones para su prevención. Asimismo, tiene bajo su órbita el sistema de oportunidades y evalúa el acceso a las diferentes instancias de capacitación, designaciones y misiones por parte del personal de la Institución. También, evaluando las condiciones de trabajo, las características del puesto, instalaciones, condiciones de seguridad y desarrollando acciones de prevención de riesgos de trabajo. A su vez, evalúa el medio ambiente de trabajo y establece acciones de prevención de riesgos psicosociales de trabajo tales como Violencia Laboral y otros riesgos emergentes de la organización y contenido del trabajo.

La PNA es parte de la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (RED MAMLa)[8]. La Red MAMla es una de las ocho asociaciones regionales de mujeres del sector marítimo que opera bajo los auspicios de la Organización Marítima Internacional. Fue creada bajo la Declaración de Valparaíso el 17 de diciembre del 2017 y celebró su cuarto aniversario trabajando bajo los principios de Capacitación, Visibilidad, Reconocimiento y Empoderamiento, todo en pos del cumplimiento del Objetivo de Desarrollo 5 de las Naciones Unidas ("Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"). Desde el inicio de la red, junta a mujeres que se desempeñan como autoridades marítimas: "somos auditoras, inspectoras, somos abogadas, asesoras, pero nuestra misión tiene que ver más en el control del cumplimiento e implementación de los instrumentos internacionales; en este caso, todos los instrumentos que define la ONU como organismo internacional que regula el transporte marítimo" (Prefecto PNA, mujer, 40 años, MDP). La Red MAMla está integrada por los actores que tienen bajo su órbita el control del cumplimiento de esa reglamentación, como ser la armada, los servicios guardacostas y la prefectura naval. El objetivo de la Red MAMla es "visibilizar a la mujer e integrar a la mujer en todo el sector. Un sector históricamente ocupado y liderado por hombres" (Prefecto PNA, mujer, 40 años, MDP). Siguiendo las elaboraciones, "el foco de la red es fortalecer y empoderar a la mujer dentro del sector, pero no desde el lado de la violencia" (Jefe del Centro de Control de Tráfico Río de la Plata PNA, mujer, 38 años, Buenos Aires).

En lo que respecta a la Escuela de Marina Mercante (EFOCAPEMM), se está planificando una acción junto a la Secretaría de la Mujer de SOMU para incluir una materia humanística "Ética y deontología profesional. Factores y relaciones humanas" en la EFOCAPEMM, que son las escuelas de capacitación y formación de la marina mercante, que depende de la Prefectura. En este sentido, "nosotros para sacar la libreta de embarque en todo el país, cuando nos capacitamos en la Prefectura tenemos todas materias técnicas -supervivencia en el mar, lucha contra incendios, buque petrolero, gasero- y no tenemos materia humanística cuando arriba del barco hay hombres y mujeres trabajando" (Secretaría de la Mujer, SOMU). En materia de educación, SOMU cuenta con La Escuela de Capacitación Marítima Omar A. Rupp creada en enero de 1999 con el objetivo de incrementar y actualizar la capacitación del personal marítimo argentino. Los cursos allí dictados son sin cargos para los afiliados, entre los cuales se encuentran: Primeros Auxilios Básicos, Lucha Contra Incendios, Técnicas de Supervivencia

[8] https://www.redmamla.org/

Personal, Seguridad Personal y R.S., Familiarización con Buques Petroleros y Quimiqueros, Suficiencia en Botes de Rescate Rápidos, Suficiencia en Botes de Rescate NO Rápidos y Formación en aspectos relacionados con la protección.

4.1.2 Organismos provinciales

Delegación de Pesca de Mar del Plata - Dirección de coordinación y fiscalización pesquera

La delegación de Mar del Plata de la Secretaría de Pesca y Agricultura, Dirección Nacional de coordinación y Fiscalización Pesquera depende del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y la Secretaría de Pesca y Agricultura. La nómina laboral de la delegación Mar del Plata está compuesta por 76 personas, sin embargo "de las cuales 69 son varones y solamente tenemos 7 mujeres, todas ellas en puestos administrativos ninguna en función de inspección ni coordinación" (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires). El personal de la delegación trabaja en el muelle, ya que en Mar del Plata no hay inspectores a bordo. Asimismo, una trabajadora describe a la delegación como "una gran familia, nos cuidamos mucho acá. compartimos asados familiares, conozco a las esposas de mis compañeros, a sus hijos" (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

La delegación divide las tareas del personal en operativas y administrativas. "En la parte de inspección operativa, tanto en tierra como las que están embarcadas, el inspector realiza tareas de control de la cantidad y la variedad, por el tema de las vedas, etc. En la parte administrativa cargamos la declaración de venta de la mercadería. [De este modo], el inspector constata la descarga cuantos hay, lo sube y envía el parte de pesca de la empresa en el sistema y el sistema mismo te compara cuantos cajones de merluza la empresa está declarando y cuantos declaró el inspector cuando bajó del barco. Cargamos la declaración de venta de la mercadería" (ex trabajadora de la Delegación de Mar del Plata, 32 años, MDP). En este sentido, la administración compuesta por 12 trabajadores realiza toda la carga de los partes de pesca y descarga del muelle. La declaración de a donde se vende ese pescado con los remitos comerciales que las empresas van presentando, las escalas que piden para regresar al puerto" (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

En relación con los inspectores, en el año 2021 se publicaron p**rotocolos de actuación** del ejercicio de la actividad de inspección "que dice qué tiene que hacer, cuál es su función, sus tareas a cargo. Para ser inspector no necesitas terminar el secundario. Acá cuando contratan a un inspector nuevo son tus compañeros lo que te capacitan, o sea a la forma que cada uno, no hay una norma de bueno vos tenes que hacer esto y esto, sino que cada uno explica a su modo, con sus vicios. Ahora hay un protocolo que te dice cómo actuar, da la posibilidad a la persona de capacitarse y rectificar un patrón de conducta" (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

En la delegación de Mar del Plata se identifica la necesidad de cubrir incorporar personal para el desarrollo de estas tareas: “son 10 personas que necesitamos para poder cubrir la alta demanda que tenemos, sobre todo dependiendo mucho de los momentos de mayor trabajo donde no tenemos suficiente personal y están trabajando sobre turno. Nos parece muy importante avanzar sobre esto”. Al mismo tiempo, se identifican barreras en los procedimientos para incorporar personal. En este sentido, “desde el 2018 no ingresa nadie a la planta y ahora tenemos necesidad de tener más inspectores y sería muy interesante que la experiencia del sur de la incorporación de inspectores mujeres a cargo de Cecilia Moreno se pueda aplicar acá” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires). En la actualidad la totalidad de inspectores de la Delegación de Mar del Plata son varones, anteriormente “hubo dos mujeres, pero siempre la mayoría de las veces renuencia por temas de que son madres, de cuidado de sus familiares” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires). En particular, los horarios en que se realizan las inspecciones entran en conflicto con las tareas de cuidado: “el barco puede ingresar en cualquier horario: 3 de la mañana, 12 de la noche, a la hora que sea. Los barcos llegan los feriados, los fines de semana, a las 3 de la mañana, a la hora que llega el barco el inspector tiene que estar” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

Por lo que respecta a la ocupación de puestos jerárquicos y de toma de decisiones, una trabajadora evidencia que “las mujeres no acceden a puestos jerárquicos, no hay jefas de delegación (...) es muy difícil porque es un ambiente de varones, masculinizado. A los varones los ponen en categorías más altas siendo que no tienen títulos universitarios y nosotras sí (...) siempre tuve más estudios que mis jefes, soy abogada y ellos tienen secundario completo, pero siempre trabajo de administrativa haciendo tareas de asesoramiento jurídico. Me costó un montón que me paguen el título recién desde el 2000, hace 22 años que trabajo acá” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

Del relevamiento se evidencia la necesidad de protocolos de denuncia y actuación ante situaciones de violencia de género. En los testimonios de trabajadoras de la delegación se evidencian situaciones de sexual, violencia física, psicológica. En relación con el primer tipo de violencia, el testimonio de una trabajadora de la delegación muestra que “hace 20 años acá sufrí acoso sexual, no hay mecanismos de denuncia o protocolos, la única salida que tuve que irme, para poder recuperarme de lo que me paso” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires). Por lo que respecta la violencia física, “muchas veces acá la forma que tienen de resolver las cosas en el puerto es a los golpes. Se han peleado han tenido así situaciones de violencia, de insultar que gritan muchos (...). Si bien a nosotras no nos van a pegar un cachetazo, tampoco sabemos qué hacer en esa situación. No tenemos protocolos para cuando una compañera se pone a llorar porque el jefe le gritó”. Lo anterior se suma a la falta de capacitación en materia de género: “la ley micaela no la hicimos en la delegación, se la pedimos a nuestro jefe, pero no le interesa, no sabemos cómo pedirla” (técnica de la delegación Pesca de Mar del Plata, 55 años, Buenos Aires).

Delegación de Pesca de Puerto Madryn

En Puerto Madryn también hay una delegación de la Secretaría de Pesca y Agricultura, Dirección Nacional de coordinación y Fiscalización Pesquera que depende del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y la Secretaría de Pesca y Agricultura. Esta área de pesca es la encargada de coordinar la inspección a bordo de buques pesqueros de bandera argentina que desarrollan la actividad dentro de la Zona Económica Exclusiva Argentina (ZEEA). Dentro de las embarcaciones, el lugar jerárquico de un inspector es de oficialidad, un grado menor al de capitán. En materia de habitabilidad del buque esto implica un camarote individual para los inspectores a bordo. En 2020 se impulsó la formación de un equipo de mujeres y varones para cubrir los puestos vacantes de inspección a bordo. Si bien el rechazo por parte de los capitanes a incluir a nuevos inspectores en los buques era tanto para varones como para mujeres, en el caso de estas últimas la justificación era la falta de camarotes individuales. Aunque, una de las mujeres en cuestión indicaba que "no tengo problema, voy igual" (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut).

En un comienzo, algunos capitanes mostraron reticencia en particular con la incorporación de mujeres: "no, que me pusiste una mujer, que vos sabes lo que es la pesca" Sin embargo, a pesar del prejuicio inicial una vez finalizada la navegación el capitán se comunicó con un funcionario de la delegación para comentarte que "tenías razón, la verdad es que no tuvimos ningún problema con ella y fue una muy buena experiencia" (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut).

En relación a las condiciones en que se desarrolla el trabajo de inspección a bordo de los buques pesqueros, el rol del capitán en la misa es central: "el capitán tiene que firmar algunas actas y puede leerlas". Ahora bien, generar un buen ambiente laboral arriba del barco es una premisa para el desarrollo de la inspección, "la exigencia es insistir para tener buena onda y buen trato con el capitán". Si esto implica no mostrar las actas, pues "bueno, si no lo quiere firmar que no lo firme y se guarda hasta el día que baja". Al llegar a tierra, el inspector debe recordarle al capitán que debe firmar el acto. En caso de que el capitán se vuelve a negar "se llama a alguien de prefectura, que hay en el muelle siempre, que sea testigo de que el capitán no quiso firmar, no de que el inspector no se lo mostró". Al mismo tiempo, los inspectores "pueden notificar el tema de uniformes, pero no es su área. Si no tuvieran la indumentaria necesaria el inspector/a puede ponerlo, es válido, pero no es su área". (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut).

Al igual que en la delegación de pesca de Mar del Plata, la alusión a la familia como forma de representar el ambiente laboral se repite en el relato. "En la delegación de Puerto Madryn también me decían familia. En la pesca, familia. En la empresa, familia. No es ingenuo el uso de la familia; en todas las familias tenemos situaciones de violencia. ¿Y qué pasa? Cuando hay una situación difícil en la familia, se queda en la familia" (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut). Ante las situaciones de violencias el funcionario destaca que "no podés restringir el derecho al acceso al trabajo a una mujer porque pueden pasar cosas". Al

mismo tiempo que reconoce la falta de recursos por parte del capitán para afrontar dichas situaciones: “no existe un protocolo. Eso hay que marcarlo, tiene que haber una resolución que indique que toda la flota nacional tenga cartelería que implica que tengas todos los días algo que te lo está recordando” (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut).

En este marco, y como se verá en el desarrollo de este informe, realizar protocolos de acción para que los hombres y mujeres sepan cómo actuar en los barcos cobra una total relevancia. En palabras del funcionario, “tener un orden dentro del barco, así como tenemos orden para la vestimenta, porque tenemos que entender que tenemos que convivir y que las mujeres hoy y las diversidades empiezan a formar parte de lo que antes era solo para los hombres” (funcionario provincial delegación de pesca, 40 años, Chubut).

4.1.3 Organismos Educativos nacionales y provinciales

En materia de educación encontramos tres entidades principales: la Escuela Nacional de Pesca de Mar del Plata[9], la Escuela Secundaria de Pesca Puerto Madryn y la UTN delegaciones Mar del Plata y Puerto Madryn. A su vez, se identifican empresas privadas con políticas educativas como prácticas profesionales dentro de las mismas.

Escuela Secundaria de Pesca Puerto Madryn

La matrícula de la escuela técnica secundaria crece año a año porque se egresa con un título de técnico en varias especialidades ligadas a la pesca, lo que permite una sólida base para una carrera universitaria o la incorporación dentro de la industria pesquera. En el año 2021, la escuela contaba con 225 alumnos y un total de 65 personas conformaban el cuerpo docente, directivo y de preceptores.

Todas las materias de la Escuela Municipal de Pesca están orientadas al tema del mar y la conservación de sus riquezas mediante un uso racional. La Escuela de Pesca ofrece las Tecnicaturas en Pesca y Acuicultura, Química y en Laboratorio de Alimentos. La escuela cuenta con una modalidad de doble escolaridad, teniendo en cuenta que a contra turno se cursan los talleres de Artes de Pesca y Redes, Taller Laboratorio y otro de Dibujo Técnico, además de los correspondientes a Centros de Actividades Juveniles. Mientras que por la noche se cursa la modalidad con orientación en Ciencias Naturales con Trayecto Técnico en Pesca y Acuicultura.

La escuela secundaria desarrolla pasantías laborales con el objetivo de que los estudiantes vivan la experiencia del contacto directo con el mundo laboral teniendo en cuenta el interés que poseen ante las distintas posibilidades que se presentan. Las pasantías se desarrollan en empresas con sede en el Parque Industrial Liviano, entre ellas se destaca Food Partners Patagonia S.A, así como también en ámbito estatal a nivel local, como ser la Secretaría de Ecología y Protección Ambiental y la Dirección de Gestión Ambiental de la Municipalidad de

[9] http://www.escueladepesca.edu.ar/esnpnueva/ A esta escuela no se la visito, ya que no fue posible coordinar la entrevista, se incluye información básica, porque en el análisis de las entrevistas se hace referencia bastante a la misma.

Puerto Madryn. De este modo, los jóvenes tienen la posibilidad de interactuar junto a especialistas en las áreas de Producción, Calidad y Mantenimiento.

En 2021 el colegio cumplió 30 años y durante el último tiempo ha tenido un crecimiento considerable, llegando a ser el más demandado de la ciudad y con una matrícula de 567 alumnos. Además, gracias al trabajo articulado entre el Municipio y el equipo directivo del establecimiento, se da un seguimiento constante a los alumnos, logrando respuestas pedagógicas y edilicias. Esto se ve reflejado en el bajo índice de repitencia, el cual es de 7,1%, cuando la media nacional ronda el 40% y hay una deserción de solo el 5%, siendo uno de los porcentajes más bajos de todas las escuelas del país. Esto se debe a que la Municipalidad y el equipo directivo, en conjunto, se ocupan de darle seguimiento permanente a los estudiantes.

En los últimos años la escuela fue dejando de abocarse a la actividad pesquera, "el técnico pesquero competía con el ingeniero; la UTN hace una certificación a mitad de carrera. Dejamos el curriculum oculto el tema de la pesca que siempre es más característico desde nuestros inicios. Si bien mantuvimos algunas cosas, tuvimos desarrollos de acuicultura, tenemos algunas experiencias, la demanda del diseño hizo que abandonemos un poco bastante la actividad pesquera" (Director Escuela Pesca, 45 años, Chubut).

El propio director menciona que es egresado de esa escuela "estoy desde el inicio como primera promoción de técnicos pesqueros, éramos seis y una mujer. Cuando llegué a la politécnica, primer año, éramos 28 chicos y 1 mujer. Era terrible la diferencia; había tres mujeres por curso. Ahora, en los últimos años, desde hace 20 años, ni siquiera las encuentro a las diferencias; el número está mucho más parejo" (Director Escuela Pesca, 45 años, Chubut).

Dentro de la escuela tienen implementado un sistema de práctica profesional al final de los últimos años, esto genera interés por parte de los estudiantes para inscribirse, ya que al finalizar la escuela la mayoría tiene una potencial salida laboral. Un docente que trabaja en las prácticas profesionales comenta "el pibe viene bien formado y se lo acompaña rápidamente para que haga un enganche. Más que nada porque lo que uno busca es asociarlos en otras empresas colegas, que ese tipo de puestos, los de controles, por ejemplo, profesionalizar un poco. Y me parece un buen elemento que está aportando el colegio con técnicos y dándole a la actividad, que habitualmente eran gente analfabeta; de hecho, lo tenes. En una empresa con la que trabajo hay más del 50% no tiene el secundario, que trabajan en la planta (profesor prácticas profesionales, 55 años, Chubut).

Cuando se dan orientaciones en las prácticas profesionales, no se trabaja en sí cuestiones ligadas al género, sino que los profesores dan orientaciones "Tenemos mujeres que están yendo a las industrias y vemos a este lugar van a ir, a este lugar por más que este bueno, no porque no son amigables con las mujeres" y les explicas. O si se enfrentan con situaciones médicas complejas, que me avisen siempre" (profesor prácticas profesionales, 55 años, Chubut).

El mismo profesor de las prácticas recuerda cuando trabajó en una empresa en el inicio de su carrera profesional "yo trabajaba en una empresa neozelandesa que era el Mataco II, que fue el que se hundió. Tenía el capitán y el primer pescador que eran de Nueva Zelanda y los ponían ellos; era una sociedad. Lo manejaban ellos, después el tema de la marinería y el resto

de las personas eran argentinos. Pero el primer pescador o el capitán que venían, eran siempre mujeres. Me llamó mucho la atención eso. No sabes lo que era el barco ese, lo bien que funcionaba" (profesor prácticas profesionales, 55 años, Chubut).

El director de la escuela nos menciona que es posible que la currícula siga cambiando porque menciona que "el mercado de trabajo se satura rápido. Nosotros este año vamos a sacar 50 técnicos, es muchísimo para una ciudad de 100 mil habitantes; los chicos no terminan trabajando en la industria o tienen que migrar a otras provincias" (Director Escuela Pesca, 45 años, Chubut).

Al consultarles sobre la continuidad de las trayectorias educativas de los estudiantes, desde la Escuela comentan que muchos estudiantes continúan la Universidad "nosotros trabajamos la UTN con carreras de ingeniería, bromatología, bioquímica, seguridad e higiene, electrónica/electromecánica. Esas son las vinculaciones reales (...) Antes no se daba la continuidad en los estudios universitarios, ahora si. Tenemos una egresada que está estudiando en Misiones y le va muy bien, porque la base química acá es muy buena. Cuando abrieron tantas universidades y carreras el acceso fue más amplio, antes eran solo chicos con plata, ahora nuestros estudiantes pueden seguir formándose" (Director Escuela Pesca, 45 años, Chubut). Sobre esto, el profesor de pasantías menciona "Hay muchos que van para la UTN. Yo particularmente a las mujeres que les gusta la química las oriento, pero les digo "Busquen bioquímica, farmacia, biotecnología". Les digo. Hay que incentivar a los alumnos que quieran estudiar ingenierías" (profesor prácticas profesionales, 55 años, Chubut).

UTN y sus delegaciones: promotoras de la agenda de género en el sector

La UTN fue la promotora del Congreso Nacional de Ingeniería Pesquera (CONIPe) en las ediciones 2019 y 2021, se celebraron el 1er y 2do Encuentro nacional de mujeres de la pesca. Esta actividad que contó con la presencia de 80 personas permitió detectar diversas problemáticas del sector en torno a cuestiones de género.

El primer tema abordado en los encuentros fue la falta de visibilidad de las mujeres en la cadena productiva pesquera, asociada generalmente, a ser la pareja del varón que se embarca o trabaja en las plantas. Sin embargo, la participación de las mujeres trabajadoras es muy importante en todos los eslabones de la cadena productiva. Por este motivo, desde el primer encuentro se generó la propuesta de trabajar en pos de aumentar la visibilidad de las mujeres, poniendo en valor el importante rol femenino en el sector. Otra de las principales problemáticas detectadas, es la falta de vacantes para mujeres en los barcos, quienes comparativamente, son convocadas para campañas de pesca, con una menor frecuencia que los varones.

Por otro lado, las mujeres que logran embarcarse ya sean pescadoras, observadoras a bordo, etc., expresaron reiteradamente su preocupación por el trato que reciben de sus compañeros y superiores al convivir en las embarcaciones. Habiendo casos de conducta y lenguaje inapropiado y casos en los que los compañeros varones se rehúsan a compartir

espacios o tareas con ellas, por temor a que esto les acarree problemas laborales, lo cual denota una falta de conocimiento importante en este ámbito.

