



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina

Diagnóstico integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas lgtbiq+ en el sector pesquero del litoral marítimos

Año 2022

Enfoque ecosistémico de la pesca
y áreas marinas protegidas



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



FONDO PARA EL MEDIO AMBIENTE MUNDIAL
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA

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 (EEP)

GCP/ARG/025/GFF

Diagnóstico integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo

Resumen ejecutivo

Dra. Florencia Magdalena Méndez

Citar como:

Florencia Magdalena Méndez, 2022. Diagnóstico integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo - Resumen ejecutivo - Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, FAO y FMAM. 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 (EEP)" (Argentina). 27 pág.

Resumen

En este informe se presenta un resumen ejecutivo del análisis integral de la consultoría, que contempla una recopilación de información tanto primaria como secundaria. Dentro de las fuentes primarias puede mencionarse el análisis de unas entrevistas realizadas a los actores y de una encuesta a mujeres que conforman el sector. A su vez, se presenta un mapeo de actores identificados en el que se incluyen todos los organismos del Estado nacional; los organismos educativos nacionales y provinciales; los sectores empresariales, las cámaras y los sindicatos. Luego, una recapitulación de los principales roles de géneros identificados, entre los cuales pueden señalarse: un análisis normativo, el acceso a oportunidades de empleo de las trabajadoras, las condiciones laborales, los estereotipos de género, el modo de organización para los cuidados de sus hijos/hijas y las estrategias para lograr permanencia. Luego se analizan los obstáculos centrales, 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 detectados.

Vale señalar que este informe se enmarca en la actividad 3.1.2.4¹: elaboración del documento diagnóstico integrales de la participación y representación de las mujeres, grupos vulnerables y personas LGTBIQ+ 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 <https://bookings.djubo.com/sign-in/#/home?vw=rc>

Glosario de siglas

AMP: Áreas marinas protegidas.

AMAMFyL: Red de Mujeres y Diversidades Trabajadoras 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.

MAGyP: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

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.

SSPyA: Subsecretaría de Pesca y Acuicultura del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

1. Introducción

El informe ejecutivo del diagnóstico integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo ha sido elaborado según la consultoría contratada en el marco del proyecto de **Fortalecimiento de la Gestión y Protección de la Biodiversidad Costero Marina en Áreas ecológicas clave y la aplicación del enfoque sistémico de la pesca**. Su objetivo 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 (EEP). 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 su ejecución con el Consejo Federal Pesquero (CFP), en articulación con la Dirección Nacional de Planificación Pesquera dependiente de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SSPyA) del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) es la agencia de implementación y el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF) tiene a cargo su financiamiento.

2. Metodología

En primer lugar, se trabajó 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. Luego, se presentan los resultados del trabajo cualitativo a partir del relevamiento por entrevistas semiestructuradas realizadas a múltiples actores que forman parte del sector. A su vez, se incorpora un análisis de la encuesta realizada a mujeres del sector. El trabajo etnográfico fue una etapa clave en el desarrollo de la investigación, porque permitió la posibilidad de entrevistar a múltiples actores de los cuales previo al viaje no se tenía acceso ni contacto directo. El ingreso al campo, que se prolongó 6 meses, permitió acceder principalmente a las/os trabajadoras/es embarcadas/os y funcionarios técnicos del Estado (nivel nacional y provincial) y del sector educativo. En menor medida, el sector empresarial y sus respectivas cámaras estuvieron dispuestas a conversar sobre la temática. Sin embargo, los sindicatos y gremios fueron los más reticentes en el acceso al campo.

