

REGIMEN DE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES y DIVERSIDADES EN EL SECTOR PESQUERO

ARTÍCULO 1°- OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar la participación, el acceso, conservación y progreso de las mujeres y diversidades en el empleo en la flota pesquera nacional

ARTÍCULO 2°- METAS. Para acceder al Régimen de Promoción establecido por la presente ley, los empleadores deberán acreditar haber cumplido con las siguientes metas:

- a) Integrar la tripulación del buque pesquero con un 5 % de mujeres luego del primer año de entrada en vigencia de la presente.
- b) Integrar la tripulación del buque pesquero con un 15 % de mujeres luego del tercer año de entrada en vigencia de la presente.
- c) Integrar la tripulación del buque pesquero con un 30 % de mujeres luego del quinto año de entrada en vigencia de la presente.

ARTÍCULO 3°- BENEFICIOS FISCALES. Las empresas que acrediten el cumplimiento de las metas establecidas en el artículo anterior podrán acceder a los siguientes beneficios fiscales:

- a) Estarán obligados únicamente al pago del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones que las Leyes nacionales imponen a cargo de los empleadores, en cuanto a las trabajadoras comprendidas en el presente régimen.
- b) Los empleadores tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes del personal cuya identidad de género sea mujer embarcada en cada periodo fiscal

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas con discapacidad que realicen trabajo a domicilio.

ARTICULO 4°- CUPO. Modifíquese la ley N°24.922 en su artículo 40, que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 40.- La tripulación de los buques pesqueros deberá estar constituida de acuerdo a las estipulaciones siguientes:

- a) Las habilitaciones de capitanía y oficiales se reservan para personas de nacionalidad argentina nativas, por opción o naturalizadas;
- b) El 75% del personal de maestranza, marinería y operarios/as de planta a bordo de los buques pesqueros debe estar constituido por personas de nacionalidad argentina o personas extranjeras con más de diez (10) años de residencia permanente efectivamente acreditada en el país;
- c) En caso de requerirse el embarco de personal extranjero, ante la falta del personal enunciado en el inciso anterior, el embarque del mismo será efectuado en forma provisoria cumpliendo con las normas legales vigentes. Habiendo tripulantes de

nacionalidad argentina en disponibilidad, la tripulación debe ser completada con ellos, manteniendo las disposiciones de la presente ley.

d) Como mínimo el 30% del personal tripulación de los buques pesqueros deberá estar constituida por mujeres. Se establece un plazo progresivo de un 5% para el primer año, desde la aplicación de la presente ley, un 15% hasta el tercer año hasta completar el 30% a los 5 años.

Esta medida mínima es para promoción y bajo ningún aspecto este porcentaje será limitante de un número mayor para el acceso de las personas protegidas por la presente ley.

Las reservas establecidas en los incisos a) y b) en ningún caso podrán dificultar la operatoria normal de los buques pesqueros, quedando facultado el Consejo Federal Pesquero para dictar las normas necesarias para cumplir esta disposición.”

ARTÍCULO 5°- TECHO DE CRISTAL. El régimen de promoción dispuesto en la presente norma es para todos los puestos y/o tareas que puedan darse dentro del buque, quedando especialmente incluidas aquellas que sean de jerarquía como capitanías.

Los armadores que cuenten con personal jerárquico cuya identidad de género sea mujer tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 100% de las retribuciones correspondientes a ese personal.

ARTÍCULO 6°- VIGENCIA. Los beneficios contemplados en el artículo 3° y el artículo 5° tendrán una vigencia de diez (10) años desde la entrada en vigor de la presente ley.

ARTÍCULO 7°- REGISTRO. Incorpórese la dimensión de género al Registro de la Pesca, en consonancia con lo que indica la ley N°24922.

ARTÍCULO 8°- CAPACITACIÓN. Establézcase un programa de capacitación permanente de Sensibilización de Género y Erradicación de las Violencias y Discriminación a las Mujeres y Diversidades dictado por la Autoridad Máxima Marítima -Prefectura Naval- en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a los fines de capacitar en esta materia a todo el personal perteneciente al rubro marítimo en según indica la ley N°20.094.

ARTÍCULO 9°- MULTA Y FOMENTO. Aquellas empresas que no cumplan con la presente disposición en los plazos establecidos en el artículo 3 abonarán una multa que será parte del financiamiento del Fondo Nacional Pesquero y se destinará para financiar formación y capacitación del personal de la pesca en cuestiones relativas a la temática de géneros a través de los institutos oficiales, en consonancia con los artículos 43 y 45 de la ley 29.422.