Dentro de ambas regionales en Mar del Plata como en Puerto Madryn, crearon las áreas de responsabilidad Social, donde abrieron cinco áreas: Cultura, el Programa de Género, Diversidad e Inclusión, el Club Tecnológico -es un programa de robótica para niñeces y adolescencias-, Salud Integral y Deporte y el Área de Graduados y Graduadas.

Una de las referentes del área de responsabilidad social nos menciona "la dirección busca transversalizar el enfoque de género en toda la facultad; y así surgió también el programa de género en su momento. Nosotras armamos el programa para responder al protocolo de género que tiene la UTN, y no hay hoy, actualmente, una dirección o secretaría de género; está el proyecto… hay que ir viendo cómo evoluciona eso porque es algo super innovador a nivel UTN que es una universidad de ingenierías" (Referente Responsabilidad Social UTN, mujer, 45 años, Chubut).

Para la denominación del nombre del área de género nos mencionan que "Acá en la zona de Chubut, decidimos que sea de Género, Diversidad e Inclusión. Inclusión también, no es solo discapacidad, estas cuestiones tan complejas. Y a la vez todo lo que pueda suceder con la vulneración de los derechos humanos, es en donde nosotras podemos como Unidad Operativa, como Programa, tomar acciones" (Referente Decanato UTN, mujer, 50 años, Chubut).

El Programa son las capacitaciones, acciones, efemérides, intervenciones (mural, folletería, movilizaciones). Después está la Comisión Asesora que está conformada por miembros de toda la comunidad de todos los claustros, que justamente asesoran a todo el Programa y a la Unidad Operativa. Y la Unidad Operativa es quien recibe los casos y atiende denuncias y consultas.

Dentro de la UTN se encuentra la carrera de ingeniería Pesquera, tanto en la regional de Mar del Plata como la de Chubut, al momento de preguntarles si lxs estudiantes tienen alguna formación de género en la currícula nos mencionan "Hace poco tuvimos esta discusión. Actualmente no hay ninguna materia. Hay una cátedra donde debería ser obligatorio y está costando un montón entrar, tenemos mucho trabajo por delante, porque hay resistencias al tema" (Referente Decanato UTN, mujer, 50 años, Chubut).

Articulaciones entre la UTN Mar del Plata- Astilleros SPI

El Astillero SPI trabajó institucionalmente en el año 2004 para que se instalará en Mar del Plata la carrera en Ingeniería Naval en la UTN, ya que partía de la necesidad de profesionalizar la empresa. "En Mar del Plata no estaba la carrera de Ingeniería Naval, entonces todos los ingenieros, ingenieras navales que quisiéramos traer, teníamos que hacer el desarraigo era muy complejo" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires). La carrera de Ingeniería Naval de la UTN-MDP junto al Astillero SPI han generado la posibilidad de incorporar mujeres en los distintos estamentos de los procesos ingenieriles, como también en los procesos productivos e industriales, empoderando a la mujer desde las capacidades y potencialidades para que puedan incorporarse a las posiciones de decisión. La creación de la carrera de Ingeniería Naval "me permitió incorporar mujeres porque si no seguían siendo un factor del sector administrativo" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires). En

este sentido, “hacer un plan de carrera a largo plazo, para que cuando lleguen a un cargo de gestión, de jefatura estén preparados” (Jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires).

En Mar del Plata la experiencia de pasantías laborales en el marco de las Escuelas Secundarias también se desarrolla en el Astillero SPI que busca activamente pasantes avanzados con el objetivo de que se formen y se queden en la empresa. En este sentido, la presidenta del Astillero SPI menciona que “la primera ingeniera naval en Mar del Plata (...), terminando el secundario y habiendo hecho esta práctica laboral en el astillero, decidió seguir la carrera de ingeniería naval. Ella terminó como ingeniera porque en realidad la tomé para la administración. Empezó en la administración y como ella fue curiosa, llegó a ver lo que era un barco; le llamó la atención y ahí decide la carrera” (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires). Al interior de la empresa nos comentan que se trabaja, para modificar la lógica de selección de los estudiantes en las escuelas técnicas que desarrollan las pasantías laborales en el Astillero.

Si bien “el porcentaje de mujeres en la escuela técnica, por lo menos aquí en Mar del Plata, es bajo. La realidad es que nuestra propia gente por una cuestión, digamos, de protección, eligen varones y no a las pocas mujeres que se anotan. Tenemos muy poquitas que se anotan para hacer las prácticas profesionales en el astillero. Pero a esas también se las dejo pasar, ¿por qué? Porque supuestamente los que hoy tienen el cargo para definir si entran, creen que protegen a la mujer “No, esto no es para la mujer, vamos a elegir a los chicos”. En vez de elegir a las chicas jovencitas, eligen a los chicos” (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires).

4.2. Sector Empresarial y cámaras

El tamaño de las empresas es un factor clave para diferenciarlas, así podemos observar que hay cámaras empresarias, buques congeladores, buques costeros y de altura y empresas de comercialización. Las empresas trabajan con Flota Costera y con Flota industrial o de altura. Entre ellas se distinguen dos categorías de acuerdo con la modalidad de conservación y/o procesamiento de las capturas: los buques fresqueros de altura y los buques procesadores congeladores. En la etapa de procesamiento en tierra, Argentina cuenta con 140 plantas procesadoras y almacenes frigoríficos de productos pesqueros autorizados a exportar a la Unión Europea, operadas por 127 empresas. Estas instalaciones en tierra ofrecen productos en fresco, congelados, salados, conservas, harinas y aceites.

4.2.1 Cámaras empresariales

Las cámaras empresarias a las que se pudo acceder para entrevistarlas fueron: Cámara de la Industria Pesquera (CAIPA), nuclea a todas las empresas que realizan actividades relacionadas con la industria pesquera, tanto sean armadores como procesadores; Consejo de Empresas Pesqueras Argentinas (CEPA), constituido por empresas de capital nacional e integradas que procesan en tierra y a bordo; Cámara de Frigoríficos Exportadores de la Pesca

(CAFREXPORT), agrupa a diecisiete pymes procesadoras marplatenses; Cámara de Armadores de Poteros Argentinos (CAPA), nuclea a todos los armadores de buques argentinos dedicados a la pesca de calamar (buques poteros); y a la Asociación Bonaerense de la Industria Naval.

Las cámaras empresarias no tienen actualmente políticas de género y diversidad. A lo largo de las entrevistas se indago sobre los conocimientos de género, la existencia de sesgos y cuáles son los reclamos. Por otro lado, se identifican algunas acciones que podrían promover un cambio en materia de género dentro del sector.

En primer lugar, se identifica un sesgo de género en torno a la participación e ingreso de las mujeres en el sector principalmente en las embarcaciones. Un representante menciona "las embarcaciones no tienen comodidades; a ver en una embarcación chiquita donde hay un camarote o dos para seis personas, salvo que haya seis mujeres "(Representante CEPA, 55 años, varón, Buenos Aires).

Otra representante de las cámaras menciona "yo quiero igualdad real. Tenes que ir y hacer las mismas tareas, bancarte el trabajo pesado, las condiciones de trabajo. Ahora vienen por qué porque son mujeres quieren un trato diferente, camarotes diferentes, baños diferentes. Y si quieres igualdad trabaja en la igualdad de condiciones. Arriba del barco las marineras tienen que ir con el rancherío, con los otros marineros (Representante Cámara ALFA, mujer, 45 años, Buenos Aires).

En relación con la inclusión potencial de un cupo para las mujeres en las embarcaciones y la aplicación obligatoria de la misma los representantes mencionan: **"**Para cumplir con la ley de cupo en nuestros barcos tendríamos que llevar una pierna de una mujer, es una ridiculez, está mal hecho el porcentaje. Encima que no entregan los títulos, no hay mujeres para trabajar en el mercado, te ponen un cupo que es incumplible. ¿Qué tenemos que hacer? embarca un brazo? (Representante Cámara ALFA, mujer, 45 años, Buenos Aires). Otros consideran que "yo te doy una respuesta es muy productivista: si rinde no importa. No hay en el grupo de empresario que yo trabajo no hay ningún prejuicio o ningún impedimento para decir tenemos que generar una política en esta línea". El mismo representante a lo largo de la entrevista menciona "A ver te puedo hacer la misma pregunta al revés, ¿por qué en las plantas hay tan pocos hombres? Yo no sé si cumplimos el cupo masculino dentro de las plantas. (Representante CAFREXPORT y UDIPA, varón, 55 años, Buenos Aires).

Un empresario nos comenta que él no observa dentro del grupo en el que representa resistencias para la inclusión de mujeres "respecto a tener una mujer embarcada sin ningún tipo de problema, muy por el contrario. Ellos te dicen que en general el barco funcionó muy bien, funcionó con un orden, funcionó con un respeto que muchas veces no se da cuando son todos hombres. Con lo cual no hay por parte del empresario ninguna cuestión o prejuicio previo como para decir no, mujeres no a bordo" (Representante CAFREXPORT y UDIPA, varón, 55 años, Buenos Aires).

Por otro lado, otros representantes de cámaras mencionan que hay mujeres que participan en el sector particularmente centrado en las **plantas procesadoras y tareas de oficialidad de puente**. **"**Yo creo que naturalmente, tenemos aptitudes para algunas cosas

diferentes. yo creo que la mujer es mucho más prolija que el hombre. Entonces con todo lo que es la oficialidad de puente, que es llevar toda la administración del buque, por llamarlo de alguna manera, es preferible tener una persona ordenada. Por ejemplo, todo el tema de empaque en tangoneros; yo creo que con la motricidad fina mucho más desarrollada como tiene la mujer, creo que naturalmente, creo que será una tarea que andaría mejor si fueran todas mujeres. (Representante CEPA, 55 años, varón, Mar del Plata)

Algunos representantes de cámaras comentan que hay cargos a ocupar que está difícil conseguir personal como el caso de maquinistas "hay muy pocos maquinistas en el mercado. Uno de los planteos como cámara, como empresarios estamos haciendo "bueno, estaría bueno que gran parte de los marineros que salen con su libreta, que estudian para hacer marineros y demás. Las propias empresas durante 2 años, que dura el curso de formación para un maquinista, le mantienen el sueldo. No es que lo sacrifiquen, sino que lo bajen del barco y le digan mira yo te mantengo el sueldo de marinero, pero vos anda entrenando o anda capacitándose para dentro de dos años ser maquinista". "Si brotaran de repente mujeres maquinistas nos vendría bárbaro (Representante CAFREXPORT y UDIPA, varón, 55 años, Buenos Aires)

Algunos de los puntos salientes de las entrevistas, son las estrategias de algunas empresas vinculadas a la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), algunos de los representantes de las cámaras lo vinculan a cuestiones **generacionales**, es decir, empresarios más jóvenes que vienen con otras ideas y nuevas estrategias para incorporar: "Creo que va a tener que venir un cambio generacional, con esto, con la responsabilidad social-empresarial, con el cuidado del medio ambiente, con el uso de energía renovable; con un montón de cosas va a haber que esperar un cambio generacional de lo que me siento en el medio de los dos. Yo me siento un tutor que haga hacer los primeros pasos a los nuevos. (Representante CEPA, 55 años, varón, Mar del Plata).

Un empresario más joven menciona "En el agua también tiene que haber un recambio generacional. Porque el recambio generacional no es solo en las compañías, tiene que ser también en el agua. A nosotros entre el año pasado y el año anterior, se nos jubilaron cuatro o cinco capitanes; capitanes de esos que trabajaron hasta los 65/70 años" (Representante cámara, 40 años, Mar del Plata)

En relación con la política de género en la Asociación Bonaerense de la Industria Naval, una representante menciona que "quise replicar el Comité [de Género y Diversidad impulsado en el Astillero SPI desde 2021]. Formamos el comité, hicimos una foto y no pude hacer una acción más porque son empresas más chicas donde las mujeres que participan es la hija de, la esposa de. (...) Cuando tengamos los protocolos, lo que voy a hacer es presentarlo y que adhieran" (Referente Asociación Bonaerense de la Industria Naval, mujer, 57 años, Buenos Aires).

En materia de derechos laborales, la representante de la Asociación Bonaerense de la Industria Naval quiso impulsar una licencia laboral por cuestiones de paternidad, sobre la cual no se pudo avanzar porque "el resto de las cámaras de la naval no estaban de acuerdo y además porque sobrevino la urgencia que era el salario, entonces pasó a un cuarto intermedio que nunca se retomó porque no había interés de las cámaras de cambiarlo" (Referente Asociación

Bonaerense de la Industria Naval, mujer, 57 años, Buenos Aires). En materia de género, las preocupaciones de la cámara empresarial se vinculan a la aplicación "del nuevo decreto que salió con el tema de las guarderías (...) y que no termine siendo un cambio de dinero (...). Nosotros tenemos un problema de tareas de cuidado que tiene la mujer; entonces para que eso no se distorsione y termine haciendo las tareas de cuidado por $2.50 que es una guardería" (Referente Asociación Bonaerense de la Industria Naval, mujer, 57 años, Buenos Aires).

4.2.2 Empresas en Mar del Plata y en Puerto Madryn

Grupo San Isidro S.A

La empresa Grupo San Isidro S.A es una de las que mantiene el sistema de pasantías con la Escuela técnica de Pesca de Puerto Madryn. Actualmente tiene pasantes, de las cuales son 9 mujeres y 6 varones. Un referente de la empresa nos menciona que "Las mujeres participan en el sector en la empresa "El 65% de mi planta hoy es personal femenino por la delicadeza y la velocidad que tiene la mujer. Pero después los puestos de control con grados de jefatura son todos varones; son todos alumnos de acá" (Empresario Grupo San Isidro, varón, 55 años, Chubut).

El empresario nos comenta que la inclusión de las prácticas profesionales para poder cubrir la demanda de trabajadores que necesitan dentro de la empresa. En lo que tiene que ver en las plantas frigoríficas y en el laboratorio permiten más ingreso de mujeres trabajadoras, pero tiene mayor resistencia en lo que tiene que ver con las tripulaciones que son el 100% de varones, Si en nuestra empresa persisten resistencias en lo que tiene que ver con las mujeres en los barcos, está es una empresa china y son medios machistas" (Empresario Grupo San Isidro, varón, 55 años, Chubut).

Al momento de indagar sobre las tripulaciones nos comentan que desde el sindicato "SOMU está pidiendo por favor a las empresas que embarquen mujeres. Y vos tenes ahí un problema (…) En mi empresa, por ejemplo, los capitanes no quieren asumir posibles conflictos que puedan surgir. El ambiente marítimo es muy complejo" (Empresario Grupo San Isidro, varón, 55 años, Chubut).

La empresa actualmente no presenta acciones y políticas de género, para poder enfrentar estos obstáculos que se presentan, el empresario si identifica que es una dificultad y que hay un cambio sobre esto, ya que por ejemplo otros organismos y sindicatos están haciendo "presión" para la inclusión de más mujeres. Sobre la posibilidad de cambios en el sector nos comenta acerca de una experiencia que él tuvo en otra empresa en el pasado "Yo vi esos barcos donde venía esta gente con otra cabeza y bajaban otra línea, había un montón de mujeres en las tripulaciones. Pero era otro barco, había otra comodidad, otro diseño. Mucha tecnología. Se dedicaban a la empresa de merluza" (Empresario Grupo San Isidro, varón, 55 años, Chubut).

Nos comenta por otro lado experiencias con trabajadoras de su empresa "Una de las clasificadoras, tuvo libreta de embarque y me estuvo rompiendo los quinotos todo el verano para que la lleve y le dije "No te van a embarcar". En un barco donde vos tenes 25 varones; donde el tipo que está haciendo fuerza abajo, después sube y termina haciendo de cocinero… Son trabajos de fuerza viste, no podés contratar una mujer. Vos caes con una libreta de embarque de una mujer y no te la van a tomar. Hay una presión también de SOMU, del sindicato, de también querer dar esa oportunidad, pero se explican situaciones de convivencia de todos los días arriba del barco y de la versatilidad que tiene que tener" (Empresario Grupo San Isidro, varón, 55 años, Chubut).

Grupo VERAZ

Es un grupo empresario que está formada por el Astillero Contessi y un grupo pesquero que incluye varias sociedades. El astillero se formó en el año 60 aproximadamente y las empresas pesqueras fines de los 80. En la actualidad cuentan con nueve buques, operaciones en Mar del Plata principalmente y también en la Patagonia: en Chubut y Santa Cruz.

Al entrevistar a uno de los nietos que actualmente dirige el grupo menciona "mi abuelo es una persona que siempre tuvo mucha vocación de ayuda, de colaborar, de tratar de dar oportunidades, posibilidades de crecimiento a aquellos que no tenían, ya sea a través de beneficencia o de oportunidades de trabajo o compra de maquinaria para escuelas que apadrinamos. A cambio de quizá que los chicos comiencen prácticas laborales, para formarse. Quizás en aquel momento, estoy hablando de los 70, 80 cuando él hizo ciertas cosas en su momento también, era la forma más directa que había de acercar la actividad privada, ya sea a chicos que estuviesen en formación o colaborar con algún colegio, jardines. Y después desde el lado de la pesquera, bueno, nosotros vemos también como empresa el rol social que tenemos y en los últimos años estuvimos trabajando en algunos proyectos junto con la gente" (Empresario Grupo Veraz, varón, 40 años, Buenos Aires).

En lo que representa a las flotas y sus tripulaciones el empresario menciona "En lo que es la flota hemos tenido mujeres, ahora no recuerdo precisamente si en puestos de oficialidad, creo que no. Hemos tenido mujeres marineras, pero actualmente no tenemos ninguna por distintas razones; primero y principal no tenemos los barcos acondicionados como para estar, que a veces puede ser no importante pero no deja de ser menor. Los barcos en general, la flota pesquera argentina es una flota bastante antigua con una edad promedio bastante alta y donde las condiciones de habitabilidad a veces no son las que uno desearía tener y si bien es verdad que hay marineras u oficiales, aunque nosotros hasta el momento no hemos tenido. Hemos notado también mucha resistencia interna en nuestras tripulaciones. Hemos comentado la posibilidad de embarcar a alguna; algunos no tienen problema, otros no les seducen tanto, sobre todo oficiales que a veces lo ven como un problema a bordo en lo que es la convivencia" (Empresario Grupo Veraz, varón, 40 años, Buenos Aires).

Como se mencionó anteriormente el recambio generacional de los referentes de los Grupos empresarios puede promover cambios en las formas de incluir acciones de género, sobre esto el empresario afirma "la pesca que es muy machista. Pero creo que, a bordo de un buque, como también en una fábrica habrá posiciones que puedan ocupar las mujeres… Y bueno también creo que hay que trabajar muchas capacitaciones en género. Y ahí hay que involucrar principalmente a los sindicatos porque hoy los sindicatos cumplen unos roles muchas veces más preponderantes que la misma empresa. (Empresario Grupo Veraz, varón, 40 años, Buenos Aires).

En esta misma línea el empresario menciona "Yo creo que el sector pesquero en sí tiene un pendiente con el cupo femenino en la flota. Si me preguntas a mí, yo preferiría tener todas trabajadoras mujeres antes de tener un hombre. Porque las mujeres han demostrado que tienen mucha más capacidad de trabajo; cuando hay que laburar se labura. acá mismo en esta fábrica nos pasa que los varones no quieren trabajar y las mujeres vienen llorando pedir por favor trabajar. En general siempre los conflictos pasan más con los hombres. Y creo que el cupo femenino ha ido creciendo. En la flota sí, creo que todavía es una asignatura pendiente" (Empresario Grupo Veraz, varón, 40 años, Buenos Aires).

Por último, algo interesante que menciona el empresario, se vincula con el "proceso natural" del cambio en lo que respecta a género "de a poco se va a ir dando, va a ser un proceso natural. No va a ser de un día para el otro. Va a ver muchas cabezas para abrir. Veo que hay empresas que están haciendo renovaciones de flota y están empezando a considerar baños para un cupo femenino. O sea, eso ya habla por si de algo que estamos empezando a ver y que está empezando a surgir" (Empresario Grupo Veraz, varón, 40 años, Buenos Aires).