A modo de resumen, **se realizaron 40 entrevistas, de las cuales 30 corresponden a mujeres, 9 a varones y 1 a un travesti**. En relación con la distribución geográfica, 16 entrevistados residen en Chubut, 22 en Buenos Aires y 2 entrevistadas residen habitualmente en ambas provincias dependiendo del puerto de embarque. En relación a los cargos y/o funciones de las 40 entrevistados, 9 son agentes educativos y de investigación, 9 son agentes estatales nacionales y 3 provinciales, 3 forman parte de cámaras empresariales, 5 ocupan puestos de decisión de alto y medio nivel en empresas privadas, 1 es dueña de una empresa, 1 presidenta de la cooperativa de pescadores artesanales y 11 son trabajadores embarcados (4 corresponden a cargos de marinería, 2 de inspección, 1 de oficial, 2 del sector máquinas y 2 a buzos profesionales).

Asimismo, se incluye información de la encuesta realizada por la Red de Mujeres y Diversidades Trabajadores y Trabajadoras 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 conocer las condiciones de trabajo e inserción en el sector pesquero 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 la posibilidad 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, período en el cual se relevaron 77 encuestas**.

3. Mapeo de actores identificados en el sector

El mapeo de actores clave del sector pesquero marítimo argentino se realizó caracterizando las condiciones particulares en las que mujeres, varones y otras identidades de género viven y se relacionan en estos contextos específicos. Se identificaron cinco actores clave en el circuito de la pesca marítima argentina: funcionarios y técnicos del Estado nacionales y provinciales; sector empresarial y cámaras; sindicatos y gremios; y trabajadores del sector agrupados en asociaciones.

En relación con los **funcionarios y técnicos en distintos niveles de Estado** se identificaron las siguientes agencias: el 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), y la Prefectura Naval Argentina (PNA). A nivel provincial 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 **Comandante Luis Piedrabuena**, la Escuela Secundaria de Pesca de Puerto Madryn y por último la UTN, con sus delegaciones de Mar del Plata y de Puerto Madryn.

Con respecto al **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, operados por 127 empresas. Estas instalaciones en tierra ofrecen productos en fresco, congelados, salados, conservas, harinas y aceites.

Las cámaras empresarias a las que se pudo acceder para entrevistarlas fueron: la Cámara de la Industria Pesquera (CAIPA), que nuclea a todas las empresas que realizan actividades relacionadas con la industria pesquera, tanto sean armadores como procesadores; el Consejo de Empresas Pesqueras Argentinas (CEPA), constituido por empresas de capital nacional e integradas que procesan en tierra y a bordo; la Cámara de Frigoríficos Exportadores de la Pesca (CAFREXPORT), que agrupa a 17 pymes procesadoras marplatenses; la Cámara de Armadores de Poteros Argentinos (CAPA), que nuclea a todos los armadores de buques argentinos dedicados a la pesca de calamar; y la Asociación Bonaerense de la Industria Naval.

A lo largo de las entrevistas se indagó sobre los conocimientos de género, la existencia de sesgos y los reclamos, además, se identificaron algunas acciones que podrían promover un cambio en materia de género dentro del sector. En este sentido, se identificó un sesgo de género en torno a la participación e ingreso de las mujeres en el sector, principalmente en las embarcaciones.

Los **sindicatos de cargos de oficialidad, buzos profesionales, marinería y maestranza** relevados fueron la Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patronos de Pesca; el ámbito geográfico de aplicación es el Puerto de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires. También la Asociación de Buzos Profesionales, de reciente creación. 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. 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.

A su vez, en este sector se agrupan las **asociaciones y redes** como el caso de la Red de la Agrupación de Mujeres y Diversidades Trabajadoras de las Aguas Marítimas, Fluviales y Lacustres (RED AMAMFYL). 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. A partir de los datos obtenidos del relevamiento de la encuesta realizada por esta red, llevada adelante entre febrero y mayo del año 2022, basada en 77 encuestas. Es importante destacar la vacancia en información estadística sobre los trabajadores y las trabajadoras del sector marítimo pesquero, razón por la cual no es posible establecer cuántas mujeres hay en el universo de los trabajadores embarcados del sector, tanto en relación a las que hacen relevos como a las contratadas de forma permanente.