ARTÍCULO 10°- CREACIÓN. Créase bajo la órbita de aplicación de la ley 24.922 el Consejo Nacional Pesquero la Oficina de Consejería de las Mujeres y Diversidades Marítimas con el objetivo de acompañar, asistir y asesorar a las mujeres y diversidades ante las situaciones de violencia por motivos de género y/o discriminación que puedan presentarse en el ámbito marítimo.

ARTÍCULO 11°- El Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente Ley dentro de los noventa (90) días de su promulgación

ARTÍCULO 12°- Comuníquese al poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

Resultan innegables los cambios socio culturales que durante los últimos años se han estado produciendo en nuestro país en materia de derechos de las mujeres, lesbianas, travestis, trans y personas no binarias. Los reclamos históricos de estos colectivos han sido oídos y alojados por la agenda pública pero también en la agenda institucional. Sin embargo, es necesario continuar trabajando en este sentido para ir avanzando con más derechos, oportunidades y que la igualdad logre ser efectiva y no quede únicamente en un principio. Como bien sabemos, la división sexual del trabajo es un hecho sociocultural propio del orden social patriarcal en el que vivimos. Desde hace siglos, las tareas han sido divididas según el género al que pertenecemos; de esta manera, se han asignado las tareas reproductivas al mundo doméstico y al género femenino y las tareas productivas, al mundo público y masculino. Esto fue causante de muchas inequidades y forjador de violencias por motivos de género. Una de las principales consecuencias de este ordenamiento socio cultural es que las mujeres han sido sesgadas de oportunidades laborales y profesionales remuneradas, habitualmente de las que más y mejores ingresos producen. El sector marítimo en general y el de la pesca particularmente, es uno de estos ejemplos. De esta manera, el mar y sus labores han sido concebidas históricamente como un espacio habitado únicamente por varones. Sin embargo, muchas mujeres han desempeñado roles en los diferentes sectores marítimos y habiendo tenido que superar amplios obstáculos del tipo institucional y sociocultural pero también de índole personal. Fue recién en el año 1994 cuando las mujeres comenzaron a poder acceder por primera vez a la formación como oficiales de cubierta o de máquinas, antes de esto las escuelas de formación naval prohibían su ingreso. En este sentido, hace nada más que alrededor de 25 años que las mujeres han podido lograr ingresar y desarrollarse en carreras profesionales que las habiliten a desempeñarse en puestos navales. Este hecho claramente inequitativo profundiza brechas de género, las diferencias salariales y limita las oportunidades laborales de las mujeres en el campo naval.

Por ello, la iniciativa parlamentaria que estoy proponiendo pretende, por un lado, visibilizar el rol y la presencia de las mujeres en el ámbito marítimo pero por sobre todo compensar esta discriminación por motivos de género promoviendo la incorporación de mujeres en los buques pesqueros. Contamos con un gran número de mujeres formadas para estas tareas, no obstante, es necesario establecer medidas afirmativas que promuevan el ingreso de las mujeres al sector marítimo. Para ello, es que proponemos un régimen de promoción progresivo en un plazo de cinco años, con fomentos fiscales, para lograr conmovir prejuicios discriminatorios del sector; pero también para generar oportunidades reales y equitativas para el colectivo de mujeres y diversidades. Es necesario revisar de qué manera operan

dichos prejuicios e impactan en el ingreso de mujeres al sector. Por ejemplo, según la Organización Marítima Internacional las mujeres representan sólo el 2% de los 1.2 millones de puestos de marinos en el mundo y el 94% de las mujeres que se dedican a las carreras marítimas trabajan en el sector de los cruceros¹. Es decir, que hay un fuerte sesgo que opera con relación a los roles género y qué tareas pueden ocupar las mujeres quedando demostrado que efectivamente se producen discriminaciones a la hora de las contrataciones. Muchas veces los empleadores dudan en contratar a mujeres calificadas porque están convencidos de que no van a durar mucho tiempo en estos trabajos, apoyados en la concepción de la mujer apegada a la familia y/o abocada a la crianza de hijos, hijas o cuidados familiares; sin contemplar que, muchos varones también abandonan la carrera profesional en el mar por las distancias durante largo tiempo con sus afectos. Es decir, que la problemática del abandono del empleo es propia del área marítima y no de un género. De igual manera, surgen discriminaciones, que ponen en duda competencias y capacidades de las mujeres, a partir de la concepción de que las labores marítimas están asociadas a cuestiones físicas y/o netamente biológicas desconociendo que en la actualidad los avances tecnológicos han cambiado el modo de desempeñar las labores a bordo. En este sentido, en el año 2019 la Organización Internacional del Trabajo publicó un documento en el que detalla los obstáculos que atraviesan las mujeres para insertarse laboralmente en el rubro naval. Uno de los datos arrojados es que, a pesar de que en la actualidad ha aumentado el número de mujeres que se forman y capacitan para trabajar en el mar, la proporción no coincide con el número real de mujeres que consiguen trabajos a bordo, dado que las compañías navieras se reusan a llevar mujeres a bordo².