Estrella patagónica

Esta es una de las empresas que se identificó que tiene trabajadoras mujeres contratadas en diferentes cargos, tanto de oficialidad como de marinería y, por otro lado, en las plantas. En relación con el personal de la empresa un referente de la empresa nos comenta "Lo que es la plata de tierra te diría que está muy repartida la cosa. Actualmente la mayoría de las plantas procesadoras de tierra acá en Chubut, nos dedicamos al procesamiento del langostino" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

Dentro de las embarcaciones mencionan que tienen un "barco tangonero, tenemos solo un femenino que es el control de calidad; de personal efectivo te digo. Es un puesto importante que lo ocupa esta chica, ella embarca para hacer toda esta tarea de control de calidad en la temporada de langostino. En líneas te diría que, personal embarcado, hay una relación muy dispar; son muy pocas las mujeres que han hecho una habilitación para poder embarcar" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

El empresario menciona que no hay tantas mujeres en la actividad "si hiciéramos un censo en la actividad en la relación de mujeres-hombres, es muy baja la participación en la actividad, porque básicamente es una actividad que se complica para una mujer que tiene hijos y demás, que depende el tipo de barco tenés que dejarlo depende de cuánto va a salir el barco. Entonces es muy complicado. Nosotros tenemos marineras muy viejas que ya tienen una antigüedad; por ejemplo, la cocinera y sabemos lo que le costó para criar a sus hijas; es un tema complejo. Necesitas un apoyo muy grande la familia" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

Antes que ingresaran mujeres en las embarcaciones el empresario nos comenta "Había una cierta resistencia. Nosotros también tuvimos que acondicionar las instalaciones: tener un camarote de mujeres, tener todo lo que se llama la acomodación, los servicios. Pero en nuestro caso, nosotros ya tenemos una tradición; yo me incorporé en el 2002 y siempre tuvimos mujeres y nunca dejamos de tenerlas. Y hoy, no solo que hay marineras, sino que te diría que la mayoría de las mujeres incluso ocupan puestos de relevancia por ejemplo la cocina, las enfermeras, el primer oficial del puente de mando, es una mujer, y tenemos un barco fresquero de altura, que en este momento está en Comodoro Rivadavia, la jefe de máquinas es mujer, que te diría es lo más raro porque no sé cuántas jefes de maquina mujer hay" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

El empresario con relación a esta práctica de la contratación de mujeres menciona "tenemos una ventaja o un diferencial con otras empresas, por lo que he hablado, que han tomado la política, por ejemplo, de no contratar mujeres. Y entonces en esos lugares la cultura y el rechazo viene de primera mano, cosa que en nuestro caso no porque está bastante más

arraigado. Ya te digo, cuando yo entro en la empresa, ya había. Esa primera barrera de acomodar el barco, la acomodación que acompañe esta necesidad, ya estaba hecha, y lo que hicimos es mantenerlo en el tiempo; hoy a nadie se le ocurriría decir "Me estás subiendo a una mujer". Hoy está recontra incorporado; es raro que salgamos a alguna marea y no haya una mujer". (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

A su vez, la contratación de mujeres la identifican con ventajas en relación a la convivencia en los barcos "Hemos verificado, es que cuando hay mujeres los hombres son cuidadosos de ciertos tipos de conducta y de la higiene. Hemos tenido, un caso que hubo que llamarles la atención a algunos tripulantes, que si los dejabas no se bañaban en toda la marea, 40 días. Acá tenés que respetar". (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

Al consultar sobre las articulaciones con los sindicatos nos menciona "Tenemos dos personas que trabajan en flota y que son los referentes del área personal en tierra. En el caso de SOMU, habla seguido con la referente de la Secretaría de la Mujer. A veces quien trabaja en flota me dice "Voy a subir dos marineras más porque me pidió la referente". Entiendo que desde los gremios el único que tiene estructurado un departamento, es el SOMU, que es razonable porque es mucho más grande" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

El empresario nos comenta que tienen una política de "Violencia cero, nosotros tenemos una práctica, que somos casi el único lugar que la hacemos (…). Hoy cuando tenemos una medida que excede lo que está previsto por el derecho, la instrucción automática que tenemos es no ir a trabajar, todo el mundo en casa y no ponemos a nadie en ninguna situación de violencia. Muchas veces lo que buscan es esa confrontación, con nosotros no la van a encontrar porque para que haya una pelea tiene que haber dos. Para otros eso es demasiado caro, para nosotros eso es un lema" (Empresario Estrella Patagónica, varón, 50 años, Chubut).

SPI Astilleros

El SPI Astillero es pionero en materia de género. En julio de 2021 se conformó el Comité de Género y Diversidad, un espacio integrado por trabajadoras y trabajadores para analizar y promover distintas iniciativas con perspectiva de género y diversidad. Asimismo, la Política de Perspectiva de Género y Diversidad es aplicable a la Dirección y el personal vinculado a SPI Astilleros y se extiende a todas las actividades de la organización, incluidas aquellas realizadas por cualquier tercero que actúe en nombre y representación o por mandato de SPI. En este ámbito se proponen generar más acciones tendientes a disminuir las desigualdades de género y mejorar la participación de las mujeres y las personas LGBTI+ en el sector productivo, no solo en el ámbito de SPI Astilleros, sino también de la industria naval en general. En este marco una trabajadora trans y miembro del Comité menciona "lo que hicimos fue plasmar en un papel una política que se viene desarrollando desde el 2006, informando a toda la comunidad SPI y a nuestros proveedores y clientes con el afán de que nos imiten" (Jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires).

En este marco, y como primer eje de acción, se incorporó la Política de Perspectiva de Género y Diversidad dentro del Sistema de Gestión de Calidad considerándola –de esta manera– como parte integral de la estrategia de negocio del astillero junto con la Política de Calidad, el

Significado del Capital y el Trabajo. Estas son revisadas y actualizadas periódicamente y auditado su cumplimiento tanto por auditores internos como externos. Además, la incorporación de la política de género y diversidad es una iniciativa muy importante que se aplicará en todas las áreas y entornos de la empresa.

De esta manera, y para responder efectivamente a las necesidades, están elaborando un Manual de Perspectiva de Género y Diversidad, un Protocolo de Violencia de Género y una Guía de Comunicación con Perspectiva de Género y Diversidad. A su vez, desde la conformación del Comité de Género y Diversidad se destaca por su participación en capacitaciones en temas de género, como ser "Beneficiá a tu PyME promoviendo la perspectiva de género en el ámbito laboral" dictado por la Comisión de Género de ADIMRA y el ciclo de charlas “Mujeres en la Industria Metalmecánica”, ADIMRA Encuentros sobre Género y Diversidad del Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica y del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Entre otras actividades planificadas por el Comité está la elaboración de una encuesta a realizar sobre género y diversidad y un plan de capacitación sobre género y diversidad. En este sentido, “está el objetivo de tolerancia cero en lo que es violencia de género y una de las acciones es en el área de Recursos Humanos y a través del área de Servicios y Contrataciones de Tercerizados, es la capacitación con profesionales y especialistas” (Jefa de Obra de SPI Astilleros, mujer, 27 años, Buenos Aires).

En la actualidad la nómina laboral de SPI está compuesta por 312 trabajadores, de los cuales 50 son mujeres. Del total de personal femenino 38 están afectadas a tareas administrativas, aleatorias o de servicios y 12 trabajan en planta productiva. En comparación al año 2021 hubo un crecimiento de 2 puntos porcentuales en la cantidad de mujeres que conforman la nómina laboral, el objetivo del Astillero es alcanzar un umbral del 50% femenino. Una trabajadora trans afirma “acá trabajan varones, mujeres y diversidades”. A su vez, se destaca que el personal femenino ocupa lugares de mando medio y alto en la empresa. “En el principio del 2006 ya había mujeres en cargos de gerencias y jefaturas en el área de administración” (Jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires).

El SPI se destaca por ser la única institución privada del Puerto de Mar del Plata en tener dentro de su nómina laboral una trabajadora travesti. En este sentido, “desde el año 2018 la empresa sabe mi situación, incluso me acompañaron; a mí no me echaron, no me segregaron, siempre seguí trabajando. Yo tengo mi DNI nuevo, mi nueva identidad, acompañado por la empresa, por la presidenta Sandra, el área de Recursos Humanos y el área Social. (...) Yo me vestí siempre como me auto-percibo y nunca tuve una palabra de más; todo lo contrario. Y eso es fruto además de todo un trabajo de conciencia individual y colectiva” (Jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires).

4.3. Sindicatos de cargos de oficialidad, buzos profesionales, marinería y maestranza

En el caso de la Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca -cuyo ámbito geográfico de aplicación es el Puerto de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. En materia de género- que durante la última Junta Electoral se incorporó dos afiliadas mujeres a

los puestos de toma de decisión. El proceso de incorporación gremial fue, en palabras de la representante gremial: “cuando todos decidieron que la junta eran 6 hombres (...) pedí la palabra. Les expliqué a mis compañeros que necesitábamos también ser parte de la Junta Electoral no por el hecho de ser mujer, no solamente por el hecho de que nos corresponde por un tema de cupo sino porque somos colegas como ustedes. Nos hemos capacitado como ustedes y queremos hacer lo mismo que ustedes. Entonces no veo mal pedir que nos den un espacio. Bueno, hubo mucho acompañamiento de los hombres, entonces nos dieron dos puestos a las mujeres” (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

La Asociación de Buzos Profesionales es reciente. Esta institución nuclea a aquellos profesionales habilitados que cumplen tareas bajo relación de dependencia en las provincias de Tierra del Fuego, Santa Cruz, Buenos Aires y Chubut y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La creación. A partir de su inicio “las empresas empezaron a visibilizar más todas las problemáticas y los requerimientos”. Si bien “la institución como sindicato es válida (...) también está con falencia en muchas cosas, por desconocimiento o por desidia”. También se reconoce la necesidad de avanzar en la confección de una ley de buceo todavía, “ni siquiera existe un proyecto o una presentación” (vocal suplente de la Asociación de Buzos Profesionales, varón, 44 años, Buenos Aires).

En materia de género, en la Asociación de Buzos Profesionales no cuenta “no tenemos un sólo artículo con perspectiva de género -por ejemplo, la licencia por maternidad-, lo que mantiene ese estereotipo de que allí no nos corresponde trabajar” (buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

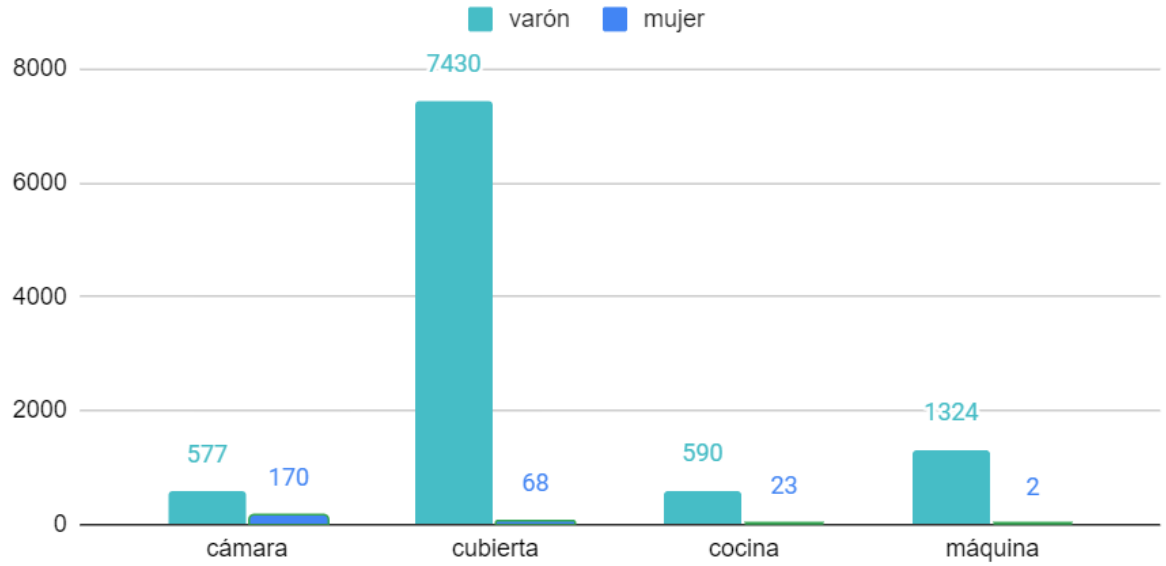
En relación con la representación gremial y sindical de los trabajadores marítimos de marinería y maestranza embarcados, encontramos al Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU) que nuclea a estos trabajadores en todo tipo de buques. “Desde las que trabajan en sección cocina, cámara, máquina y cubierta a bordo de los barcos. Desde el casino, buque petrolero, pesca, remolcadores, areneros, y todo lo que es turismo también; todas aquellas embarcaciones que estén dentro de nuestro estatuto” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). Esto incluye según oficio y profesión a cámara (mozos), cocina (cocineros y ayudantes de cocina), cubierta (marineros cubierta y contramaestre) y máquina (maquinistas, ayudantes de máquinas, engrasadores, bomberos). En el año 2000 frente a un conflicto gremial se forma el Sindicato Marítimo de Pescadores (Si.Ma.Pe) como una fracción de trabajadores del SOMU que prestan servicios en buques pesqueros, principalmente en Mar del Plata. El ámbito de representación personal agrupa a los trabajadores marítimos de Marinería, Maestranza y Auxiliares de Máquinas Navales de la Marina Mercante Nacional, Inspectores Nacionales de la actividad pesquera Embarcados y de Puertos, Observadores Científicos Nacionales de la actividad pesquera Embarcados y de Puertos.

Ahora bien, el sindicato SOMU es el único que tiene una secretaria o institucionalidad de género por lo cual profundizaremos en este sindicato. SOMU tiene alcance federal, está presente en 10 provincias: Buenos Aires (7 seccionales/delegaciones), Chaco (1), Chubut (3), Corrientes (3), Entre Río (2), Misiones (1), Río Negro (2), Santa Cruz (2), Santa Fé (3) y Tierra del Fuego (1). Su misión es “mejorar las condiciones económicas, de trabajo a bordo, y de vida,

oponiéndose a los abusos e imponiendo el respeto a que son acreedores los trabajadores, al mismo tiempo que procurará elevar, por todos los medios a su alcance, el nivel cultural, moral, material y técnico de sus afiliados".

Esta fuerza gremial cuenta con entre 18 y 12 mil afiliados que perciben salarios desde 80.000 a 350.000 pesos, y llegó a tener paritarias en dólares para el sector que se dedica a la pesca de langostinos. Sin embargo, las mujeres son "el 2% de afiliadas, de trabajadoras marítimas en el país" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). A continuación, observamos un gráfico con la distribución según género y oficio de los afiliados.

Gráfico Afiliados SOMU según género y oficio. Año 2021



Fuente: elaboración propia en base a datos del sindicato SOMU.

"En los últimos seis meses hay 80 nuevas afiliadas que hicieron sus aportes; aunque, eso varía en función de la fecha del año cuando esta la época de pesca se incrementa y después baja porque no hay continuidad laboral". Es importante destacar que la gran mayoría de las afiliadas mujeres (200) pertenecen al rubro de Casino, "no en los buques de pesca ni en los petroleros" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

Para afiliarse al sindicato SOMU se debe contar con 6 recibos de sueldo dentro de los últimos 2 años -el último recibo debe encontrarse dentro de los últimos 6 meses- y con la libreta o cédula de embarque con 180 días de embarque. De modo tal que, para poder contar con la representación gremial es necesario contar con cierto grado de estabilidad en la cantidad de embarques anuales. Sin embargo, como se verá más adelante, este es uno de los principales obstáculos de las mujeres y diversidades en el sector de la pesca marítima ya que se evidencian sesgos de género que imposibilitan la participación de estas poblaciones. Los aportes al sindicato se hacen por recibo de sueldo todos los meses que el trabajador esté embarcado; cuando se termina el embarque se interrumpe el descuento, pero no la afiliación gremial.

El sindicato tiene una Secretaría de la Mujer que ha delineado sus objetivos de gestión para los próximos cuatro años (2022-2026). En palabras de la secretaría gremial: “tenemos la responsabilidad de embarcar mujeres; entonces primero es el acceso al trabajo. El tema violencia laboral es otro de los temas sumamente importante. Y el otro es la inclusión de la perspectiva de género en los convenios colectivos” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

La Secretaría de la Mujer se conformó en el año 2007. “Nuestro secretario anterior, el “Caballo” Suarez abrió la secretaria de la Mujer por estatuto, pero eran otras épocas y las secretarías que hubo tenían algunas trabas para poder ejercer su función. (...) A partir de mi ingreso como dirigente, ganado por voto (...) es cuando se empezaron a generar cambios”. Por estatuto está conformada por mujeres: la secretaría gremial y una segunda al mando. A su vez, se armó un equipo de profesionales con una abogada especialista en género, porque la institución no lo posee, y una licenciada en psicología laboral que tiene conocimiento en el mundo marítimo. Si bien es una Secretaría de la Mujer, se “atiende a todas las identidades; es más, se nos han presentado compañeros varones llorando por acoso laboral de parte de la empresa y les brindamos soluciones porque son trabajadores y trabajadoras, no son mujer-hombre” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

La propuesta de la dirigente sindical es avanzar con “plasmar en los convenios colectivos de trabajo, en las negociaciones colectivas, todo lo que tenga que ver con los derechos laborales de las mujeres: las licencias, violencia laboral y etc. En lo posible ya dejarlo de forma escrita”. Durante la gestión anterior (2018-2022) se ha avanzado con capacitaciones sobre violencia en el ámbito laboral en CABA y Mar del Plata y con campañas de folletería en todas las seccionales y delegación del país, con la consigna: “el primer límite lo ponemos nosotras; en los barcos, acá y en todos lados. Nosotras decimos no al acoso”. Si bien las capacitaciones sobre violencia laboral están dirigidas a todos los géneros, la mayoría de quienes participan son mujeres. En particular, desde el sindicato se reconoce que “las trabajadoras marítimas necesitan ser capacitadas en cuanto a el barco como lugar de trabajo: la ropa que se utiliza a bordo, la conducta, el perfil laboral de las mujeres a bordo” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

Asimismo, la Secretaría está impulsando la Ley Micaela sindical. En este sentido manifiesta que “presentarla a los dirigentes gremiales tiene sus cuestiones: aceptar que necesitas capacitaciones para violencia de género es todo un tema, hacemos como podemos”. En los sindicatos en general, pero en particular en el caso de SOMU se evidencia que “es un gremio masculinizado”. Aunque, hay un compromiso manifestado por la Secretaría de la Mujer, existen barreras culturales al interior del gremio. En palabras de la dirigente sindical “tratar de cambiar todo lo que es la cultura marítima, acá dentro en el sindicato y en la seccionales sabiendo que en el interior tienen más problemas de acoso, violencia laboral” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

En relación con la conciliación entre trabajo y cuidados de personas a cargo y del hogar, desde la Secretaría de la Mujer reconocen la importancia de contar con licencias de paternidad y maternidad. Aunque, en la actualidad se prioriza la protección de las trabajadoras: “lo básico es que las mujeres trabajan, la igualdad y el acceso al trabajo”.

Sobre las situaciones de violencia por razones de género, problemática central evidenciada en el sector marítimo pesquero, desde el sindicato reconocen la falta de información estadísticas sobre la cuestión. Aunque desde el gremio comentan que en “los últimos cuatros años ha bajado el nivel de violencia (...) es otra cosa el barco ahora. La mujer se sitúa como trabajadora, no como mujer a bordo, entonces es otro tema”. Uno de los principales ejes de la gestión de la Secretaría de la Mujer es la inclusión de protocolos ante situaciones de violencia de género. Si bien está escrita la propuesta y circula de manera no oficial por canales de WhatsApp entre afiliadas y dirigentes gremiales, el protocolo no es vinculante y obligatorio ya que no está aprobado por estatuto. En palabras de la dirigente gremial “incluir los protocolos es sumamente importante y es un todo un tema que me autoricen y te digan ´vamos a ir para adelante porque vamos a dejar en el estatuto, en los convenios, vamos a dejar de forma escrita´. Cuesta” (Secretaría de la Mujer, SOMU). Según la secretaria, primero los dirigentes sindicales varones tienen que ser consciente de proclamar el “no violencia, sí al acceso al trabajo igualitario, si vamos a empezar a asentar en los convenios colectivos todo lo que tiene que ver con derechos a las mujeres” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). **En síntesis, desde lo discursivo la primera barrera para saldar los obstáculos en la participación femenina y el déficit en la representación gremial y sindical es cultural.**

Algunas de las recomendaciones que el sindicato SOMU visualiza son incorporar “la licencia por razones de violencia de género que tratamos de promover e inclusive la ART”. Otra iniciativa son los grupos de ayuda para personas violentas que, si bien “la terapia la brinda la misma empresa, lo pide para justificar de que tienen que trabajar; el sindicato no. Hay muchísimas cosas que tenemos para hacer” (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

4.4. Trabajadores del sector agrupados en asociaciones

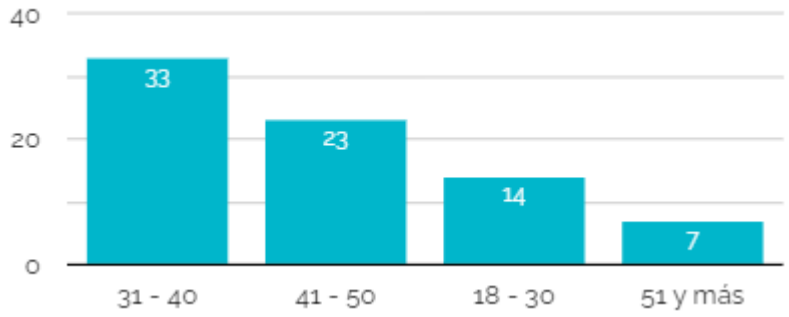
A su vez, en este sector se agrupan las asociaciones y redes como el caso de la Red AMAMFyL, agrupación de mujeres y diversidades trabajadoras de las aguas marítimas, fluviales y lacustres. La misma busca agrupar mujeres y diversidades que trabajan en el sector que vivencian o vivenciaron situaciones de violencia y/o acoso en los ámbitos en donde desarrollan sus trabajos.