En base a la información de la Encuesta Red AMAMFYL, se realizó una caracterización sociodemográfica 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, el 71% de las mujeres se ubica en el grupo etario de 31 a 40 años. 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 alcanzado, el 76% de las 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. Ahora bien, del total de mujeres encuestadas el 56% tienen hijos e hijas a su cargo. El promedio para cada mujer madre es de 2 hijos, en un rango de 1 a 5 años.

La encuesta también permitió 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 lo han hecho aún (esto puede deberse a varios factores, como la imposibilidad de inserción en el mercado de trabajo vinculado al personal embarcado, o a la instancia de inserción en otra posición. Cabe mencionar que ninguna de estas fueron indagadas en la mencionada 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.

A su vez, en 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.

Uno de los datos más elocuentes que se desprende del análisis de 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 les corresponde por los estudios cursados**. Es decir, muchas están sobrecalificadas para los puestos que ocupan en la actualidad. Cabe aclarar que en esta encuesta no se indagaron las razones de por qué ocupan cargos inferiores al nivel de estudios alcanzados, en el análisis cualitativo de las entrevistas se buscará problematizar las razones de que esto suceda.

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 26.485, que establece **seis tipos de modalidades de violencia por razones de género**. En base a la información obtenida a través de esta metodología pudo establecerse que el 55,4% de las mujeres encuestadas afirmó haber sufrido algún tipo de violencia en su trabajo. La tendencia general observada es que estas sufren los distintos tipos de violencias de manera simultánea. A su vez se pudo identificar 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 la simbólica² (10%).

² 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.

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

Este apartado contempla una breve recapitulación de los principales roles esenciales identificados. Las principales dimensiones de análisis son las trayectorias laborales (ingreso a la actividad, rol que ocupan, estudios realizados), las condiciones de trabajo (instrumentos de trabajo, condiciones de las embarcaciones, barreras que presenta su trabajo, experiencias 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.

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. Así como también, se abordó la necesidad de garantizar el acceso y el progreso de las mujeres y diversidades en los barcos de la flota pesquera.

En la búsqueda de continuar promoviendo la agenda de género y diversidad, en materia de capacitaciones, sensibilizaciones como la promoción del empleo de personas LGTBIQ+, 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 LGTBIQ+ 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 (MMGyD, 2021).

Siguiendo las elaboraciones, del análisis normativo se concluyó que existen dos leyes que ganan relevancia, en particular, al trabajar con organismos públicos tanto de la Administración Pública Nacional como Provincial. Primero, la Ley 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 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayan - Lohana Berkins” (2021) que busca garantizar un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos en el sector público para 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, en el 2021 la Cámara de Senadores de la Nación 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; sin embargo, 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.

El **acceso a las oportunidades laborales no es igualitario entre varones y mujeres**. Esta investigación concluye que las mujeres que participan en el sector, dependiendo en qué 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 dependen 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 trabajadores es de los sindicatos. Para acceder a oportunidades de empleo, organizan bolsas de trabajo únicamente para sus afiliados; y 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 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 de homosexuales. Por la positiva, en el puerto de Mar del Plata se encuentra la única empresa privada que su nómina laboral está integrada por un travesti. Adicionalmente, se destacan buenas prácticas que incentivan la 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).

Las condiciones laborales en el sector de la pesca marítima oscilan entre trabajos estables y trabajos más precarios. La actividad cuenta con alrededor de 22.200 trabajadores registrados, de los cuales el 62% es personal embarcado que realiza actividades de pesca costera y de altura, incluyendo actividades en barcos-factoría que practican simultáneamente la pesca y la elaboración y conservación. El 40% trabaja en la industria procesadora y el resto en servicios de contratistas de mano de obra. En los últimos años, el nivel de empleo se mantuvo relativamente estable en la etapa de procesamiento, mientras que en la etapa primaria registró una tendencia a la baja (-7% en el período 2009-2018) (MECON, 2021). 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. La remuneración en la etapa de captura históricamente fue mayor que en la de elaboración de pescado. En general, durante las mareas los tripulantes no perciben un sueldo básico, sino que su remuneración se establece de acuerdo con las capturas de la embarcación. 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 por la dimensión de protección tanto de la organización colectiva, por las leyes del trabajo y por las prácticas habituales respecto de despidos injustificados. En las plantas de procesamiento es habitual la tercerización de actividades (ej. fileteado o envasado) mediante cooperativas de trabajo, modalidad flexible que permite una elevada adaptabilidad a la oferta de materia prima. Identificamos tres tipos: cooperativas captura costeras y embarcaciones, cooperativas de comercialización y cooperativas de agregado de valor.