Asimismo, no podemos permitir 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. Contamos con mujeres formadas y con la trayectoria necesaria para que logren también acceder a los puestos jerárquicos. Por ello, el artículo 4 de la presente iniciativa pretende avanzar en este sentido: el techo de cristal tiene que ser erradicado también del mar.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Programa para el Desarrollo de la Naciones Unidas para el año 2030, promueven en su objetivo número 5 finalizar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, haciendo especial referencia la situación desigual en el mercado laboral y la necesidad de potenciar y empoderar a las mujeres, dado que está comprobado que gestionar en este sentido,

¹ Organización Marítima Internacional “Las mujeres en el sector marítimo” Recuperado de <http://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Paginas/WomenInMaritime.aspx>

² Organización Mundial del Trabajo (2019) “Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar”.

promueve el crecimiento y el desarrollo económico del país. Contar con legislación favorable, además de su vertiente económica nos suscita a una sociedad más justa e igualitaria. En línea con dicho objetivo, la Organización Marítima Internacional ha comenzado diversas acciones para promover el acceso de mujeres al sector marítimo. Tal es así que el 17 de diciembre de 2017 en Valparaíso se constituyó la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (Red-MAMLa). Dicha red tiene como objetivo identificar y trabajar alrededor de las problemáticas que se presentan con las mujeres en el sector marítimo. Una vez por año, reúne a mujeres representantes del sector marítimo de toda Latinoamérica teniendo como ejes de trabajo capacitación, visibilidad, reconocimiento y empoderamiento. Esta asociación regional de mujeres marítimas, de la que Argentina forma parte, produjo un documento presentado en 2018 ante el Comité de Cooperación Técnica de la Organización Marítima Internacional. En el mismo orden, el año 2019 fue denominado por la OMI año del “empoderamiento de las mujeres en el mundo marítimo”, realizando diversas jornadas y actividades en todo el mundo para trabajar en la concientización y el fortalecimiento de las mujeres en el sector marítimo. Nuestro país, además de formar parte de la iniciativa regional, está conformando redes y organización entre mujeres navales desde diversos ámbitos (sindicales, civiles, académicos) y en octubre de 2019 se realizó el Primer Foro Profesional de Mujeres Marítimas, organizado por el Instituto Universitario de Seguridad Marítima (IUSM) de la Prefectura Naval Argentina, en conjunto con la Facultad Regional Mar del Plata de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). De esta manera, se vislumbra una sintonía tanto en lo que ocurre a nivel internacional y regional como también local, generando la organización del colectivo de mujeres en el sector marítimo.

Cabe destacar que varios países cuentan con legislación que contempla el ingreso de las mujeres al sector marítimo o puntualmente a la pesca. En el año 2014 España sancionó la Ley 33/2014, modificando la ley de Pesca Marítima del Estado incorporando un artículo específico sobre la Igualdad de trato y oportunidades. Asimismo, España también elaboró el “Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2015-2020”, el mismo tiene carácter nacional y detalla medidas precisas a tomar para erradicar y aminorar la discriminación por razones de género y las desigualdades entre varones y mujeres del sector. En este sentido también, existe el antecedente del Parlamento Europeo, que en el año 2013 publicó una resolución sobre medidas específicas en el ámbito de la política pesquera común para desarrollar el papel de la mujer detallando participación, visibilización, financiamiento y promoción. En lo que respecta a nuestra región, Chile cuenta con varias iniciativas parlamentarias presentadas en la misma dirección, en las que se impulsan cuotas de género y adecuaciones a las definiciones de la ley en lenguaje inclusivo.