4.4.1 Caracterización de las trabajadoras del sector (Encuesta Red Mujeres de las Aguas)

A partir de los datos obtenidos del relevamiento de la encuesta realizada por la Red de Mujeres de las Aguas (RED AMAMFYL) llevado adelante entre febrero y mayo del año 2022, donde se realizaron 77 encuestas. Es importante destacar la vacancia en información estadística sobre

los trabajadores y trabajadoras del sector marítimo pesquero, razón por la cual no es posible establecer cuántas mujeres en total hay en el universo de los trabajadores embarcados del sector, tanto quienes hacen relevos como quienes están contratadas de forma permanente. En base a la información de la Encuesta Red AMAMFYL se realizó una caracterización socio demográfica a las mujeres que trabajan embarcadas en el sector marítimo pesquero. El promedio de edad de las encuestadas es de 36 años. A su vez, si observamos el gráfico que se presenta a continuación, podemos establecer que el 71% de las mujeres encuestadas se ubica en el grupo etario de 31 a 40 años. En contraposición, sólo el 9% de las encuestadas es mayor de 51 años (Gráfico 1).

Gráfico 1- Grupos etarios de mujeres trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario - Argentina. Año 2022

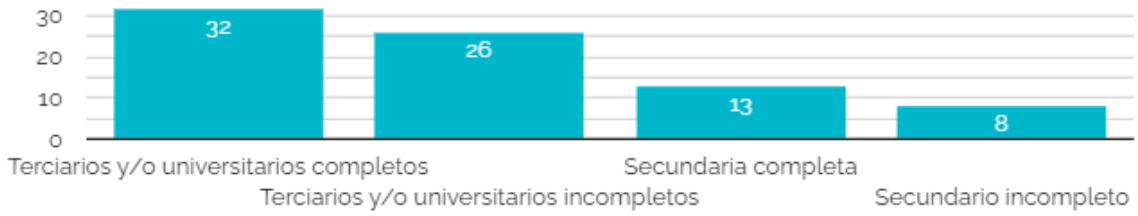


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

En relación con el país de nacimiento, el 97% de las encuestadas son de nacionalidad argentina, de las cuales el 55% nació en la región del centro del país, el 24% en la Patagonia, el 15% en el NEA y el 3% en el NOA.

En lo que respecta al máximo nivel educativo, el gráfico que se muestra a continuación, permite establecer que el 76% de mujeres encuestadas cursó estudios de nivel superior terciario y/o universitario. De este 76%, el 32% no completó los estudios superiores, mientras que el 39% restante sí los culminó obteniendo así un título educativo de nivel superior (Gráfico 2).

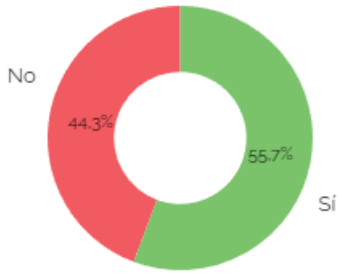
Gráfico 2- Máximo nivel de estudios alcanzado de mujeres trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario -Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Ahora bien, del total de mujeres encuestadas el 56% tienen hijos a su cargo. El promedio para cada mujer que es madre tiene 2 hijos (Gráfico 3) y el rango de hijos va desde 1 a 5.

Gráfico 3- Cantidad de hijxs a cargo de Mujeres trabajadoras trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario -Argentina. Año 2022

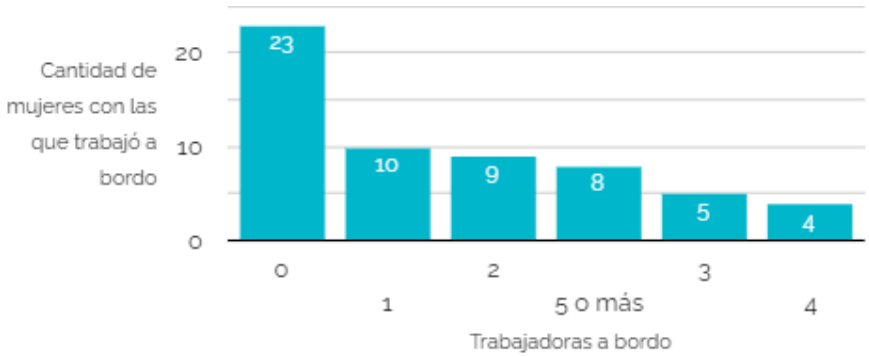


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

La encuesta también permite conocer las trayectorias laborales de las mujeres dentro del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario. Los resultados muestran que 1 de cada 4 mujeres encuestadas no pudieron insertarse laboralmente en estos sectores. El 78 % de las mujeres entrevistadas se embarcan, mientras que el 22% no se ha embarcado nunca esto puede deberse a vario factores, como que no pudieron insertarse en el mercado de trabajo vinculado al personal embarcado, a qué se han inserto en otra posición, sobre esto no se indago en esta encuesta.

Del total de mujeres que han trabajado en embarcaciones, el 39% nunca trabajó con otra mujer a bordo del barco. El 17% trabajó con una mujer a bordo y el 15% con dos mujeres embarcadas (Gráfico 4).

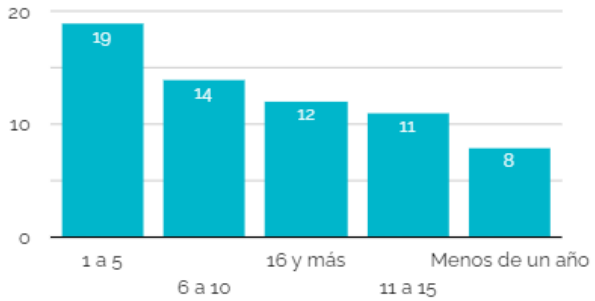
Gráfico 4- Cantidad de trabajadoras que alguna vez han embarcado con otras mujeres trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario -Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Por lo que respecta a la antigüedad laboral en el sector, las mujeres insertas en el ámbito marítimo tienen en promedio 8 años de experiencia. El 30% de las encuestadas tiene de 1 a 5 años de experiencia laboral. En menor medida, el 22% respondió que trabaja en el sector entre 6 a 10 años y el 19% lleva 16 o más años (Gráfico 5).

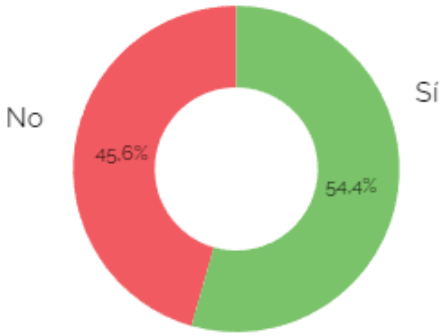
Gráfico 5: Cantidad mujeres con diferentes rangos de antigüedad laboral (en años) en el sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario -Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Uno de los datos más elocuentes que se desprende de analizar los resultados del relevamiento es que, en la actualidad, el 45,6% de las mujeres que acceden a puestos de trabajo en el sector lo realizan en categorías profesionales inferiores a las que estudiaron (Gráfico 6), es decir que muchas estás sobre calificadas para los puestos que ocupan en la actualidad. Cabe la pena aclarar que en esta encuesta no se indagaron las razones de porque ocupan cargos inferiores al nivel de estudios alcanzados, en el análisis cualitativo de las entrevistas se buscará problematizar las razones de que esto suceda.

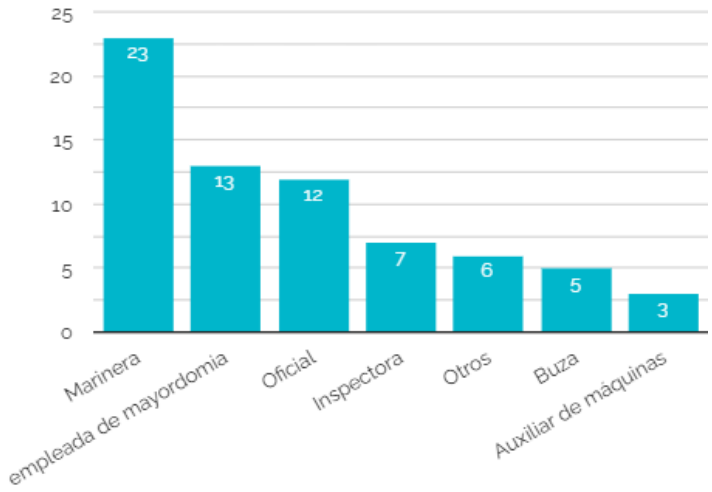
Gráfico 6- Porcentaje de mujeres trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario cuyo cargo actual es acorde a la categoría alcanzada -Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Ahora bien, los puestos de trabajo que las mujeres encuestadas han ocupado a lo largo de su trayectoria laboral son en su mayoría en el rango de marinería (33%), cocineras y empleadas de mayordomía (19%), oficiales (17%), inspectoras (10%), buzas (7%) y auxiliares de máquina (4%) (Gráfico 7).

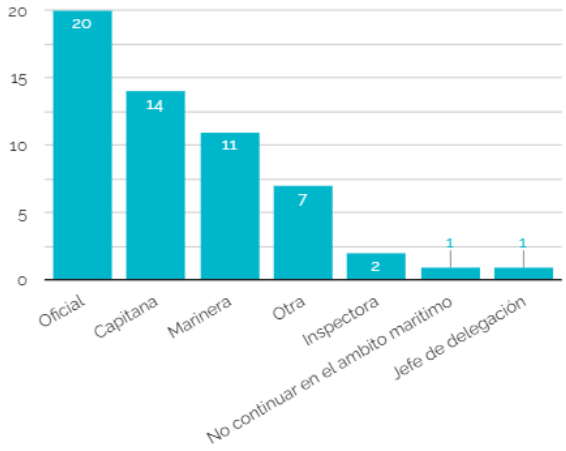
Gráfico 7: Cantidad de mujeres que han ocupado diferentes categorías profesionales del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario durante su trayectoria laboral - Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Resulta interesante cotejar los datos del Gráfico 7 con las expectativas que las mujeres encuestadas manifiestan sobre su trayectoria laboral en el sector. El gráfico 8 permite establecer que el 61% de las mujeres encuestadas desean llegar a cargos de oficialidad: el 36% a oficial y el 25% a capitana. En este sentido el 43% de las encuestadas identifican que el principal problema que enfrenta para desarrollarse en la actividad es acceder a un puesto laboral acorde a su formación y certificación.

Gráfico 8- Expectativas de cargos laborales a los que aspiran alcanzar las trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario - Argentina. Año 2022

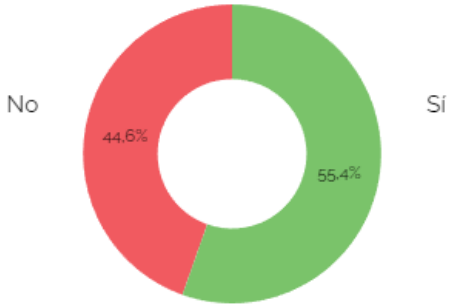


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Por lo que respecta a las violencias por razones de género vivenciadas en el ámbito laboral, optamos por operacionalizar el concepto a partir de la definición adoptada por la Ley Nacional N° 26.485 establece **seis tipos de modalidades de violencia por razones de género**. En base a la información de la Encuesta RED AMAMFYL pudimos establecer que el 55,4% de las mujeres encuestadas afirmó haber sufrido algún tipo de violencia en su trabajo (Gráfico 9). La tendencia general observada es que las mujeres sufren los distintos tipos de violencias de

manera simultánea. A su vez identificamos que el tipo de violencia predominante es la psicológica (71%), seguida por la económica y patrimonial (34%), la sexual (12%) y en menor medida la física (10%) y simbólica[10] (10%).

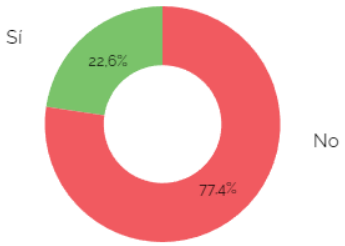
Gráfico 9- Porcentaje de trabajadoras que vivieron situaciones de violencia de género en su lugar de trabajo dentro del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario - Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

Al observar los datos vinculados al porcentaje de mujeres que vivenciaron algún tipo de violencia Dentro del 55,4% de mujeres que vivenció algún tipo de violencia en su ámbito laboral, el 77% no pudieron realizar la denuncia (Gráfico 10). Algo que llama la atención es la baja tasas de denuncias de violencia por razones de género, en el análisis cualitativo se indaga sobre este punto.

Gráfico 10- Porcentaje de mujeres trabajadoras del sector marítimo, lacustre, fluvial y portuario que vivieron situaciones de violencia de género en su lugar de trabajo y realizaron la denuncia - Argentina. Año 2022



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta RED AMAMFYL 2022.

5. Análisis del rol identificado de las mujeres y diversidades en la actividad pesquera

Las principales dimensiones de análisis son las trayectorias laborales (ingreso a la actividad, rol que ocupan, los estudios realizados), las condiciones de trabajo (instrumentos de trabajo, condiciones de las embarcaciones, barreras que presenta su trabajo, experiencias

[10] La violencia **simbólica** se ejerce a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

de violencia de género vivenciadas), la organización del cuidado y los roles de género en el hogar y las interacciones con instituciones tanto a nivel sindical o gremios, como acciones conjuntas llevadas adelante.

5.1 Análisis normativo

A nivel internacional, para proteger a los trabajadores del sector marítimo de todo el mundo la OIT establece normas internacionales que los Estados Miembros tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional a fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios ratificados relativos al sector marítimo se apliquen a toda la gente de mar y la protejan, teniendo en cuenta además otras normas internacionales del trabajo (OIT, 2020). El Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC) 2006 (Convenio en el que se refunden anteriores convenios y recomendaciones relativos al sector marítimo) establece las condiciones mínimas de trabajo decente en el sector. En la Argentina, las autoridades que tienen la misión del control del cumplimiento e implementación de los instrumentos internacionales, es decir, todos los instrumentos que define la ONU como organismo internacional que regula el transporte marítimo están nucleadas en la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica. La Red MAMLa forma parte de las ocho Asociaciones de Mujeres del Sector Marítimo (WIMA) creadas por el Programa de Género de la Organización Marítima Internacional (OMI). “En 2017 (...) se pudo lograr la creación de esta red que opera bajo los oficios de la organización marítima internacional, (...) dentro de un programa de género que quiere (...) visibilizar a la mujer, integrar a la mujer en todo el sector. Un sector históricamente ocupado y liderado por hombres” (Prefecto PNA, mujer, 40 años, Buenos Aires).

La forma de constitución de la tripulación de los buques pesqueros se regula por el artículo 40 de la ley N° 24.922. El proyecto de ley presentado en abril del 2021 por la senadora González y otros establece un mínimo del 30 % del personal de la tripulación de los buques pesqueros deberá estar constituido por mujeres y un 1%, por personas travestis, transexuales y transgéneros. Así como también, incorpora la creación del Régimen de Promoción y Participación de las Mujeres y Diversidades en el Sector Pesquero. Recuperando la interpretación de los actores desarrollada en el Producto 3, observamos que existen tensiones y miradas contrapuestas en relación con el proyecto de ley.

Por una parte, múltiples actores como un representante de cámara empresaria exportadora afirma que “siempre tuvieron las puertas abiertas para volver a embarcar” (Representante Cámara empresaria exportadora, varón, 55 años, Buenos Aires) y que es “cuestión de un imposible cumplimiento incorporar a un 30% de mujeres a bordo de los buques. ¿De dónde querés que lo saque? Nos fuimos a fijar y no había un 30% de mujeres disponibles” (representante de cámara, 60 años, Buenos Aires). Sin embargo, un representante de cámaras empresariales afirma que les recomendó a los empresarios que “no jodan con esto porque van a perder como perros, porque una vez que entro en tratamiento es un tema que es horizontal e inter partidario. Así que olvídense, perdemos 100 a 0. No nos

hagamos los machirulos porque vamos a perder mal" (representante de cámara, 60 años, Buenos Aires).

Desde la prefectura, un jefe del Centro de Control de Tráfico Río de la Plata considera que las mujeres ya están insertas en el sector: "la industria reconoce a la mujer como un recurso sumamente necesario y ya está incluida, ahora lo que se quiere hacer es (...) visibilizar qué es lo que hace, qué es lo que puede hacer, de qué manera trabaja, opera con el hombre para lograr todos los objetivos" (jefe del Centro de Control de Tráfico Río de la Plata, mujer, 38 años, Buenos Aires).

En contraposición, una parte de las mujeres y varones que se insertan en diferentes etapas del circuito productivo pesquero marítimo -desde capitanas, buzos profesionales, maquinistas, marineras, inspectoras hasta funcionarias del MAGyP- reconocen la necesidad de una normativa que las ampare legalmente y promueva la inserción y permanencia de las mujeres a bordo. Un varón buzo profesional reconoce que el proyecto de ley es necesario para generar igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. "Históricamente el 98% fueron hombres. (...) La participación de las mujeres es ínfima. A lo largo de los años siempre la mayoría de las contrataciones son de hombres", para fomentar la inserción y permanencia de mujeres en el mar afirma que "la contratación final [debe ser] a través del cupo obligándolos, porque si no los obligas no lo van a hacer; te dicen que sí, que las puertas están abiertas, pero después no las terminan contratando. (...) Vos subiste diez veces al mismo tipo en diez años y una vez a una sola en un grupo. Eso no es igualitario" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires). El buzo refuerza la necesidad del cupo obligatorio porque "es la única forma de que puedan incluir a las mujeres dentro de los trabajos; porque si no siempre la contratación es de hombres, sea freelance o efectivo" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires).

En sintonía, una mujer buza profesional menciona que "lo único que puede ayudar a revertir esto es un cupo femenino obligatorio, taxativo, que no se pueda discutir, que no lo pueda poner en duda ni el gremio, ni el empresario, ni los compañeros" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut). Este conjunto de actores toma como impulso el proyecto de ley para emprender acciones colectivas en pos de la igualdad de género en el sector pesquero marítimo. Retomando la voz de una marinera mercante de cubierta, "del proyecto de ley nosotras nos agarramos para establecer el 15 de diciembre el día de la mujer marítima argentina" (Marinera mercante de cubierta, mujer, 32 años, Buenos Aires). Dentro de este grupo de mujeres que apoyan este proyecto de ley, hay quienes cuestionan el cupo de personas travestis, transexuales y transgéneros en la tripulación de los buques pesqueros. "Estamos intentando insertar una mujer a bordo que la contraten (...) no podés imponer un cupo laboral y encima también trans" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42 años, Chubut).

Con relación a los mecanismos de control del cumplimiento de la modificación normativa, hay interpretaciones contrapuestas por parte de los actores que apoyan el proyecto

de ley. Por una parte, una funcionaria del MAGyP reconoce que “el control se lo dieron a la Subsecretaría de Pesca de Nación y la verdad es que nosotros no tenemos una estructura para controlar eso en todas las mareas de casi 600 buques ni tampoco tenemos esa dinámica armada” (funcionaria del MAGyP, mujer, 55 años, Buenos Aires). Por otra parte, una inspectora afirma que “de hecho los inspectores de pesca controlan el personal extranjero a bordo de los buques, así que perfectamente podrías controlar el personal femenino” (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

El proyecto de ley en el artículo 8° incorpora las capacitaciones en materia de género, esta arista normativa es unánimemente percibida por los múltiples actores del sector como necesaria. La ley establece “un programa de capacitación permanente de Sensibilización de Género y Erradicación de las Violencias y Discriminación hacia las Mujeres y Diversidades dictado por la Autoridad Máxima Marítima -Prefectura Naval Argentina- en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a los fines de capacitar en la materia a todo el personal perteneciente al ámbito marítimo”. Un varón buzo profesional reconoce la necesidad de las capacitaciones en materia de género y que dentro de las empresas “realmente nunca se trató nada, siempre las partes que se tratan son las de seguridad y los desarrollos de los mecanismos de los barcos (...) Pero de género no, nunca hicieron nada, eso también estaría bueno" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires).

Desde la PNA, consideran que “la capacitación no solamente tiene que ser a mujeres, tiene que ser a los hombres. Los hombres tienen que saber cuáles son también sus límites (...). En realidad, el hombre tiene que saber cuál es su lugar y hasta dónde puede llegar también, porque siempre es la mujer, pero el que siempre se sobrepasa es el hombre. (...). Cuando hablamos de género siempre estamos las mujeres y deberían estar los hombres también” (Prefecto PNA, mujer, 40 años, Buenos Aires). En la misma dirección, una conductora de maquinaria naval considera fundamental la participación de Prefectura en el acompañamiento. Una inspectora en diálogo con un capitán sobre la incorporación del cupo femenino: “él creía que tarde o temprano eso iba a suceder y que bueno, que le gustaría que le hable un poco a los compañeros y a los tripulantes” (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

5.2 Acceso a oportunidades de empleo para las trabajadoras

Los sindicatos son un actor social clave en la contratación de personal y, por ende, con capacidad de influencia para mejorar las oportunidades de acceso al trabajo de las mujeres y diversidades en el sector marítimo pesquero. En palabras de una representante sindical: “¿Quienes tienen la responsabilidad de embarcar? Los sindicatos. Entonces ahí es donde está la falla, porque es la realidad; algunos sindicatos más, otros menos”. Para acceder a oportunidades de empleo los sindicatos organizan Bolsas de Trabajo. En el caso de SOMU, la Bolsa de Trabajo se forma para procurar en forma gratuita la ocupación de sus afiliados en todas las seccionales del país. La misma se organiza según oficio y profesión: cámara (mozos), cocina

(cocineros y ayudantes de cocina), cubierta (marineros cubierta y contramaestre) y máquina (maquinistas, ayudantes de máquinas, engrasadores, bomberos).