Al analizar las condiciones laborales en el sector pesquero marítimo es importante analizar la dimensión socioambiental de las embarcaciones. La actividad laboral resulta más insegura en la medida que, de manera individual o colectiva, los trabajadores carezcan de control sobre las condiciones de trabajo. Los barcos y las empresas tienen la obligación de delimitar vestuarios y zonas comunes, zonas públicas, zonas para el descanso y la comida.

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, donde se está realizando la construcción de un barco con perfil de género.

El análisis diagnóstico identificó la existencia de **estereotipos de género en el sector pesquero**. Pudo observarse que, muchas mujeres, para participar y sobre todo permanecer en el sector, tienen que poder **hacerse fuertes** y resistir situaciones cotidianas. Algunas entrevistadas comentaron que esta ocupación no es para todos y todas. En relación con las formas de desarrollar su actividad, en muchos casos se mencionó que **deben cambiar su forma de comportarse o vestirse para poder mantenerse alejadas de situaciones de violencia por razones de género**. En relación con lo generacional, el grupo de mujeres trabajadoras con mayor antigüedad en el sector subrayó la importancia de las generaciones y la forma en que se transmite el saber, sobre todo de trabajadoras mujeres con más experiencia, para con las más jóvenes.

La economía del cuidado permite comprender las relaciones entre los trabajadores y las trabajadoras de la pesca marítima y su grupo familiar. Este *corpus* teórico habilita un análisis de 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). La **organización del cuidado** en el sector condiciona la participación y las oportunidades a las que puedan acceder, no solo por la construcción de los roles de las responsabilidades sociales, sino porque 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.

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

En el presente apartado se presentan los obstáculos que se encontraron para la participación y representación de las mujeres y diversidades. A continuación, se analizan los principales obstáculos identificados: sesgos de género, existencia de segregaciones (horizontal y vertical), violencia por razones de género y déficit en la representación gremial y sindical como la omisión normativa y de política pública.

La primera barrera para saldar los obstáculos en la participación femenina es cultural. Uno de estos es el **sesgo de género**, que obstaculiza 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 trabajadoras les genera un propio obstáculo para ser consideradas pares. La propia reproducción de los sesgos de género, tanto culturales como sociales, son promovidos por varones y mujeres.

En relación con el **sesgo de los dobles estándares**, el rol que le asignan a las mujeres trabajadoras les genera un propio obstáculo para ser consideradas trabajadoras pares. Las entrevistadas mencionan que las empresas que contratan mujeres tienen muy pocas embarcadas, y presentan también dificultades en relación con el ingreso a la actividad y la posibilidad de acceder a otro cargo de mayor jerarquía.

A menudo impera una visión no incluyente con respecto a las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo que 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, y 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 para acceder a otras categorías. En el caso de las trabajadoras del mar que sí logran estudiar para otras categorías/jerarquías, estas encuentran otra arista de la segregación horizontal: no son contratadas para ese puesto, sino con cargos más bajos. La segregación vertical alude a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector. Entre las características identificadas en esta segregación pueden mencionarse: menores salarios, más dificultad de acceso al mercado laboral, obligación de descartar o aplazar la maternidad, entre otras.

También, la segregación vertical se da en los puestos de directivos y de gerencias de las empresas que están ocupados por varones. Asimismo, un obstáculo para generar mecanismos de ascenso en la carrera profesional reside en **la invisibilidad del problema**, es decir, no poder reconocer cuáles son las dificultades para generar estrategias.