Existe otro gran obstáculo además de la discriminación para la participación de mujeres y diversidades en el ámbito marítimo y por ende la pesca: el acoso, los abusos y violencias al que se ven expuestas por su condición de género. Según el informe Organización Internacional del Trabajo más del 18 por ciento de las mujeres que trabajan en el mar declaran haber sido víctimas de acoso sexual a bordo de buques y cinco de cada nueve mujeres cadetes han sido víctimas o testigos de acoso sexual en alta mar ³. El acoso se manifiesta en agresiones verbales, conductas inapropiadas, insinuaciones. En este sentido, detallan que tienen que elaborar estrategias para evitar situaciones de acoso como, por ejemplo, cerrar con llave la puerta del camarote para impedir que ingresen otros miembros de la tripulación. Sin embargo, pocas se animan a denunciar estos hechos dado que, temen consecuencias sociales y personales como así también la pérdida de la fuente laboral. De esta manera, esta iniciativa parlamentaria pretende establecer la Oficina de Consejería de las Mujeres y Diversidades Marítimas con el objetivo de acompañar, asistir y asesorar a las mujeres y diversidades ante las situaciones de violencia que se puedan presentar a bordo del buque. Es necesario destacar que, dado que el mar es un ámbito históricamente asociado a lo masculino, es más probable que se produzcan hechos de violencia de género no sólo hacia las mujeres sino también quienes no correspondan con el estereotipo de masculinidad hegemónica y/o personas del colectivo LGBTIQ+. Es por ello que, contar con una consejería que pueda acompañar a estas personas en las denuncias es vital para que tengan un espacio contenido donde efectuarla y evitar posibles revulnerabilizaciones. Además, esta medida nos permitirá tener un registro más exhaustivo respecto a las situaciones de violencia en el mar. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, en junio de 2019 elaboró el Convenio 190, en el que establece un marco común y claro para prevenir y abordar la problemática del abuso y el acoso laboral. El convenio, que ya fue enviado por el presidente Alberto Fernández para que sea aprobado por el Congreso y así posteriormente ser ratificado, compromete a nuestro país a cumplir lo dispuesto para abordar la problemática de la violencia y el acoso laboral desde un enfoque integral. De esta manera, será tarea de este Congreso adecuar las leyes para que el mundo del trabajo sea un ámbito libre de violencias, esta iniciativa está alineada con dicho convenio.

Como medida preventiva de discriminación y violencia por razones de género esta iniciativa insta a generar para todo el personal perteneciente al rubro marítimo un programa de capacitación de Sensibilización de Género y Erradicación de las Violencias y Discriminación a las Mujeres y Diversidades dictado Prefectura Naval, como la Autoridad Máxima Marítima en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En consonancia con la Ley Micaela, N°27499 que promueve

^{3 3} Organización Mundial del Trabajo (2019) “Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar”.

capacitación en materia de género a todo el Estado Nacional incluyendo los tres poderes, es necesario que los diferentes ámbitos también comiencen a ser capacitados en dicha temática. La sensibilización en género es urgente para que la erradicación de la violencia sea real en todo el territorio. En el mismo sentido, el proyecto propone que aquellas empresas que no cumplan con el régimen de promoción serán multadas y ese dinero será destinado a Fondo Nacional Pesquero para financiar formación y capacitación del personal de la pesca en cuestiones relativas a la temática de géneros a través de los institutos oficiales. Esta disposición del fondo para capacitación está descripta en los artículos 43 y 45 de la ley 29.422 de Régimen Federal de Pesca.

Considero que es vital promover acciones desde la legislación nacional en línea con lo que se propone en la comunidad marítima mundial y trabajar para fortalecer la participación y acceso de las mujeres y diversidades en el sector. Es necesario que trabajemos en este sentido para ampliar derechos de un colectivo de nuestra sociedad que atraviesa enormes inequidades. Esto va a tener impacto no sólo en la vida concreta de nuestra ciudadanía sino en la calidad de esta. Es parte de construir espacios más igualitarios y libres de violencias, que puedan ser permeables a lo que la sociedad argentina está atravesando. Se trata de escuchar la demanda de las mujeres, lesbianas, travestis, trans y personas no binarias y de los obstáculos y discriminaciones que tienen que padecer por insertarse -o al menos intentarlo- en el mercado laboral. El trabajo es un derecho, no puede ser un privilegio, no puede seguir siendo de dominio de un género por sobre otro. No podemos permitir que sigan existiendo categorías esencialistas y estigmatizantes. Es nuestro deber como legisladores y legisladoras reconocer estas inequidades y trabajar para erradicarlas.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en esta iniciativa parlamentaria.

Nancy S. González
Senadora Nacional por Chubut