"Es una industria totalmente masculinizada" (presidente SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires). "El 87% de los trabajadores del Puerto de Mar del Plata son varones. Las mujeres cuando se ocupan son en cargos de índole administrativo, sobre todo esta parte del puerto más administrativa" (técnica Fiscalización Pesquera MAGyP, mujer, 50 años, Buenos Aires). En la misma dirección, trabajadoras en puerto afirman que "las mujeres que yo veo están en las plantas y en las envasadoras, en tierra. La verdad que embarcadas no sé si hay" (técnica SENASA, mujer, 32 años, MDP).

Las oportunidades de empleo para las trabajadoras varían en función de su oficio y profesión. Por ejemplo, en una empresa donde "en los cinco años y medio que yo estuve solamente una compañera marinera vino al barco. Después en la parte de cámara y oficiales sí, siempre hay" (marinero mercante cubierta, varón, 45 años, Buenos Aires). En la misma dirección," con esto del auge que está teniendo la cuestión de género se han incorporado algunas mujeres en puestos específicos; puntualmente la oficialidad de puente: capitanes, primeros oficiales" (Representante Cámara empresaria exportadora, varón, 55 años, Buenos Aires). Asimismo, algunos representantes de cámaras empresariales evidencian sectores específicos de la cadena de valor pesquera donde se podría incorporar masivamente mano de obra femenina. Este es el caso de las embarcaciones en tangoneros. En palabras de un representante de cámaras empresariales: "yo creo que con la motricidad fina mucho más desarrollada como tiene la mujer, creo que naturalmente será una tarea que andaría mejor si fueran todas mujeres. No algunas, todas deberían ser mujeres. Entonces cómo sería una tarea que dotaría a la embarcación de un número contundente de mujeres podría, digamos, poner un camarote de mujeres. Entonces como que sería más sencilla esa convivencia" (Representante de Cámara empresaria, varón 60 años, Buenos Aires).

En relación a la oportunidad de empleos para las diversidades, si bien la Secretaría de la Mujer de SOMU reconoce que tienen trabajadores embarcados que son "gay, homosexual y tampoco tenemos problemas en embarcarlos, porque son hombres y ellos tienen la fuerza de los hombres. Las mujeres no, pero hay lesbianas que trabajan sin ningún problema" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). Ahora bien, desde las cámaras empresariales si han manifestado que en los embarques con "homosexuales se ha dado también algunos casos que han sido complicados" (representante de cámara, 60 años, Buenos Aires). Por la positiva, en el puerto de Mar del Plata se encuentra "la única empresa privada que tiene una persona trans dentro de su organización" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires). Aunque reconocen que son "muy nuevos en este tema, no tenemos experiencia en eso a nivel institucional, pero siempre que ha llegado un curriculum acá, se lo ha tomado. Parte de la idea es sumar, no solamente a trans, sino chicas lesbianas, chicos gays, todos" (jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires). En la actualidad, están organizando talleres en el Puerto de Mar del Plata en soldadura con la perspectiva de incorporar mujeres en esos oficios. "Nos están faltando obreras navales que eso nos gustaría incorporar porque entendemos que sería un

buen balance para lograr ciertas políticas de equidad de género, ya hemos incorporado mujeres en la parte de ingeniería, de jefatura de obra, en la parte de laboratorio" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires).

Las trabajadoras del sector marítimo manifiestan que: "las navegaciones para nosotras eran imposibles, como para todas las compañeras, era una navegación por un año que te da el gremio" (conductora de maquinaria naval, mujer, 35 años, MDP). En la misma dirección, una buza profesional e inspectora afirma que "todos esos buques y todo el transporte, está totalmente masculinizado. Cero inserciones de mujeres" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut). Las entrevistadas mencionan que las empresas que contratan mujeres tienen muy pocas que embarcan y dificultades en relación al ingreso a la actividad y la posibilidad de acceder a otro cargo de mayor jerarquía. Otra problemática encontrada se da en relación con el nivel de estudios y el tipo de trabajo al que acceden las mujeres.

Si bien algunas cámaras empresarias que afirman que "si se anotan mañana 20 mujeres en la Escuela de Pesca, van a tener posibilidad de salir a trabajar eso seguro, porque es un sector que crece año a año mucho tanto en agua como en tierra" (representante cámara empresaria exportadora, varón, 55 años, Buenos Aires). Otros actores del sector privado postulan que "si vos no tenes la mirada desde tu sector empresarial o cámara, vos no generas, no das políticas o no generas cambios… no podes esperar que el otro venga a vos porque el otro está esperando y quizás no sabe, entonces, bajate y acércate a esas personas" (Jefa en SPI Astillero, travesti, 50 años, Buenos Aires).

Ahora bien, también algunas mujeres destacan oportunidades de inserción laboral a nivel estatal, como el caso de la acción realizada por el MAGyP que impulsó una formación de un equipo de mujeres para cubrir los puestos de inspección a bordo de buques pesqueros de bandera argentina que desarrollan la actividad dentro de la Zona Económica Exclusiva Argentina (ZEEA). En palabras de una inspectora, "este sector ha hecho escucha y nos ha puesto en agenda y ya lo estamos viviendo; o sea somos doce compañeras, de mi grupo de Red de Mujeres de las Aguas que ya tenemos la libreta, que consiguieron laburo y que están navegando" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut). Dentro de este grupo, se destaca que "muchas de ellas no habían conseguido embarcarse nunca en su vida o tenían libreta hace veinte años, hace diez años, hace cinco, nunca las habían llamado. Su compromiso se ve, está latente ahí". Otra política pública activa que destaca la inspectora es la dispuesta por la Subsecretaría de Control y Fiscalización, que parte del CFP, "han sido los que han dado la primera respuesta del Ministerio en plantear un cupo femenino (...) del 50%, dando un puntapié súper importante, súper representativo (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

5.3. Condiciones laborales en el sector

El sector de la pesca marítima oscila entre trabajos estables y trabajos más precarios. Según una representante gremial, encargados de distribuir las oportunidades de acceso al trabajo "hay dos modalidades de trabajo relevo y efectividad, así que vos podés estar en plan de relevo toda la vida; depende un poco de la empresa y el sindicato que te efectivice" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). Ante la precariedad laboral, los representantes gremiales y sindicales afirman que "para proteger a los trabajadores y las trabajadoras se busca que no haya efectividad porque si no trabajan 20 personas y no entra más nadie. En cambio, con el relevo hay continuidad de trabajo para todos y para todas" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

De esta forma, en el sector marítimo pesquero "las empresas tienen poca gente contratada (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires), esta problemática se agudiza según el género del trabajador. Dependiendo del sector en la cadena de valor en que se insertan las mujeres observamos diferentes grados de precariedad e informalidad. La precariedad se define a partir de cuatro componentes: la inestabilidad, la desprotección, la inseguridad y la vulnerabilidad social o económica (Rodgers, 1989). El trabajo femenino en la cadena de valor pesquera se caracteriza por su alta probabilidad de desvinculación y trabajo inestable. En palabras de una conductora de maquinaria naval "nosotros tenemos que estar en una bolsa de trabajo que el gremio decide por nosotras; si somos mujeres nos cuesta mucho decidir si embarcamos, si no embarcamos. Si quieren nos desembarcan en el medio de la navegación" (conductora de maquinaria naval, mujer, 38 años, Buenos Aires). En contrapartida, un trabajador varón que se insertan de manera estable con un trabajo formal en relación de dependencia menciona que desde "el año 1994 estoy en la misma empresa, yo estuve freelance un montón de años y ésta es en la primera empresa que estoy efectivo" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires).

Asimismo, la inestabilidad laboral es consecuencia del grado de incertidumbre en la continuidad del puesto embarcado; aunque se observan algunos cambios en el tiempo, sigue siendo una característica latente de estas ocupaciones. "Antes no es que te echaban, antes no te contratan más (...) y automáticamente es como que te quedas sin trabajo. Ahora eso está más regulado (...) ellos tienen la delicadeza de decir mándame si o si la renuncia" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

Ahora bien, el género es una condición que profundiza la inestabilidad laboral. Recuperando el análisis normativo desarrollado anteriormente, la falta de cupo laboral para las mujeres en la industria marítima repercute directamente en su desarrollo profesional. En este sentido, un varón buzo profesional afirma que sobre la empresa en que trabaja "que la empresa al no promover [la inserción de la mujer], al no promocionarlo, la gente tampoco quiere pasarse a esos trabajos porque piensa que no la van a contratar" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires). En contraposición, desde la perspectiva de actores empresariales, se entiende que los sistemas de promoción, de premio y de calificación

son mecanismos fundamentales para mantener una tripulación estable a bordo. Los procesos de mejoras que tienen las empresas son independientes del género de la tripulación.

Retomando los aportes teóricos de Rodgers (1989), el trabajo en el sector pesquero alcanza la definición de precariedad por lo que no es. En particular al considerar el acceso a los beneficios de la seguridad social, así como también por la dimensión de protección tanto de la organización colectiva, las leyes del trabajo y las prácticas habituales respecto de despidos injustificados. Este es el caso de una buza profesional de gran profundidad "me bajan del barco, me mandan a hacer ese estudio del corazón, pero nunca me pasan por la ART, por la aseguradora de riesgo de trabajo (...) taparon un accidente súper groso porque si no me hacían bien el tratamiento para revertir eso, te mata. (...) O sea me iba a morir, una cosa así no podes cómo "obviar" y no pasar eso por la ART. A su vez, la trabajadora tuvo que costear sus gastos médicos: "ellos me dijeron que no importa, que haga eso, que lo revierta y que ellos me iban a seguir llamando para laburar, que iba a estar todo bien" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

La dimensión del ingreso se relaciona con la precariedad laboral en la medida que los trabajos pobremente pagos están asociados a la pobreza y a la inseguridad social. En el sector, el salario varía cuando se trabaja por marea y no en relación de dependencia. Siguiendo con el ejemplo de la buza profesional, "como no me habían pasado por la ART, ellos me iban a pasar una plata por mes, pero mínima, onda 20/30 lucas de un sueldo de 500 lucas". Más aún, las mujeres al acceder a ocupaciones por debajo de su nivel de desarrollo profesional terminan repercutiendo directamente en sus ingresos económicos. Este es el caso de la buzo profesional "la única libreta en 300 metros de profundidad en el país de una mujer es la mía, o sea no hubo en la historia una mujer en Argentina que haya llegado a esa categoría. (...) Y los que tienen esa libreta son re millonarios porque laburan en todas las saturaciones, que pagan mil dólares por cada día de saturación" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut). Al no conseguir un puesto de trabajo acorde a sus calificaciones como buzo profesional de gran profundidad se insertó en el sector de la pesca marítima como inspectora, cuyos sueldos son más bajos.

Al analizar las condiciones laborales en el sector pesquero marítimo es importante analizar la dimensión socio ambiental de las embarcaciones porque, en palabras de una jefe del Centro de Control de Tráfico Río de la Plata "es un ambiente totalmente distinto a los que están en tierra" (Prefecto PNA, mujer, 38 años, Buenos Aires). Tal como desarrollamos en el marco teórico, la actividad laboral resulta más insegura en la medida que, de manera individual o colectiva, los trabajadores carecen de control sobre las condiciones de trabajo. Según un representante de cámaras de empresas exportadoras dedicadas al proceso y comercialización de productos pesqueros las embarcaciones están preparadas para tener tanto a hombres como a mujeres. Los barcos y las empresas tienen la obligación de delimitar vestuarios y zonas comunes, zonas públicas, zonas para el descanso y la comida. "Todo eso (...) está preparado para tener tanto a hombres como mujeres, o sea no hay limitantes. Ahora si la costumbre y la tradición sigue dando así, (...) yo no veo ningún tipo de perjuicio"

(Representante de Cámara empresaria, varón 60 años, Buenos Aires). En contraposición al relato anterior, encontramos algunos testimonios que mencionan que no siempre las embarcaciones[11] están preparadas para incluir mujeres: "nosotros ya sabemos que los barcos no están preparados por eso te digo nosotros subimos con todo el coraje, con todas las ganas de laburar" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42 años, Puerto Madryn). Aunque, también mencionan que "es súper debatible porque por ejemplo vos tenéis camarotes de cuatro, contratá cuatro mujeres (...). La ducha no hay espacio; pones un horario y le dejas 30 minutos la ducha para las chicas. (...) No es realmente la construcción del barco, la habitabilidad" (Buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Chubut).

Desde el SOMU menciona en relación con los barcos y su habitabilidad que para que "la parte sindical entienda que somos iguales para el trabajo y la mujer tiene que trabajar a la par de los hombres tenemos que articular la política de igualdad con las empresas, con el sindicato mismo y con las trabajadoras. Que se entienda primero, que la trabajadora en el barco es su lugar de trabajo" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

En relación con la habitabilidad de las embarcaciones se destaca una experiencia positiva emprendida por el Astillero SPI y un grupo empresarial de capitales nacionales. Si bien al principio cuando se planteó la idea de construir un barco con perfil de género, el empresario no estuvo de acuerdo. "Hubo un proceso de maduración donde él no quiere llamar perfil de género, pero logramos cambiar las habitabilidades para que sean funcionales el género y la diversidad. (...) Generalmente las habitabilidades son de cuatro personas, pero (..) no hay tantas mujeres marítimas como para en un solo barco poner cuatro mujeres. Entonces el pretexto para no embarcarlas es que no tienen lugar, no tienen vestuario. Este buque está pensado su habitabilidad para que en vez de cuatro sea de dos y se han agregado baños" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires).

5.4. Estereotipos de género en el sector pesquero

A partir de las entrevistas que se realizaron se puede observar, que muchas mujeres para participar tienen que poder "hacerse fuertes" y resistir situaciones para poder participar y sobre todo permanecer en el sector. Algunas entrevistadas comentan que está ocupación no es para todos y todas. En relación con las formas de desarrollar su actividad, en muchos casos se menciona que deben cambiar su forma de comportarse o vestirse, para poder mantenerse alejadas de situaciones de violencia por razones de género. Una conductora de maquina naval nos cuenta: "yo tengo que estar como la mujer samaritana, tapada por todos lados; uso mameluco las 24 horas del día. Hay cuarenta mil grados de calor, imagínate que en las máquinas hace el doble de lo que está en la cubierta o en el puente" (conductora de maquinaria naval, mujer, 38, MDP). De lo relevado se percibe que para poder desarrollarte

[11] Las embarcaciones tienen que cumplir con ciertos protocolos de seguridad, los mismos son inspeccionadas por la PNA, pero no realizan fiscalizaciones sobre la distribución o si tiene camarotes diferenciados para mujeres y varones, entre otros.

en la actividad siendo mujer, debes tener una forma de comportarte de conseguir el "respeto" del otro.

En contraposición cuando se consulta sobre las experiencias representantes gremiales declaran que "entra una mujer a trabajar abordo y te cambia: los muchachos se bañan, se afeitan, se perfuman, cuidan los modales, lo que hablan, son más limpios" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). En la misma dirección un representante de las cámaras empresarias afirma "si vos, después me decís cuál fue la experiencia que me han transmitido a mí los armadores, los propietarios de barcos, respecto a tener una mujer embarcada sin ningún tipo de problema, muy por el contrario. Ellos te dicen que en general el barco funcionó muy bien, funcionó con un orden, funcionó con un respeto que muchas veces no se da cuando son todos hombres. Con lo cual no hay por parte del empresario ninguna cuestión o prejuicio previo como para decir no, mujeres no a bordo. Y han tenido capitanes y marineros" (representante cámara empresaria exportadora, varón, 55 años, Buenos Aires).

Las entrevistadas con más años de experiencia en la actividad, afirman que notan cambios en los últimos años, antes era más difícil subir mujeres oficiales a las embarcaciones. "En una época las mujeres se vestían muy masculinas para protegerse ellas mismas, que no la acosen. Ahora no es necesario". Si bien, se evidencian que se pone en cuestión las problemáticas en relación con la vestimenta de las trabajadoras embarcadas, las diferencias según género para vestirse arriba de los barcos continúan vigentes. La Secretaría de la Mujer de SOMU, afirma que "tenes tu lugar de trabajo, tenes tu mameluco o tu uniforme. También tienen que estar vestidas acorde a tu lugar de trabajo" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). En la misma dirección, una trabajadora del puesto de oficialidad afirma que "¿y él sí puede andar con una toallita en la cintura que te hace creer que una mujer no puede andar con una toalla? Y yo ja, ah mira. Y sin embargo para mi estaba mal, una mujer no podía andar con una toalla. Pero sí podían andar los hombres ¿entendes?" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

En relación con lo generacional, este grupo de mujeres trabajadoras con mayor antigüedad en el sector mencionan la importancia de las generaciones y la forma en que se transmite el saber, sobre todo de trabajadoras mujeres con más experiencia, para transmitirle a las más jóvenes "las mujeres que son grandes ya, que están a punto de jubilarse y que también han estado en la pesca. Nosotras que somos las más viejas por decirlo así, con más trayectoria en el agua es poder transmitirles a las chicas nuevas ¿me entendes? de cómo es estar arriba de un barco porque hay chicas que agarran la libreta, ponele que le den la oportunidad de subir no saben a dónde va, no saben cómo manejarse" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42, Chubut).

5.5. Organización social del cuidado y roles de género

La economía del cuidado permite comprender las relaciones entre los/las trabajadoras de la pesca marítima y su grupo familiar. Este corpus teórico permite analizar los modos en los

que se genera la "distribución" de los trabajos, los tiempos y los ingresos para poner la producción de bienestar en el centro del análisis. La economía del cuidado centraliza el conflicto entre la producción (con sus tensiones entre ganancias y remuneraciones) con la reproducción (o las condiciones de vida entendidas en un sentido amplio, sostenidas con ingresos y con trabajo de cuidado no remunerado) (Picchio, 2001 y 2003).

El "trabajo reproductivo" era entendido como aquel "necesario" para reproducir la fuerza de trabajo, tanto presente como futura (Benería, 1979; Picchio, 2003). La definición del contenido del trabajo reproductivo no difiere de la del trabajo doméstico. El énfasis, entonces, estaba puesto, sobre todo, en "visibilizar los costos" para las mujeres que la provisión de este trabajo reproductivo traía aparejados. Lo anterior se puede observar en el caso de la conductora de maquinaria naval, al momento de su embarque "[él] estaba súper estresado porque él se tuvo que encargar de llevar los chicos a la escuela, de cocinar, de todas las cosas de la casa, de pagar las cuentas. –¿No sé cómo haces para administrar toda la casa– me decía? La verdad que es un trabajo que nunca nos valoran a nosotras" (conductora de maquinaria naval, mujer, 38 años, MDP). Tal como se desarrolló en el marco teórico, las mujeres y los varones que proveen cuidados no remunerados son también quienes más trabajo doméstico hacen, y se desconocen si las diferencias de género son más o menos pronunciadas en uno u otro tipo de trabajo (Budlender, 2008).

En relación con las estrategias de cuidados que toman las trabajadoras de la pesca, algunas han ido cambiando las estrategias o los tiempos de marea. Siguiendo con el caso de la conductora naval, previamente a que su marido tome a su cargo las tareas de cuidado, la entrevistada comenta que sus redes de cuidado y la forma de organizar dependían de la ayuda de otras mujeres de su familia: "me ayuda mucho mi mama y mi sobrina en el cuidado [de mis hijos y] de la casa, (...) mi sobrina los cuidaba y mi mamá se encargaba de llevarlos a la escuela, se iban rotando" (conductora de maquinaria naval, mujer, 38 años, MDP).

El tipo de actividad y sus particularidades como es el de embarcarse varios meses al año, hace que las familias se amolden a esta dinámica. Lo anterior queda en evidencia en el caso de un buzo profesional: "se fueron adaptando y acostumbrando. (...) El mes que estás *en tu casa de descanso* estas a full con tu familia; porque los llevas, traes, los disfrutas 24 horas. Y después bueno, un mes estás afuera. (...) Así que bueno ahí es importante el complemento de la pareja" (buzo profesional de primera categoría varón, 44 años, Buenos Aires). Otra situación diferente, es el caso de las mujeres que se organizan para poder ver a sus hijos en los momentos que llegan a algún puerto y organizar las estrategias de cuidado. "Cada vez que arribaba al puerto. Yo entraba a Deseado 12hs. y lo hacía viajar a mi hijo y ponele a mi hermana, o a mi papá y a mamá y a mi hijo, para estar, aunque sea 12hs con él. Si bien eran pocas horas, siempre lo intente porque necesitaba verlo, entendía que él también me necesitaba como mamá y bueno, en esas horas organizar a ver qué le pasa, cómo está, qué le pasó, qué le sucedió, en ese tiempo organizaba todo lo que podía (…) Esa organización para poder estar embarcada la hacía en base a la vida de mi hijo y así también afectaba la vida del resto de mi familia "(Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

En los casos de hogares de jefatura femenina, las entrevistadas nos mencionan que al ser sostén del hogar era importante el ingreso, una entrevistada nos menciona "yo no podía entender que la gente no pudiese comprender que yo iba simplemente el pan de mi hijo. Es loco explicarlo, pero hoy hasta en ciertos casos tenes que explicarlo que uno va simplemente por el pan de cada día. Bueno surge con todo esto, que iba pasando el tiempo seguía recibiendo agresiones, pero yo tenía que seguir trabajando" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42 años, Chubut).