Adicionalmente, la **conciliación entre el trabajo y la organización del cuidado** son también 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.

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. Desde lo discursivo la primera barrera para saldar esto es la participación femenina y el déficit en la representación gremial y sindical es cultural. Frente a esta situación se observan iniciativas de agrupaciones en redes. Este es el caso de la Red de Mujeres de las Aguas, un grupo autoconvocado de todo el país, que reclama y visibiliza situaciones de violencia, así como el desempleo.

Por lo que respecta a la **omisión de políticas públicas y normativas vigentes**, los múltiples actores identifican una vacancia en capacitaciones y en acciones de sensibilización en materia de género. Por su parte, los representantes sindicales, los funcionarios y agentes estatales de nivel nacional, provincial y local, y los y las trabajadoras embarcadas identifican una vacancia en instancias vinculadas a licencias por maternidad, paternidad, y en casos de violencia de género, así como también una ausencia en cuanto a inclusión en los convenios colectivos de trabajo y en las negociaciones colectivas de los derechos laborales de las mujeres. Al mismo tiempo, reconocen la necesidad de contar con protocolos de acción en los barcos y protocolos específicos ante situaciones de violencia por razones de género, así como la inclusión en los convenios colectivos de trabajo y en los estatutos sindicales de una perspectiva de género y protocolos de denuncia y actuación ante situaciones de violencia de género.

Asimismo, los organismos nacionales estatales reconocen la necesidad de contar con protocolos en materia de género para mejorar la política de inclusión de travestis que realizan el cambio de identidad dentro de la institución; así como la vacancia desde el sector de RR.HH. 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 de la SSPyA 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 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 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 Puerto Madryn, Chubut, evidencian las desigualdades preexistentes en la sociedad que están mediadas por diferentes realidades como son el género, las clases sociales, la etnia, y 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. Estas se dan de manera yuxtapuesta, este es el caso del hurto de ropa interior, que refleja una combinación de diferentes tipos de violencia por razones de género, tanto psicológica, simbólica y en algunos casos se traduce a violencia sexual, lo que genera que las mujeres desplieguen cuidados extremos sobre su propia ropa interior.

En relación a la violencia física, se identificó 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 allí.

Por último, en relación con 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 abandonada y el padre proveedor**.

6. Reflexiones finales: buenas prácticas identificadas

En el diagnóstico Integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo argentino se identificaron cuatro actores claves sobre los cuáles se realizó un análisis entre ellos se encuentran: 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, se buscó analizar cómo se establecen y construyen las relaciones de género entre los diferentes actores, así como la forma en que los trabajadores del sector vivencian su actividad. 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, se encontró 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 la 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.

Adicionalmente, se identifica una vacancia en información estadística sobre los trabajadores y trabajadoras del sector marítimo pesquero, razón por la cual no es posible establecer cuántas mujeres hay en el universo de los trabajadores embarcados del sector, tanto aquellas que hacen relevos como las contratadas de forma permanente.

Entre los principales hallazgos se enumeran **buenas prácticas** encontradas en el sector:

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, y 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.

Sus objetivos son: 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 LGTBIQ+; 3) asistir a las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ que padecen violencia en cualquiera de sus formas y que se desempeñan en el ámbito de la jurisdicción; y 4) desarrollar protocolos intra e interinstitucionales para la prevención y el 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, que difunde en las empresas inspeccionadas a través de sus 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 organismo en materia de género, sobre todo en la prevención de violencias por razones de género. 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 de Pesca 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 organizó Encuentros Nacionales de Mujeres de la Pesca en el marco del Congreso Nacional de Ingeniería Pesquera (CONIPe). Estos encuentros han sido clave para conocer experiencias y visibilizar el trabajo que se lleva adelante en los territorios.