Las y los trabajadoras enfrentan tensiones sobre embarcarse durante un tiempo, ya que en muchos casos la concepción sobre el padre que embarca y la madre que hace lo mismo cambia. Sobre esto una entrevistada menciona "yo me sentía una mala madre, no es que yo no quisiera estar con mi hijo. Si yo me quede en tierra nos moríamos de hambre, él, yo y cuentos toda mi familia, que éramos muchos". Sobre este punto, otra entrevistada afirma "Cuando un varón embarca y deja a su familia, está correcto y es lo que tienen que hacer. Y nosotras por hacerlo estamos queriendo cambiar reglas, estamos queriendo ocupar lugares que no nos corresponde, somos las madres que abandonamos nuestros hijos para ir de tras de tal. A mí me lo han dicho -vos preferías estar acá entre hombres en vez de estar con tu hijo, si tu hijo se enferma-" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

En algunos casos los empresarios estimulan prácticas de conciliación familia- trabajo, sobre esto el representante de la cámara menciona "el que hoy es empresario propietario de barco armador antiguamente fue marinero, capitán, patrón, maquinista y demás. Y yo lo que veo que para ellos es natural periódicamente se reúnen, pero no solo reuniones de trabajo sino reuniones de distensión" (representante cámara empresaria exportadora, varón, 55 años Buenos Aires).

6. Mapeo de obstáculos a la participación y representación de las mujeres y diversidades en el sector.

6.1. Sesgos de género que imposibilitan la participación de las mujeres

Margrit Eichler (2001) al referir a los sesgos de género menciona tipos diferentes, uno es el referido al *androcentrismo*, el cual implica la identificación de lo masculino como lo humano en general, invisibilizando a las mujeres. Por otro lado, identifica la *insensibilidad* de género, al no considerar la importancia de los géneros y el sexo asignado al nacer, esto hace que no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y varones, por ello invisibiliza las desigualdades existentes. Por último, define los *dobles estándares*, es decir, utilizar diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones problemáticas parecidas o idénticas para los géneros.

Uno de los principales obstáculos que se presentan son los sesgos de género, los cuáles obstaculizan la posibilidad de una participación plena de las mujeres en igualdad de condiciones, una representante gremial afirma que hay que trabajar en "la inclusión y bajar

muchas barreras para que las mujeres puedan trabajar. Eso es lo que tiene prioridad: el acceso al trabajo" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). En la misma línea, desde el sector privado reconocen que "las barreras las ponemos nosotros mismos desde la empresa; las barreras hay que levantarlas y te digo, sé de casos en donde se ha hecho, hay cooperativas de trabajo de chicas trans" (Jefa SPI Astillero, travesti, 57 años, Buenos Aires). En contraposición, desde las cámaras empresariales reconocen que "a nosotras las chicas afiliadas al SOMU nos dicen ´yo no quiero un travesti a bordo porque ese tipo tiene pito, no me jodan; yo quiero mujeres, no travestis´ o sea, la falta de experiencia en este tipo de relaciones hace que todos actuemos mal" (Cámara empresaria, varón 60 años, Buenos Aires).

Siguiendo con las elaboraciones, un entrevistado comenta "creo que pasa como en un montón de ámbitos que son muy masculinizados, que siempre históricamente fueron dominados por los hombres o la mayoría fueron hombres, entonces hay mucha reticencia a tener compañeras mujeres. O a veces hay miedo de tener compañeras mujeres, falta de costumbre; empiezan los comentarios de que no van a poder hacer los trabajos o de que va a haber problemas en la diferencia de sexo, que va a haber conflictos con sus compañeros o aducen a la falta de lugar o que no hay comodidad para ellas" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires). En esta línea, en muchos casos es un sesgo que se debe a la falta de acciones que permitan mejorar eso, en este sentido un buzo nos comenta "siempre son excusas realmente porque las veces que hemos tenido compañeras los trabajos los hacen igual o los hacen mejor que los hombres. Y bueno eso muchas veces a los compañeros les molesta, ¿no? no les gusta que pase eso. Entonces son los mismos que después dicen -No, que trae problemas o que no puede hacer los trabajos. No hay espacio-. Se da por ese lado la cuestión" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires). Sobre esto último otra marinera comenta "una mina arriba del barco, oh le vamos a tener que hacer el trabajo nosotros" ¿viste? está siempre de por medio eso y capaz que yo subí y me pongo a la par que un hombre" (marinera mercante de cubierta, mujer, 40, Buenos Aires).

En relación con el sesgo de los dobles estándares, se encuentra en el sector resistencias para la contratación de mujeres porque pueden generar problemas a los trabajadores varones. Este rol que le asignan a las mujeres trabajadoras les genera un propio obstáculo para ser consideradas trabajadoras pares, sobre esto una trabajadora menciona "dos jefes de máquinas me dijeron –Si me llaman o me suena el teléfono nadie atiende ni nada– y me dice –No hables vos. Porque si mi mujer se entera que hay una mujer a bordo, viene hasta acá, me mata y te agarra a vos–. Y yo le digo –Pero usted le tiene que decir a su mujer que estamos en el siglo XXI, que hay mujeres en estas profesiones. Yo no quiero un problema porque yo también soy casada y mi esposo navega. Yo vine acá a trabajar y usted le tiene que dar seguridad a su esposa, ahora, si pasa algo interno entre ustedes no es mi problema– "(conductora de maquinaria naval, mujer, 38 años, Buenos Aires).

La propia reproducción de los sesgos de género tanto culturales y sociales, son promovidos tanto por varones como por mujeres, sobre esto una conductora de maquina naval

afirma “a veces se ejerce también mucha violencia entre mujeres; por ahí de mujeres prefectas a nosotras que somos navegantes. En sí cuando queremos entrar a un puerto (...) o cuando queremos hacer un trámite y esta una prefecta (...) es como que te imponen con autoridad y ejercen una violencia ante nosotras; es como un maltrato que recibimos de parte de ellas” (Conductora de maquinaria naval, mujer, 38 años, Buenos Aires).

Otra presencia de este sesgo del androcentrismo es la forma en el que se da el ingreso a la actividad a un sector masculinizado y como el mismo debe estar mediado por un varón “Yo me recibí, yo tenía 25 años cuando me recibí. Ya cuando entras al colegio de 50 alumnos éramos 5 mujeres, 6 como mucho (…) todos ya salen como acomodamos. Tiene mucho eso de que necesitas un padrino para poder tener un ingreso, una palanca. Después de eso uno se va haciendo el camino, pero la realidad es que siempre tenes que tener la aprobación de algún masculino para ingresar, para permanecer y seguir ahí” (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

Siguiendo la clasificación de Eichler, el sesgo de la insensibilidad de género se presenta muchas veces como la promoción de una “falsa igualdad de género y oportunidades” queda evidenciada en el sector de la pesca. Sobre esto un entrevistado afirma “el empresario siempre me dice: si quiere venir a trabajar que venga sea del sexo que sea o tenga la ideología que tenga. Por lo menos es lo que yo veo, no hay en el grupo de empresario que yo trabajo no hay ningún prejuicio o ningún impedimento para decir tenemos que generar una política en esta línea” (gerente de cámaras empresaria, varón, 55 años, Buenos Aires). En contraposición, encontramos testimonios que afirman que el acceso a las oportunidades laborales no es igualitario entre varones y mujeres, y que justamente no logran insertarse tan fácilmente.

Otro sesgo de género identificado se da cuando las mujeres se enfrentan a la discriminación derivada de las responsabilidades sociales que se les asignan debido a los estereotipos de género. Este es el caso de la maternidad y paternidad, entre la madre abandónica y el padre proveedor que se va al mar: “somos las madres que abandonamos nuestros hijos para ir de tras de tal. A mí me lo han dicho -vos preferías estar acá entre hombres-, -preferís estar acá entre hombres en vez de estar con tu hijo, si tu hijo se enferma- (...) no se dan cuenta del daño que le causan a uno interiormente” (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires)

6.2 Interseccionalidades: género, migración y etnia

A lo largo de este informe se ha identificado principalmente sobre la división sexual del trabajo y el rol de los cuidados haciendo foco principalmente en cuestiones de género. Algo importante que hace falta visibilizar está vinculado a las “jerarquizaciones y divisiones configuradas por la clase social, las asignaciones étnico-nacionales y las construcciones raciales, entre otras, además del género” (Rosas, 2020: 2). El concepto de interseccionalidad (Crenshaw, 1989) es una herramienta útil para detectar las múltiples discriminaciones que se entrecruzan con las desigualdades de género. Permite analizar cómo se manifiestan las diferencias de

género, y fundamentalmente cómo se profundizan, al incorporar otras variables al análisis. En ese sentido, el concepto propone un enfoque que subraya que el origen migratorio, el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser "naturales" o "biológicas", son construidas socialmente y están interrelacionadas. Un enfoque transversal del género como éste visibiliza los sistemas interrelacionados de dominación de manera contextual y práctica, por ejemplo, en las experiencias de mujeres migrantes racializadas (Vazquez Laba et al., 2012).

Como observamos en este estudio en la Provincia de Chubut, evidencia las desigualdades preexistentes en la sociedad que están mediadas por diferentes realidades como son el género, las clases social, la etnia, la procedencia migratoria. En nuestro caso de estudio, "Puerto Madryn tiene una altísima cantidad de familias bolivianas. Están llegando a la universidad, están avanzando" (agente educativo, varón, 45 años, Chubut). Si bien son segunda o tercera generación de migrantes, es decir, son nativos argentinos; "el resto lo cuestionaba porque es boliviano" (agente educativo, varón, 45 años, Chubut). En la narrativa discursiva se justifica esta segregación por ciertos aspectos culturales que caracterizarían a los hijos e hijas, nietos y nietas de migrantes bolivianos: "pueden pasar diez mil, pero como sus aspectos culturales siguen siendo cerrados va a ser igual. Sin embargo, lo que sucedió es que, la primera generación tenía vergüenza de decir que eran hijos de bolivianos. Ahora hay un cambio cultural que habría que analizar porque están dando señales. Antes te agachaban la cabeza, ahora te discuten" (agente educativo, varón, 45 años, Chubut).

Para las familias migrantes el acceso a la educación es una forma de movilidad social ascendente. La formación técnica para emplearse en el sector pesquero "antes era como una salida para el boliviano; de hecho, le decían la bolitecnica o bolipesca". En palabras de un profesor de una escuela técnica, podemos observar cómo se agrava la situación de vulnerabilidad de las poblaciones desventajadas como las mujeres y las/os migrantes. "Asiste mucha familia boliviana, en esta escuela particularmente, es muy demandada desde un estatus social medio bajo, como medio de ascenso y sobre todo como escuela de buena calidad, de prestigio" (agente educativo, varón, 45 años, Chubut). Para esta población el estigma y la discriminación se vivencia en sus trayectorias educativas "nosotros cuestionamos a una familia que le saca fotos con la bandera de otro país, o sea, pensemos en la lógica. En España sería un mérito para nosotros, pero si te vas a Bolivia y en Bolivia te dan la bandera, no sé si estarías tan contento". Al mismo tiempo, desde la institución educativa advierte que "es muy fino el límite entre alterar su cultura y la educación formal, tenes un cruce de conflictos" (agente educativo, varón, 45 años, Chubut).

El análisis interseccional propuesto permite comprender que la condición de "ser migrante", "ser mujer" y "ser pobre" son pertenencias que en su simultaneidad multiplican la vulnerabilidad de las personas y que los obligan a desplegar estrategias de organización colectiva para garantizar la reproducción de la vida, tanto a nivel de las familias como de las asociaciones comunitarias.

6.3 Existencia de segregaciones

Siguiendo los desarrollos de la OIT (2020), a menudo impera una visión no incluyente con respecto a las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo y que se considera desempeñan funciones complementarias, lo cual se refleja en los puestos directivos. Todo ello da lugar a una segregación ocupacional por razón de género, tanto horizontal como vertical.

6.3.1 Segregación horizontal

La segregación horizontal refiere a la distribución entre sectores de la actividad, es la que origina ocupaciones con fuerte concentración de mujeres o de varones, en oficios claramente feminizados como como la docencia primaria, el servicio doméstico, la enfermería o el secretariado para las mujeres y la plomería, la ingeniería, las fuerzas armadas o el cuidado de plazas o jardines para los varones. Es decir, aunque en muchos ámbitos laborales se observan a mujeres y varones compartiendo oficinas y escritorios, el hecho es que hay una especialización, una división de ocupaciones de modo tal que, algunas son desempeñadas exclusiva o casi exclusivamente por mujeres y otras por varones. (Espino, 2012).

Sobre este punto de las ocupaciones que se asignan socialmente a las mujeres una entrevistada nos comenta “es más fácil que una empresa reclute enfermeras por ejemplo que todos los barcos necesitan ir con una, también por ejemplo ayudantes de cocina también son mujeres, pero viste es más subirlas a ellas que marineras ¿viste?” (marinera de cubierta, de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

Otra de los obstáculos encontrados vinculado a esta segregación, se vincula a la negativa o imposibilidad de estudiar otras categorías. “Yo ya había hecho un título y la escuela no me permitía hacer dos títulos, porque vos para empezar a salir a despachar como oficial tenes que hacer dos títulos y no se me permitía obviamente porque era mujer y yo le dije al director, bueno usted me está discriminando porque a mis compañeros a todos le permite hacer los dos títulos. "Lo que pasa es que usted es mujer y se nota" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires). En esta línea un gerente de cámara comenta “si vos me preguntas por qué las mujeres no se avienen con más frecuencia a anotarse a participar, la verdad no sabría decírtelo. Y también como cámaras, nos hemos juntado cuando discutimos este tema, también hicimos la consulta a la Escuela de Pesca Nacional y ellos tampoco tenían una respuesta. Ellos dicen "no sé, esto está abierto a todo el mundo, cualquiera puede venir a anotarse” (Referente Cámaras empresarias, varón, 55 años, Buenos Aires).

6.3.2 Segregación vertical

La segregación vertical, alude a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, es decir, la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los varones en niveles superiores de un mismo sector de actividad. (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990). Entre las características que se encuentran en esta segregación se dan: las peores condiciones

laborales para mujeres, menores salarios, más dificultad de acceso al mercado laboral, la obligación de descartar o aplazar la maternidad, entre otras.

"El primer techo que nosotras encontramos es de cristal: no accedemos a cargos jerárquicos; que te elijan para tener una coordinación. A mí me parece (...) que el Estado necesita a profesionales. Muchas mujeres tenemos los títulos universitarios (...) pero nos pasa, por ejemplo, el 90% de las mujeres estamos en tareas administrativas; pero los varones que hacen tareas administrativas están como operativos" (técnica Fiscalización Pesquera MAGyP, mujer, 50 años, Buenos Aires).

Sobre la falta de posibilidad de ascender en la carrera por su género una capitana nos comenta "una constante para mí fue esa, el hecho de "tu problema es ser mujer" y por ahí mi problema es la portación de un sexo, ese es mi problema" En este caso, la trabajadora identifica que la barrera es cultural: "después de ahí sabía, por la mentalidad que ellos tenían, que si vos saliste de un barco no podías volver como oficial porque tus compañeros no te iban a respetar. Y de hecho volví. Hubo gente que volvió como oficial de sus compañeros. Pero bueno, yo era mujer y no lo iba a poder hacerlo, iba a morir en un barco donde cobraba dos pesos de Segunda Oficial y más posibilidades que eso no se veía" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

También, la segregación vertical se da en los puestos directivos y de gerencias de las empresas que están ocupados por varones. Al respecto, un buzo profesional afirma que "inclusive las empresas en sus grupos empresariales, la parte de gerencia o los grupos que arman los embarques, siempre hay mujeres, pero se ve que no les interesa contratarlas o por ahí los directivos son hombres y les bajan línea de que no los hagan" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires).

La conciliación entre el trabajo y la organización del cuidado es otro de los obstáculos, las mujeres marítimas encuentran dificultades para estudiar o crecer en sus carreras profesionales. Esta problemática se agudiza en el caso de las madres jefas de hogar. Entonces tienen que esperar que los hijos sean más grandes o puedan resolver los cuidados. Tomemos como ejemplo el caso de una marinera que está estudiando para Segunda Oficial, "en realidad es la tercera vez que intento entrar después de tantos años y ahora que mi hijo ya está grande me quiero dar la oportunidad, no solo una satisfacción personal, sino que también la parte laboral porque llevo ya muchos años en el agua (...) aparte tantos años de hacer el trabajo tengo la columna con doble hernia de disco, tengo las rodillas destrozadas, las muñecas, es un laburo muy duro. Bueno, entonces gracias a Dios pude entrar a la escuela y el año que viene arranco voy a poder crecer" (marinera mercante de cubierta, mujer 40 años, Buenos Aires).

En el caso de las trabajadoras del mar que sí logran estudiar para otras categorías/jerarquías, encuentran arista de la segregación: no son contratadas para ese puesto, sino que las contratan con cargos más bajos. Sobre esto una entrevistada comenta: "vamos a conseguir que la compañera que cursa no se embarque como supervisora de pesca, que se embarque como buza si tienen la capacidad y el título para hacerlo. Que la marinera, que la maquinista se pueda embarcar como maquinista. (...) en los oficios que son más

masculinizados dentro de la industria, nada la compañera te cuenta situaciones que es esto, a los engrasadores y maquinistas por ahí contratan como maquinista a un asistente de máquina, a un hombre y nosotras tenemos como 10 compañeras que son maquinistas, que tienen un montón de experiencias haciéndose cargo de un departamento de máquinas y no las contratan y tienen más experiencia, la misma edad" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

El último obstáculo identificado para generar mecanismos de ascenso en la carrera profesional reside en la invisibilidad del problema, es decir, no poder reconocer cuales son las dificultades para generar estrategias. Sobre esto una Prefecta comenta "nosotros no tenemos ese tipo de barreras porque nos regimos sobre un mismo reglamento que rige y tenemos los mismos tiempos para los ascensos, las mismas oportunidades, no hay una dificultad para acceder, pero bueno estamos bajo un régimen que es diferente, está regulado, está pactado…igualmente no hay tantas mujeres en los puestos más alto de jerarquía" (Prefecto PNA, mujer, 40 años, MDP). En muchos casos esta falta de participación de mujeres en puestos de jerarquías se debe a múltiples factores, como, por ejemplo, la falta de disponibilidad de tiempo pare realizar cursos, capacitaciones, para el ascenso, o como esté conformada la familia, cuántos hijos/as tienen a cargo, que va a recaer en la demanda de cuidado, entre otras.

6.4 Violencia por razones de género

A lo largo de este apartado se buscará profundizar el análisis sobre la temática de la violencia por razones de género, a su vez de identificar los obstáculos que esta genera sobre la participación y la representación de las mujeres en el sector. Para la realización de este análisis partimos de los fundamentos de la OIT presentados en el informe "Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar" (2019) y los seis tipos de modalidades posibles de la violencia de género establecidos en el artículo 5 de la Ley Nacional N° 26.485 "Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género".

La violencia por razón de género definida como la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, acoso sexual, coacción y otras formas de privación de la libertad. En el mundo laboral, la violencia y el acoso incluye aspectos físicos, psicológicos y sexuales, y pueden menoscabar la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima. La violencia y el acoso en el trabajo pueden tener consecuencias físicas y emocionales. La ansiedad, la depresión y los trastornos del sueño son algunos de los efectos de la violencia y el acoso, y repercuten negativamente en el bienestar de la víctima y en su desempeño laboral. En el sector marítimo está situación implica consideraciones particulares; en palabras de un jefe del Centro de Control de Tráfico Río de la Plata "tenemos que diferenciarnos con la gente de los embarcados, es un ambiente totalmente distinto a los que están en tierra: (...) está encerrada en un buque que no sabes

cuándo va a poder llegar a destino" (Prefecto PNA, mujer, 38 años, Buenos Aires). Aunque, las situaciones de violencia se dan tanto en el trabajo embarcado como en el muelle.

La Ley Nacional N° 26.485 establece **seis tipos de modalidades de violencia por razones de género**. En primer lugar, la física que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física. Por un lado, encontramos relatos donde la violencia física es una parte más del trabajo de las mujeres de mar cuando están embarcadas. "La mayoría son violentos, la mayoría son alcohólicos, machismo muy básico, muy muy físico" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

La segunda modalidad establecida por la ley nacional es la **violencia psicológica**[12], que fue identificada en uno de los testimonios: "yo no podía entender que la gente no pudiese comprender que yo iba simplemente el pan de mi hijo (...) va pasando el tiempo seguía recibiendo agresiones, en cuanto pueda me voy a ir a estudiar y era para escapar de toda esa discriminación, de todas esas cosas feas que sucedían, acosos, abusos" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires). Al intercambiar con las trabajadoras embarcada, uno de los puntos que se visibilizan es sobre la ropa que utilizan y en particular los cuidados extremos que tienen que tener sobre su propia ropa interior, sobre esto una marinera comenta: "yo hasta hoy en día me cuido mucho con la ropa interior: la escondes todo el tiempo o llevo dos nada más y lavo una mientras que la otra la estoy usando. No queda evidencia ni nada ni dando vuelta. Y lo de arriba (el corpiño) no se lava. Me ha pasado que te los roban, te revisan" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42 años, Chubut). Este hurto de ropa interior refleja una combinación de diferentes tipos de violencia por razones de género, tanto psicológica, simbólica y en algunos casos se traduce a violencia sexual.

Del relevamiento se percibe que la violencia sexual[13] está arraigada en el trabajo a bordo, estas vivencias salen a la luz en varias entrevistas realizadas. Uno es el caso de la conductora de maquinaria naval, quien nos relata un intento de violación. "Entró y cerró la puerta. Me empezó a bajar todo el cierre del mameluco; yo estaba blanca. Y bueno en ese momento yo tenía una navaja que en (...) la escuela me enseñó que por ahí en el trabajo nos podíamos enredar con algún cabo o algo y lo utilizamos para cortar el cabo. Pensaba llevarlo con ese sentido, pero nunca pensé llevarlo para defenderme. La sacó del bolsillo y le digo –Si vos me haces algo, yo te abro la garganta hasta los huevos–. (...) Él sale del camarote, se me cae la navaja y no pude hablar; no podía hablar, no podía hablar con nadie" (Conductora de

[12] La violencia psicológica se vincula a la violencia que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

[13] La violencia sexual comprende cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de las mujeres de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

maquinaria naval, mujer, 45 años, Buenos Aires). Este caso también deja en evidencia la falta de protocolo ante situaciones de abuso sexual perpetrado a bordo.

Otro caso de abuso identificado en las entrevistas fue el de una capitana, quien nos cuenta que venció "todo tipo de abusos e insultos, una noche mientras dormía un oficial entró a mi camarote, me tapó la boca, se me subió encima y me manoseó. Fue una situación espantosa, no tenía forma de defenderme. Al otro día me llamó el capitán para decirme 'cómo una puta como yo podía ensuciar el buen nombre de un padre de familia'. El tipo se adelantó pensando que lo podía denunciar y le dijo al capitán que yo lo había provocado. Agaché la cabeza y no pude decir nada, se me caían las lágrimas, nadie iba a creer lo que había pasado realmente" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires). En este marco es menester descartar que en el proceso de recopilación de fuentes secundarias periodísticas se observan denuncias de abuso sexual[14] en el sector.

En relación con las denuncias ante situaciones de intentos o abusos sexuales, las mujeres "por miedo a la empresa, por miedo a quedarse sin trabajo, por vergüenza, no se denuncia" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). En sintonía, una marinera mercante afirma que "las compañeras tienen miedo a bordo y cuando bajan de denunciarlo porque (...) en su mayoría son hombres (...) entonces *el abuso es continuo*. Hay veces que las empresas accionan, pero la compañera queda marcada. Siempre tienen miedo de hacer la denuncia de forma legal" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires). Sin embargo, como aspecto positivo la misma marinera destaca que "fueron primero los hombres y claro son los que están, los (...) me cuidaron de situaciones de "ahí no te metas" o "mete lleno" cuando mira este chabón se me insinuó para subirme al barco (…) Fueron hombres también los que me cuidaron de situaciones de todo tipo de abusos" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

Retomando los desarrollos de la OIT (2020), el acoso sexual se define como todo comportamiento no deseado o no solicitado de naturaleza sexual que sea ofensivo, incómodo, intimidatorio o humillante. En este sentido, por acoso sexual entendemos todo acto no deseado como insinuaciones sexuales, peticiones de favores sexuales, comportamientos verbales o físicos, gestos de carácter sexual y cualquier otra conducta sexual que sería razonable prever que ofenda o humille a una persona o que pueda percibirse como una ofensa o humillación contra esa persona, con independencia de quién cometa ese acto no deseado.

En la investigación se identificó que las mujeres de mar consideran que el acoso sexual es una cuestión clave a bordo de las embarcaciones. Ellas deben generar estrategias sobre cómo comportarse y actuar con cautela para protegerse de estos acosos, por ejemplo, "cómo comportarse, cómo vestirse, cómo hablar, cómo manejarte, la parte psicológica juega un montón, juega muchísimo" (marinera mercante de cubierta, mujer, 40). A su vez, el acoso sexual también puede ser un obstáculo para la incorporación o la permanencia de las mujeres en la fuerza de trabajo. En los relatos de nuestras entrevistas, se observa la existencia de

[14] Infobae, 2017; TN24, 2017, Delabahia, 2017; Minutouno, 2017

trabajadoras de la pesca marítima que dejan de trabajar en un buque determinado y en algunos casos abandonan la carrera profesional en el mar como consecuencia de la violencia y el acoso imperantes en el lugar de trabajo.

Otro tipo de la violencia que identificamos en la investigación es la **simbólica**[15]. Las mujeres se enfrentan a la discriminación derivada de las responsabilidades sociales que se les asignan debido a los estereotipos de género. Este es el caso de la maternidad y paternidad, entre la madre abandónica y el padre proveedor que se va al mar: "somos las madres que abandonamos nuestros hijos para ir de tras de tal. A mí me lo han dicho -vos preferías estar acá entre hombres-, -preferís estar acá entre hombres en vez de estar con tu hijo, si tu hijo se enferma- (...) no se dan cuenta del daño que le causan a uno interiormente" (Oficialidad, mujer, 45 años, Buenos Aires).

La **violencia política**[16] es otra de las modalidades percibidas en la investigación en curso. Este es el caso de una buza profesional quien participó de "una lucha dentro de su sindicato y del gremio del buzo con el cual rompió de forma muy abrupta, denunciándolos por violencia de género" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, MDP). La marinera nos muestra una de las estrategias desplegadas por las mujeres del mar frente a situaciones de violencia política: la construcción de redes propias que permitan identificarse desde lo colectivo. Una marinera parte de esta red nos comenta "cada oficio tiene su particularidad por eso nosotras somos una red, una Red de Mujeres de las Agua porque todas sufrimos de alguna manera abuso o maltrato de parte de nuestro gremio, de nuestros delegados" (marinera mercante de cubierta, mujer, 30 años, Buenos Aires).

La OIT (2020) define la discriminación en el lugar de trabajo como la diferencia de trato basada en las características personales de un individuo en lugar de sus calificaciones o habilidades profesionales. El testimonio de una marinera mercante de cubierta muestra como la discriminación laboral fue una característica de su trayectoria laboral "yo pasé un montón de cosas desde discriminaciones" (marinera mercante de cubierta, mujer, 42 años, Chubut)- En la dinámica laboral, estas barreras y estereotipos de género se transforman en discriminación y exclusión de la actividad. Para poder generar espacios inclusivos es necesario poder avanzar en garantizar capacitaciones y sensibilización de género en todos los actores involucrados en el sector pesquero.

Como mencionamos anteriormente, este sector se encuentra fuertemente masculinizado y es más proclive a tener más casos de violencia de género, la cual se naturaliza y se reproduce tanto por varones como por mujeres (OIT,2020). En palabras de un buzo profesional "se genera un grupo masculinizado ¿no? Ellas entran dentro de ese grupo y

[15] La violencia simbólica se ejerce a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

[16] La Ley Nacional N° 26.485 define la violencia política como aquella que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

teniendo la posibilidad ellas de traer a otras compañeras, no lo hacen. Se ponen más de lado de la parte masculina que de la parte femenina. Son más machistas que los propios compañeros" (buzo profesional de primera categoría, varón, 44 años, Buenos Aires). La reproducción de estas prácticas "machistas" para las mujeres en muchos casos forman parte de las múltiples estrategias que despliegan para garantizar su permanencia en el trabajo a bordo y conseguir la legitimidad de sus pares varones. A su vez, esta forma de violencia también puede afectar a personas que no se ajustan a los modelos de género socialmente construidos y pueden cometerla o sufrirla tanto varones como mujeres.

Sin embargo, es menester aclarar que las situaciones de violencias también impactan sobre los trabajadores varones en el ámbito de la pesca. Este es el caso de una representante gremial de SOMU "se nos han presentado compañeros varones llorando por acoso laboral de parte de la empresa y les brindamos soluciones porque son trabajadores y trabajadoras, no son mujer-hombre". En la actualidad existe un canal de denuncias vía la página web del sindicato SOMU, las denuncias no son anónimas. Por el contrario, se solicita el nombre, apellido, DNI, edad, número de afiliado y datos de contacto. Sin embargo, desde el sindicato reconocen que las denuncias no se realizan ante casos de violencia por razones de género e identifican que las causas son "miedo a la empresa, por miedo a quedarse sin trabajo no se le decía nada. Recién el año pasado con las campañas de concientización como que empezaron a abrirse y a comentarnos y a hacer denuncias" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires).

6.5 Déficit en la representación sindical

El déficit en la representación gremial y sindical es uno de los principales obstáculos encontrados, para lograr una representación de las mujeres trabajadoras y las diversidades. En palabras de una conductora de maquina naval "nosotras no tenemos ni una secretaria de la Mujer que nos ampare en ningún derecho. Y dentro del Estatuto de cada gremio, no aparece en ningún momento la mujer, ni como oficial, ni como capitana, ni como nada" (Conductora de maquinaria naval, mujer, 35 años, Buenos Aires). Frente a esta situación, existe la necesidad de formular políticas de empleo cuyo objetivo sea garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación. La promoción del principio de igualdad de oportunidades y de trato a lo largo del proceso de contratación es un paso importante para eliminar la discriminación por motivos de género y alcanzar la igualdad de oportunidad entre varones y mujeres.

En el caso del sindicato SOMU, una representante gremial afirma que "en la gestión anterior era la única mujer en todo el país con cargo, ahora ya somos cinco: en la secretaría de relaciones laborales y la de la obra social (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). Al mismo tiempo que se pregunta: "si somos iguales que ustedes, tenemos todo iguales que ustedes, ¿por qué no pueden estar?" (Secretaría de la Mujer SOMU, 45 años, Buenos Aires). En respuesta a lo anterior, desde el SPI Astilleros consideran "que si bien por ahí te podés encontrar con un sindicato que no tenga la voluntad de cambiarlo [la participación

gremial de las mujeres], no saben cómo cambiarlo. Claramente no saben cómo hacerlo" (presidenta SPI Astilleros, mujer, 57 años, Buenos Aires).

Frente a esta situación se observan iniciativas de agrupaciones en redes. Este es el caso de la Red de Mujeres de las Aguas, son un grupo autoconvocadas de todo el país, que sobre todo reclaman y visibilizan situaciones de violencia, así como el desempleo. Una representante del grupo menciona "por eso armamos AMAMFyL, todas las que estamos ahí un poco estamos porque los gremios, o sea, súper aliados de todas estas empresas masculinizadas y machistas" (buza profesional de gran profundidad, mujer, 37 años, Buenos Aires).

Algo que evidenció la falta de representación, está vinculado a la negativa que tuvo para ley de cupo para las trabajadoras del sector. En esta línea una funcionaria afirma los "los sindicatos incluso mandaron mensajes de apriete a la senadora y su equipo de asesores, ósea. Decían "voy a traer un par de misioneras y le voy a poner peluca y digo que estoy con la diversidad" hasta "si se sube esta alguna diversidad nosotros enseguida lo convencemos de que no es ningún diverso", o sea una violencia explícita porque le dijeron que a mí me llamó mucho la atención" (funcionaria del MAGyP, mujer, 55 años, Buenos Aires)

6.6 Falta de cumplimiento y omisión normativa y de políticas públicas

Ocurre con frecuencia que los trabajadores del mar quedan al margen del sistema legislativo y de las consideraciones que rigen y protegen a los y las trabajadoras. El hecho de que por ejemplo las embarcaciones se encuentren en alta mar durante largos períodos imposibilita controlar las condiciones de trabajo de los pescadores y el cumplimiento de la legislación. Los distintos aspectos de las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores pueden incumbir a diferentes ministerios y organismos gubernamentales, y es posible que sus respectivas inspecciones no estén coordinadas. Todos estos factores pueden contribuir a que los pescadores estén particularmente expuestos a déficits de trabajo decente.

Sobre este punto, una marinera comenta "la verdad que en estos 20 años no ha habido ningún tipo de cambios ni políticas públicas ni algo legal que nos pueda amparar a nosotros como para poder pelear puestos de trabajo no solo arriba de los barcos sino por ahí en planta (...) un respaldo legal tanto en un convenio colectivo de nuestro sindicato como este no sé una ley que obligue que podamos participar" (marinera mercante de cubierta, mujer 40 años, Buenos Aires).

Desde representantes gremiales hasta empleados estatales de nivel nacional reconocen la vacancia en licencia por maternidad, paternidad y en casos de violencia de género. "En Recursos Humanos no hay una opción de licencia por violencia de género y la tienes que encuadrar en licencia médica. Si una compañera denuncia y presentó un amparo porque la están violentando económicamente; porque ella lo que recibió fue violencia económica y violencia psicológica y física por parte de su jefe. Aun así, le descuentan del

salario cuando estuvo en periodo de licencia por una cuestión de violencia de género" (técnica SENASA, mujer, 32 años, MDP).

Por su parte, tal como se mencionó previamente en el apartado de violencia por razones de género, es preciso avanzar con política públicas activas para contrarrestar y prevenir estas violencias que se identificaron. Desde los representantes sindicales enfatizan en la necesidad de contar con protocolos ante situaciones de violencias por razones de género, así como también incluir en los convenios colectivos de trabajo y en los estatutos sindicales una perspectiva de género. A continuación, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de acciones y políticas para poder generar mecanismos de superación de estos obstáculos identificados.

7. Conclusiones y Recomendaciones

En el diagnóstico Integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo identificamos seis actores clave en el circuito de la pesca marítima argentina: funcionarios y técnicos del Estado a nivel nacional y provincial; sector empresarial y cámaras; sindicatos y gremios; trabajadores del sector agrupados en cooperativas pesqueras y asociaciones. En este marco, buscamos analizar cómo se establecen y construyen las relaciones de género entre los diferentes actores que intervienen en el sector pesquero marítimo, así como también la forma en que los trabajadores del sector vivencian su actividad. Del análisis expuesto a lo largo del diagnóstico podemos concluir que los roles identificados, las formas de acceso a la actividad, las condiciones de trabajo, el rol que tienen en sus familias, cómo se organizan para los cuidados de sus hijos/hijas y las estrategias que desarrollan para lograr permanecer en el sector se traducen en obstáculos para la participación y representación de las mujeres y diversidades en el sector marítimo pesquero. Estas se encuentran condicionadas principalmente por los sesgos de género, la existencia de segregaciones (horizontal y vertical), la violencia por razones de género, el déficit en la representación gremial y sindical, así como la omisión normativa y de política pública. De esta manera, encontramos que la participación y permanencia de las mujeres en el mundo marítimo está marcada por una serie de barreras físicas, sociales, económicas y simbólicas que moldean su vida laboral en formas profundamente influidas por el género.

En Argentina, las mujeres enfrentan múltiples barreras y discriminaciones por motivos de género en el sector de la pesca. En particular, desde la perspectiva de las trabajadoras pesqueras marítimas se destaca la falta de cupo laboral, la subestimación de capacidades, el acoso laboral, el techo de cristal, el maltrato laboral, la discriminación a bordo, la conciliación laboral y familiar, la falta de capacitaciones y de concientización, la violencia verbal y la falta de representación sindical, empresarial y gubernamental.

En los últimos años se realizaron **reformas normativas y jurídicas** prometedoras para avanzar en dicha igualdad de oportunidades. Pese a dichos avances, las normas culturales discriminatorias en materia de género y diversidad aún persisten, la desigualdad en el acceso a las tierras, los recursos hídricos y los activos productivos, y la desigualdad en el poder de decisión

siguen impidiendo que las mujeres participen, contribuyan y se beneficien por igual de los proyectos y programas ambientales.

En la búsqueda de continuar promoviendo la agenda de género y diversidad, en materia de capacitaciones, sensibilizaciones como la promoción del empleo de personas LGTBI+, se destaca la política pública vigente en el programa Acercar Derechos (PAD) del MMGyD. El PAD es una política para fortalecer el acceso a derechos y al sistema de justicia de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia a través de acompañamiento integral e intercultural en todo el país. Este programa integral implica trabajar de manera coordinada en los distintos niveles del Estado y con organizaciones sociales y comunitarias, reconociendo las particularidades y dinámicas que adquieren las violencias de género en los distintos territorios (MMGyD, 2021).

Siguiendo las elaboraciones, del análisis normativo se concluye que existen dos leyes que ganan relevancia, en particular, al trabajar con organismos públicos tanto de la Administración Pública Nacional como Provincial. Primero, Ley Nº 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2018) que establece la formación obligatoria en género y violencias contra las mujeres para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Segundo, la Ley Nº 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgenero “Diana Sacayan - Lohana Berkins” (2021) que busca garantizar un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos en el Sector Público para personas travestis, transexuales y transgénero.

Ante la necesidad de garantizar el acceso y el progreso de las mujeres y diversidades en los barcos de la flota pesquera, el 20 de mayo de 2021 el Senado argentino dio tratamiento al proyecto de modificación de la Ley Federal de Pesca para incorporar un cupo obligatorio del 30% de mujeres y del 1% de diversidades en la flota pesquera; que en la actualidad perdió estado parlamentario. Por una parte, múltiples actores como un representante de cámaras empresariales y agentes nacionales de seguridad se oponen al proyecto de ley argumentando que las mujeres actualmente tienen oportunidades para acceder a puestos laborales a bordo, al mismo tiempo que afirman que la imposibilidad de aplicar este cupo laboral radica en que no hay disponibilidad de esa dotación de mano de obra femenina en el sector marítimo. En contraposición, una parte de las mujeres y varones que se insertan en diferentes etapas del circuito productivo pesquero marítimo reconocen la necesidad de una normativa que las ampare legalmente y promueva la inserción y permanencia de las mujeres a bordo. Sin embargo, entre quienes apoyan el proyecto de ley existen discrepancias sobre el cupo de personas travestis, transexuales y transgéneros en la tripulación de los buques pesqueros. En relación con los mecanismos de control del cumplimiento de la modificación normativa, hay interpretaciones contrapuestas por parte de los actores que apoyan el proyecto de ley. Por un lado, la postura de que el ente encargado de controlar que la normativa se cumpla no cuenta con la estructura necesaria, mientras que la otra postura afirma por la positiva que sí es posible realizar dichas tareas de inspección. Ocurre con frecuencia que los trabajadores del mar quedan al margen del

sistema legislativo y de las consideraciones que rigen y protegen a los y las trabajadoras. Debido a las características específicas del sector, las embarcaciones se encuentran en alta mar durante largos períodos, lo que imposibilita controlar las condiciones de trabajo de los pescadores y el cumplimiento de la legislación.

Por lo que respecta a la **omisión de políticas públicas y normativas vigentes,** los múltiples actores del sector identifican las capacitaciones y sensibilización en materia de género como una vacancia en el sector. Desde los representantes sindicales, los funcionarios y agentes estatales de nivel nacional, provincial y local hasta los y las trabajadoras embarcadas identifican la vacancia en licencia por maternidad, paternidad y en casos de violencia de género, así como también la inclusión en los convenios colectivos de trabajo y en las negociaciones colectivas de los derechos laborales de las mujeres. Al mismo tiempo, los representantes gremiales como los/as trabajadores/as reconocen la necesidad de contar con protocolos de acción en los barcos, protocolos específicos ante situaciones de violencias por razones de género, así como también incluir en los convenios colectivos de trabajo y en los estatutos sindicales una perspectiva de género y protocolos de denuncia y actuación ante situaciones de violencia de género.

Desde organismos nacionales estatales se identifica la necesidad de contar con protocolos en materia de género para mejorar la política institucional de inclusión de personas travestis que realizan el cambio de identidad dentro de la institución. Así como también, la vacancia desde el sector de Recursos Humanos para realizar las modificaciones de sus registros.

Otra omisión de políticas públicas identificada de manera unánime por todos los actores entrevistados es la necesidad de contar con información estadística sobre la cantidad de trabajadores y las condiciones laborales. En particular los agentes del Estado reconocen la falta de diagnóstico institucional en materia de género. En el caso de los sindicatos identifican la falta de información estadísticas sobre situaciones de violencia por razones de género, que consideran una problemática central en el sector marítimo pesquero.

En relación con la falta de cumplimiento de la normativa vigente, se destaca que la disposición 9/2008 prevé en su artículo 12 las condiciones necesarias para desarrollar la actividad que establece para los observadores del INIDEP un camarote individual, esto en la práctica no se cumple. Esta falta de cumplimiento tiene repercusiones en la cantidad de observadoras a bordo mujeres, que ha disminuido en los últimos años al no tener las condiciones necesarias.

El **acceso a las oportunidades laborales no es igualitario entre varones y mujeres**. Este trabajo concluye que las mujeres que participan en el sector dependiendo en que parte de la cadena (personal embarcado o de las plantas) trabajan tienen mayor grado de precariedad e informalidad. Al mismo tiempo, se identifica que carecen de protección legal como trabajadores, la actividad es inestable y depende de los empresarios y/o sindicatos que tengan posibilidades de contratación.

Los sindicatos son un actor social clave en la contratación de personal y, por ende, con capacidad de influencia para mejorar las oportunidades de acceso al trabajo de las mujeres y diversidades en el sector marítimo pesquero. La responsabilidad de embarcar a los/as

trabajadores/as es de Los sindicatos. Para acceder a oportunidades de empleo los sindicatos organizan Bolsas de Trabajo únicamente para sus afiliados. Para poder contar con la representación gremial es necesario contar con cierto grado de estabilidad en la cantidad de embarques anuales. Sin embargo, este es uno de los principales obstáculos de las mujeres y diversidades en el sector de la pesca marítima ya que se evidencian sesgos de género que imposibilitan la participación de estas poblaciones. De esta manera, el déficit en la representación gremial y sindical es uno de los principales obstáculos encontrados, para lograr una representación de las mujeres trabajadoras y las diversidades.

Las oportunidades de empleo para las trabajadoras varían en función de su oficio y profesión. Algunos representantes de cámaras empresariales afirman que existen sectores específicos de la cadena de valor pesquera donde se podría incorporar masivamente mano de obra femenina. Ahora bien, desde las cámaras empresariales se identifican barreras para los embarques con personas homosexuales. Por la positiva, en el puerto de Mar del Plata se encuentra la única empresa privada que su nómina laboral está integrada por una persona travesti.

La primera barrera para saldar los obstáculos en la participación femenina es cultural. Uno de los principales obstáculos que se presentan son los sesgos de género, los cuáles obstaculizan la posibilidad de una participación plena de las mujeres en igualdad de condiciones. Se encuentran en el sector resistencias para la contratación de mujeres porque pueden generar problemas a los trabajadores varones. Este rol que le asignan a las mujeres trabajadoras les genera un propio obstáculo para ser consideradas trabajadoras pares. La propia reproducción de los sesgos de género tanto culturales y sociales, son promovidos tanto por varones como por mujeres.

Las entrevistadas mencionan que las empresas que contratan mujeres tienen muy pocas que embarcan y dificultades en relación con el ingreso a la actividad y la posibilidad de acceder a otro cargo de mayor jerarquía. Otra problemática encontrada se da en relación con el nivel de estudios y el tipo de trabajo al que acceden las mujeres, así como también a la negativa o imposibilidad de estudiar otras categorías. En el caso de las trabajadoras del mar que sí logran estudiar para otras categorías/jerarquías, encuentran arista de la segregación: no son contratadas para ese puesto, sino que las contratan con cargos más bajos.

El sector marítimo pesquero se encuentra fuertemente masculinizado y es más proclive a tener más casos de **violencia de género**, la cual se naturaliza y se reproduce tanto por varones como por mujeres. Al mismo tiempo, existen múltiples discriminaciones que se entrecruzan con las desigualdades de género. El análisis interseccional desarrollado en este diagnóstico integral permite comprender que la condición de “ser migrante”, “ser mujer” y “ser pobre” son pertenencias que en su simultaneidad multiplican la vulnerabilidad de las trabajadoras en el sector marítimo pesquero y que los obligan a desplegar estrategias para garantizar la reproducción de la vida y su seguridad. En particular, se destaca que las mujeres marítimas emplazadas en el Puerto Madryn, Provincia de Chubut, evidencia las desigualdades

preexistentes en la sociedad que están mediadas por diferentes realidades como son el género, las clases sociales, la etnia, la procedencia migratoria.

Este trabajo identifica como tendencia general que las mujeres del mundo marítimo pesquero sufren distintos tipos de violencias de manera generalizada. Las situaciones de violencia se dan tanto en el trabajo embarcado como en el muelle. Las violencias incluyen aspectos físicos, psicológicos y sexuales que pueden menoscabar la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima. Los distintos tipos de violencias se dan de manera yuxtapuesta, este es el caso del hurto de ropa interior refleja una combinación de diferentes tipos de violencia por razones de género, tanto psicológica, simbólica y en algunos casos se traduce a violencia sexual. Las mujeres despliegan cuidados extremos sobre su propia ropa interior, sobre esto una marinera.

En relación a la violencia física identificamos que es una parte más del trabajo de las mujeres de mar cuando están embarcadas. De igual manera, la violencia sexual está arraigada en el trabajo a bordo. En la investigación se identificó que las mujeres de mar consideran que el acoso sexual es una cuestión clave a bordo de las embarcaciones. Ellas deben generar estrategias sobre cómo comportarse y actuar con cautela para protegerse de estos acosos. En relación a las denuncias ante situaciones de intentos o abusos sexuales, las mujeres no denuncian por miedo a quedarse sin trabajo o por vergüenza. Tal es así, que se observa la existencia de trabajadoras de la pesca marítima que dejan de trabajar en un buque determinado y en algunos casos abandonan la carrera profesional en el mar como consecuencia de la violencia y el acoso imperantes en el lugar de trabajo.

Por último, en relación a la violencia simbólica, las mujeres se enfrentan a la discriminación derivada de las responsabilidades sociales que se les asignan debido a los estereotipos de género. Este es el caso de los roles que se asignan para la maternidad y paternidad, el dilema de “la madre abandónica y el padre proveedor”.

La **organización del cuidado** en el sector condiciona la participación y oportunidades a las que puedan acceder, no solo por la construcción de los roles de las responsabilidades sociales, sino por que efectivamente ambos géneros deben organizar sus cuidados, utilizando una red familiar e institucional para que sus hijos e hijas puedan ser cuidados en el tiempo que se encuentran trabajando, sobre todo el personal que embarca y tiene que pasar mareas más largas.

Dentro de las **Buenas Prácticas** encontradas en el sector podemos mencionar:

1. Subsecretaría de Control y Fiscalización, del MAGyP en la provincia de Chubut, han incluido la formación de un equipo de mujeres y varones para cubrir los puestos vacantes de inspección a bordo (2020), esta experiencia ha sido exitosa en la inclusión de mujeres al sector, en muchos casos esos puestos fueron cubiertos por marineras que no tenían trabajo.

2. **SENASA**: creación de la **Unidad de Transversalización de Perspectiva de Género** (2020) con el objetivo de promover la igualdad de géneros en todos los ámbitos de incumbencia de la cartera nacional a los efectos de sumar esfuerzos para la construcción de una sociedad más sana y justa. 1. generar estrategias conjuntas para el monitoreo del cumplimiento de la perspectiva de género 2. promover jornadas de sensibilización, prevención, y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ 3) asistir a las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ que padecen violencia en cualquiera de sus formas, y se desempeñan en el ámbito de la jurisdicción; 4) y desarrollar protocolos intra e interinstitucionales para la prevención, abordaje y establecer normas de comportamiento sobre la violencia de género, en el ámbito del precitado Ministerio y sus reparticiones.

   A su vez, SENASA promueve acciones al exterior del organismo, tales como la colocación de folletería para prevención de la violencia de género, lo difunde en las empresas cuando las inspeccionan y consultan si pueden colocarlos en las carteleras.

3. INIDEP: conformación de la **"Unidad de Transversalización con Perspectiva de género" (2021)** una comisión de género abierta dentro del organismo. Buscan sensibilizar y capacitar dentro del organismos en materia de género, sobre todo prevención de violencias por razones de género y, por otro lado, promueven incorporar personal femenino embarcado como oficiales, marinería o maquinistas.
4. MMGyD: el trabajo de la delegación de Chubut (2022), para la promoción del Programa Acercar Derechos y las articulaciones que están llevando adelante con la delegación de Pesca de la provincia en Puerto Madryn.
5. La escuela secundaria en Puerto Madryn en conjunto con empresas pesqueras desarrolla pasantías laborales con el objetivo de que los estudiantes vivan la experiencia del contacto directo con el mundo laboral teniendo en cuenta el interés que poseen ante las distintas posibilidades que se presentan, esto ha garantizado el ingreso a la actividad de mujeres y varones jóvenes.
6. UTN: en 2019 y 2021 Encuentros Nacionales de Mujeres de la Pesca en marco del Congreso Nacional de Ingeniería Pesquera (CONIPe), estos encuentros han sido clave, para conocer experiencias, visibilizar el trabajo que se lleva adelante en los territorios.
   Creación del Programa de Género, Diversidad e Inclusión de la UTN, la cual promueve acciones claves para mejorar las condiciones de las mujeres en el sector.

7. UTN- Astilleros SPI: El Astillero SPI trabajó institucionalmente en el año 2004 para que se instalará en Mar del Plata la carrera en Ingeniería Naval en la UTN, ya que partía de la necesidad de profesionalizar la empresa. La carrera de Ingeniería Naval ha generado la posibilidad de incorporar mujeres en los distintos estamentos de los procesos ingenieriles, como también en los procesos productivos e industriales, empoderando a la mujer desde las capacidades y potencialidades para que puedan incorporarse a las posiciones de decisión.

8. En julio de 2021 se conformó el Comité de Género y Diversidad, un espacio integrado por trabajadoras y trabajadores para analizar y promover distintas iniciativas con perspectiva de género y diversidad.

   La Política de Perspectiva de Género y Diversidad es aplicable a la Dirección y el personal vinculado a SPI Astilleros y se extiende a todas las actividades de la organización, incluidas aquellas realizadas por cualquier tercero que actúe en nombre y representación o por

mandato de SPI. En este ámbito se proponen generar más acciones tendientes a disminuir las desigualdades de género y mejorar la participación de las mujeres y las personas LGBTI+ en el sector productivo, no solo en el ámbito de SPI Astilleros, sino también de la industria naval en general.

Protocolo de Violencia de Género y una Guía de Comunicación con Perspectiva de Género y Diversidad.

9. Estrella Patagónica: Contratación de mujeres no solo en las plantas de procesamiento sino también en sus flotas, dentro de las tripulaciones tienen mujeres, los armadores permiten a las mujeres ingresar a realizar relevos y es una de las empresas que tiene en su planta fija mujeres en tripulaciones.

   Tienen ya barcos que cuentan con habitabilidad para recibir mujeres en sus embarcaciones, por otro lado, tienen políticas de prevención de situaciones de violencias dentro de la empresa.
10. Sindicato SOMU: es el único sindicato que actualmente tiene una Secretaría de la Mujer en donde tienen una política activa de búsqueda de oportunidades laborales para mujeres y visibilizar el trabajo de las mismas como marineras. Buscan implementar capacitaciones y sensibilizaciones, y acciones de prevención y atención de casos de violencia por razones de género.

11. Red de Mujeres de las Aguas (AMAMFyL), agrupación de mujeres y diversidades de las aguas marítimas, fluviales, y lacustres, que viven o vivencian situaciones de violencias y acoso en los ámbitos donde desarrollan su actividad, promueven múltiples acciones como generar datos estadísticos y de casos de denuncias de violencia, para visibilizar la problemática que enfrentan tanto por la falta de acceso como por las situaciones de violencia por razones de género.

A continuación, se presentan acciones y recomendaciones, por un lado, cerrar brechas de género de acuerdo a la etapa profesional de las mujeres en el sector pesquero: Interés de las mujeres en el sector, reclutamiento, retención y progreso en el sector. Posteriormente, se presentan las recomendaciones de políticas a partir de los obstáculos identificados en las

Acciones para cerrar las brechas de género de acuerdo con la etapa profesional de las mujeres en el sector pesquero

Etapa	Acciones para cerrar las brechas de género	Potenciales aliados/responsables
Interés de las mujeres en el sector. En esta etapa se identifican barreras relacionadas con atraer el interés de niñas y mujeres para estudiar o desarrollar habilidades que posteriormente les permitirán incorporarse al sector pesquero.	a. Promover cambios culturales y sociales con relación a la percepción del sector pesquero que actualmente tiene sesgos de género tanto en el entorno familiar como escolar. b. Ofrecer información sobre los beneficios existentes para las mujeres al desarrollarse profesionalmente en el sector, por ejemplo, beneficios laborales tales como la remuneración.	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; Sociedad civil; sindicatos
Reclutamiento. Son los procesos, tanto formales como informales, que tienen las empresas del sector para identificar personas con los perfiles que necesita el sector y contratar personal.	a. Continuar los esfuerzos para cerrar las brechas enfocándose en las barreras que enfrentan las mujeres en las diferentes etapas (interés en el sector, reclutamiento, retención y progreso en el sector) y recolectar datos sobre participación de las mujeres en la fuerza laboral en los diferentes eslabones del sector pesquero. b. Apoyar a mujeres y a otras identidades de género para que puedan incorporarse a la fuerza laboral del sector, promover la inclusión laboral a partir de acciones afirmativas tales como cupos laborales, en el sector. c. Mejorar las políticas de contratación de las empresas y garantizar que los procesos de reclutamiento y contratación sean sensibles al género a través de anuncios de trabajo con lenguaje inclusivo y paneles de entrevista conformados por hombres y mujeres.	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; sindicatos

Retención. Esta sección se refiere a las barreras que enfrentan las mujeres una vez que han accedido al sector de la pesca, específicamente, a la capacidad del sector para mantener a las mujeres que ha reclutado. En el caso de las organizaciones, está relacionado con a la disposición para disminuir o evitar la rotación del personal femenino.	a. Diseñar políticas y estrategias de género de las empresas y/o planes de acción con el objetivo de implementar acciones que permitan desarrollar espacios igualitarios entre los y las trabajadoras. b. Establecer indicadores de género y diversidad para que la empresa pueda monitorear los resultados de la implementación de la estrategia o plan de acción de género, algunos de estos vinculados a la medición de la participación de mujeres en los diferentes puestos con grados de jerarquía, sobre la incidencia de la violencia por razones de género y el acceso a su respectiva licencia por parte de los y las trabajadoras. c. Promover un ambiente laboral que permita el equilibrio entre la vida personal y profesional tanto para mujeres como para varones	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; sindicatos
Progreso en el sector. Son las oportunidades, o la falta de éstas, que tienen las mujeres para crecer dentro de las organizaciones del sector y desarrollarse profesionalmente.	a. Reconocer, visibilizar y promover historias de mujeres en el sector, especialmente en posiciones de toma de decisiones, de liderazgo y de trayectorias largas. b. Promover programas de desarrollo profesional para mujeres dentro de las empresas del sector.	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; sindicatos; organizaciones sociedad civil

Eje temático	Obstáculo	Recomendaciones de políticas/acciones	Potenciales responsables /aliados
Sesgos de género	Estereotipos de género en el empleo del sector pesquero	a) Desarrollar **políticas de difusión** que se dirijan a contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo y que promuevan el acceso de mujeres y diversidades al sector. b) Generar **talleres de sensibilización y capacitaciones** sobre los sesgos y estereotipos de género que se presentan en el sector.	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; sindicatos: organizaciones de la sociedad civil.
Mercado de trabajo	barreras de acceso y de permanencia	Fomentar **acciones afirmativas como el cupo laboral** para mujeres y otras diversidades, mediante los cambios normativos. **Incentivos económicos** para las empresas que contraten mujeres y diversidades Diseñar o fortalecer las políticas y **estrategias de género de las empresas y/o planes de acción** con el objetivo de implementar acciones que permitan desarrollar espacios igualitarios entre los y las trabajadores., incluyendo: (i) políticas de contratación de las empresas que garanticen que los procesos de reclutamiento y contratación sean sensibles al género, incluyendo anuncios de trabajo con lenguaje inclusivo y paneles de entrevistas/armadores conformados por varones y mujeres; (ii) comunicación y difusión de las políticas de género dentro de la empresa para asegurar que los y las trabajadoras conozcan las actividades y beneficios que ofrece la empresa para promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso; (iii) talleres y sensibilizaciones sobre la importancia de la igualdad de género, asegurando que tanto mujeres como varones participen en estos; (iv) acciones para la promoción y ascenso de las mujeres a cargos de toma de decisiones dentro de las empresas del sector (vi) mecanismos para garantizar un ambiente laboral libre de violencia por razones de género implementando mecanismos tales como la implementación de códigos de conducta para todo el personal, implementación de protocolos de acción contra situaciones de violencia de género, medidas para responder a cualquier situación, e indicadores para medir la incidencia del acoso en el lugar de trabajo. **Mejorar las condiciones de las embarcaciones** para el ingreso de mujeres y diversidades (camarotes, duchas, herramientas de trabajo, entre otras)	APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); Empresas privadas; sindicatos

Violencia por razones de género	Naturalización de situaciones de violencia por razones de género	**Creación de protocolos/lineamientos** de violencia por razones de género: para las y los trabajadores embarcados, los sindicatos, las empresas, organismos del Estado (PNA, SENASA, INIDEP, Delegaciones de Pesca, etc) Generar mecanismos de denuncia, contención y seguimiento de personas víctimas de violencia de género. Generar espacios de **contención y seguimiento** psicológico tanto para las personas que sufren violencia como quienes la ejercen. **Capacitaciones y talleres de sensibilización** para empresas, gremios y trabajadores del sector sobre la problemática de la violencia por razones de género marinería: espacios libres de violencia de género entre los géneros Inspectores y capitanes: contención, prevención y seguimiento **Campañas de comunicación** para visibilizar las formas de violencia de género, que se enfoque al sector pesquero en todas sus etapas y actores involucrados.	Empresas privadas; sindicatos
Educación	Nivel universidad, a nivel de escuelas pesca y técnicas, cursos de profesionalización	a) Realizar **diagnósticos en profundidad** sobre el estado de la igualdad de género en el ámbito de la formación profesional, vinculadas al sector pesquero haciendo énfasis en el análisis de los factores que promueven u obstaculizan la profesionalización en el sector b) Analizar la **oferta formativa** en materia de horarios y dedicación para identificar los obstáculos (por ejemplo, relativos a las responsabilidades de cuidado) que podrían impedir la participación de las mujeres. c) Promover la implementación de **servicios de apoyo en materia de cuidados** para garantizar la permanencia de quienes tienen a su cargo a personas dependientes d) Programas de pasantías y prácticas de formación profesional: desarrollar alianzas entre universidades y sector público y privado para facilitar el reclutamiento y promover programas inclusivos en términos de género, que permita un acceso inclusivo e) promover actividades, tanto escolares como extracurriculares, en donde las niñas y las jóvenes puedan tener experiencias prácticas en el sector pesquero, como visitas al puerto a empresas, ferias, entre otras f) asegurar que los materiales educativos (libros, folletos, infografías, videos, etc.) promuevan la igualdad y el interés de niñas y niños en el sector de la pesca para eliminar los sesgos de género existentes	Instituciones educativas, empresas privadas, sindicatos.

Normativa	Falta de cumplimiento y omisión normativa	Actualización de normativa existente Ausencia de normativa, convenios colectivos de trabajo, donde se incluyan acciones afirmativas de género en participación sindical y en la ocupación. Fomentar mayores controles y fiscalizaciones del cumplimiento de la normativa dentro del sector (Plantas procesadoras, embarcaciones, entre otras)	
Información disponible	Ausencia de información estadísticas y estudios.	Fomentar la realización de estudios y relevamientos cuantitativos y cualitativos sobre las y los trabajadores en el sector pesquero, que permita profundizar las Realización de encuestas sectoriales para producir datos sobre brechas de género	

8. Bibliografía utilizada

- Beneria, L. (1979). "Producción, Reproducción y división sexual del trabajo" in *Cambridge Journal of Economics*, U.SA. pp 203-225.
- Budlender, D. (2008). The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries. Programme on Gender and Development, Paper No. 4, *UNRISD,* Geneva
- Butler, J. (1997) *Lenguaje, poder e identidad* (Madrid): Editorial Síntesis.
- Espino, A. (2012). Diferencias salariales por género y su vinculación con la segregación ocupacional y los desajustes por calificación. DT 20/12. Documentos de Trabajo. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.
- Esquivel, V. (2011). "La Economía del cuidado: un recorrido conceptual" en Norma Sanchís (comp.) *Aportes al debate del desarrollo en América Latina desde una perspectiva feminista*, Red de Género y Comercio, Buenos Aires
- Gardiner, J. (1997). *Gender, Care and Economics.* Londres: MacMillan Press.
- Picchio, A. (2003) "A macroeconomic approach to an extended standard of living", in Picchio, A. (ed.). *Unpaid Work and the Economy. A Gender Analysis of the Standards of Living*. London: Routledge.
- _____ (2001) "Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida", en C. Carrasco, (comp.), *Tiempos, trabajos y género,* Universitat de Barcelona.
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options, Gender and Development Programme Paper Number 1, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva.
- Razeto, L. (1993). "La economía popular o (mal llamada) informal". De la Economía Popular a la Economía de Solidaridad en un Proyecto de Desarrollo Alternativo. Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana, Colección Diálogo y Crítica, México.

LEYES, DECRETOS

Leyes Nacionales:

- Ley General de la Prefectura Naval Argentina N° 18.398. Infoleg. 10 de octubre de 1969. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000–49999/46324/texact.htm
- Ley del Código Alimentario Argentino Nº 18.284. Infoleg. 30 de junio de 1971. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000–24999/21841/norma.htm
- Ley de Navegación Nº 20.094. Infoleg. 15 de enero de 1973. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000–44999/43550/texact.htm

- Ley del Régimen Federal de Pesca N° 24.922. Infoleg. 9 de diciembre de 1997. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000–49999/48357/texact.htm
- Ley 25.470 de Procedimiento de sanción de infracciones a la ley 24.922. Infoleg. 18 de septiembre de 2001. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000–69999/69357/norma.htm
- Ley General de Ambiente N° 25.675. Infoleg. 6 de noviembre de 2002. Recuperada de:http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000–79999/79980/norma.htm
- Resolución 285/2003. Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación. 1 de abril de 2003. Recuperada de: https://www.argentina.gob.ar/normativa/resoluci%C3%B3n–285–2003–83918
- Ley de Modificación al Régimen Federal de Pesca N° 26.386. Infoleg. 28 de mayo de 2008. Recuperada de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000–144999/141671/norma.htm