Asimismo, la creación del Programa de Género, Diversidad e Inclusión de la UTN 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 instalara en Mar del Plata la carrera en Ingeniería Naval en la UTN, iniciativa que partía de la necesidad de profesionalizar la empresa. Esta instancia formativa 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. **Astilleros SPI:** en julio de 2021 se conformó el Comité de Género y Diversidad dentro de Astilleros SPI, 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 LGBTIG+ en el sector productivo, no solo en el ámbito de SPI Astilleros, sino también de la industria naval en general. Asimismo, generaron un **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 y los armadores permiten a las mujeres ingresar a realizar relevos. Es una de las empresas que tiene en su planta fija mujeres en tripulaciones.

Además, tienen barcos que cuentan con habitabilidad para recibir mujeres. Por otro lado, tienen políticas de prevención de situaciones de violencia dentro de la empresa.

10. **Sindicato SOMU:** es el único sindicato que actualmente tiene una Secretaría de la Mujer en donde llevan adelante una política activa de búsqueda de oportunidades laborales para mujeres con el objetivo de 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 la generación de 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.

7. Recomendaciones de políticas y acciones para superar los obstáculos identificados

A continuación, se presentan acciones y recomendaciones para cerrar brechas de género de acuerdo con 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.

Tabla 1. 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
<p>Interés de las mujeres en el sector.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 como la remuneración. c. Replicar acciones como la de la Escuela Secundaria de Puerto Madryn, que permita que las escuelas técnicas desarrollen pasantías laborales para vincular niñas y mujeres en el sector pesquero. 	<p>APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); empresas privadas; sociedad civil; sindicatos.</p>
<p>Reclutamiento.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); empresas privadas; sindicatos.</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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, 	<p>APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); empresas privadas; sindicatos.</p>

mujeres reclutadas. En el caso de las organizaciones, está relacionado con la disposición para disminuir o evitar la rotación del personal femenino.

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

Progreso en el sector.

Son las oportunidades, o la falta de estas, 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. Para ello se pueden tomar como referencias de experiencias impulsadas por empresas en el ámbito pesquero en otros países (ejemplo, Islandia) para promover este tipo de acciones a nivel nacional.

APN (diversos Ministerios y organismos descentralizados); empresas privadas; sindicatos; organizaciones sociedad civil.

Tabla 2. Recomendaciones de políticas y acciones a realizar.

Eje temático	Obstáculo	Recomendaciones de políticas/acciones	Potenciales responsables /aliados
Sesgos de género	Estereotipos de género en el empleo del sector pesquero.	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar acciones afirmativas como el cupo laboral para mujeres y diversidades mediante los cambios normativos. b. Incentivos económicos para las empresas que contraten mujeres y diversidades. c. 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 la participación tanto de mujeres como de varones; (iv) acciones para la promoción y ascenso de las mujeres a cargos de toma de decisiones dentro de las empresas del sector; (v) mecanismos para garantizar un ambiente laboral libre de violencia por razones de género, como la implementación de códigos de conducta para todo el personal y de protocolos de acción. d. Mejorar las condiciones de las embarcaciones para la habitabilidad y uso por parte 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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Crear 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. b. Generar espacios de contención y seguimiento psicológico tanto para las personas que sufren violencia como quienes la ejercen. 	Empresas privadas; sindicatos.

- c. Realizar **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.
- d. Desarrollar **campañas de comunicación** para visibilizar las formas de violencia de género, que se enfoque al sector pesquero en todas sus etapas y actores involucrados.

Educación	Nivel universidad, a nivel de escuelas pesca y técnicas, cursos de profesionalización	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Actualizar la normativa existente. b. Promover la creación de normativa y convenios colectivos de trabajo que incluyan acciones afirmativas de género en participación sindical y en la ocupación. c. Fomentar mayores controles y fiscalizaciones del cumplimiento de la normativa dentro del sector 	
Información disponible	Ausencia de información estadísticas y estudios.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar la realización de estudios y relevamientos cuantitativos y cualitativos sobre las y los trabajadores en el sector pesquero. b. Realizar encuestas sectoriales para producir datos sobre brechas de género. 	



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



FONDO PARA EL MEDIO AMBIENTE MUNDIAL
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA