

PROYECTO DE LEY

CUPO FEMENINO Y PARA PERSONAS TRANS EN BUQUES, ARTEFACTOS NAVALES Y DOTACIONES DE BUCEO PROFESIONAL

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso... Sancionan con fuerza de Ley.

Artículo 1°: OBJETO. La presente tiene por objeto promover y garantizar la participación, el acceso, la conservación y el progreso de las mujeres y diversidades en el trabajo en los buques, artefactos navales y dotaciones de buceo profesional, que desarrollen su actividad en aguas de la Nación Argentina.

Artículo 2°: CUPO FEMENINO. Establécese un cupo mínimo del TREINTA POR CIENTO (30%) de mujeres en el personal total que conforma la tripulación de los buques, artefactos navales y dotaciones de buceo profesional.

Artículo 3°: PROGRESIVIDAD. El cupo femenino establecido en el artículo 2° puede alcanzarse de manera progresiva, debiendo cumplimentarse el CINCO POR CIENTO (5%) en el plazo de un (1) año; el QUINCE POR CIENTO (15%) en el plazo de dos (2) años y el TREINTA POR CIENTO (30%) en el plazo de tres (3) años, la totalidad de los plazos determinados deben computarse a partir de la promulgación de la presente Ley.

Artículo 4°: ALCANCE. El cupo femenino establecido debe ser aplicado en la totalidad de las categorías del personal de la navegación: Capitán/a; Oficiales/as; Habilitados/as con Título no Superior; Maestranza; Marinería y Buzos Profesionales.

Artículo 5°: CUPO PARA PERSONAS TRAVESTIS TRANS Y NO BINARIAS. Establécese un cupo mínimo del UNO POR CIENTO (1%) de personas travestis, trans y no binarias en el personal total de la tripulación de los buques, artefactos navales y dotaciones de buceo profesional.

Artículo 6°: PLAZO. El cupo para personas travestis, trans y no binarias establecido en el artículo 5° puede ser alcanzado progresivamente en el plazo de dos (2) años, computado a partir de la promulgación de la presente Ley.

Artículo 7°: OPERATORIA NORMAL. En ningún caso el cumplimiento de los cupos establecidos en la presente Ley puede dificultar la operatoria normal de los buques, artefactos navales y dotaciones de buceo profesional.

Artículo 8°: REGISTRO NACIONAL DE ASPIRANTES MUJERES Y DIVERSIDADES. Créase el Registro Nacional de Aspirantes Mujeres y Diversidades para la Navegación y Dotación de Buceo, en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral o la que en el futuro la reemplace, dependiente del Ministerio de Trabajo o el que en el futuro lo reemplace.

Artículo 9°: ASPIRANTES. Las personas aspirantes a ingresar en el Registro mencionado en el artículo precedente deben presentar la solicitud ante la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 10°: REQUISITOS. La reglamentación debe determinar los requisitos para acceder al Registro creado en el artículo 8°, que deben ser verificados por la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral o la que en el futuro la reemplace. Las empresas y organismos correspondientes pueden recurrir a la información suministrada por el Registro, a fin del cumplimiento de los cupos establecidos en la presente Ley.

Artículo 11°: INCUMPLIMIENTO. SANCIONES. La Autoridad de aplicación debe establecer un régimen y procedimiento sancionatorio para el incumplimiento de las disposiciones de la presente Ley. El mismo debe garantizar el derecho a defensa y puede consistir en apercibimientos; multas; falta grave y otras medidas sancionatorias, según la magnitud del incumplimiento y la responsabilidad de las personas obligadas.

Artículo 12°: FONDO PARA LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN DE MUJERES Y DIVERSIDADES. Créase el Fondo para la Promoción de la Inclusión de Mujeres y Diversidades en Buques, Artefactos Navales y Dotaciones de Buceo.

Artículo 13°: COMPOSICIÓN DEL FONDO: El Fondo creado en el artículo precedente debe constituirse con los recursos que se le asignen presupuestariamente, así como con los fondos que se recauden a través de las multas que se abonen por los incumplimientos a las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 14°: FINALIDAD DEL FONDO. El Fondo creado en el artículo 12° tiene como finalidad la organización de capacitaciones y jornadas de asesoramiento para las trabajadoras y los trabajadores; los sindicatos; las empresas; las cámaras empresarias y los organismos del sector, con el objeto de lograr conciencia sobre la necesidad de la igualdad de género y la igualdad real de oportunidades y de trato; buenas prácticas laborales; de prevención y abordaje de las violencias y el acoso en el trabajo. Asimismo, puede destinarse al financiamiento y mantenimiento de las denominadas libretas de embarco.

Artículo 15°: CONVENIOS COLECTIVOS. La Autoridad de aplicación debe promover la incorporación de contenidos para la igualdad de género e igualdad real de oportunidades y de trato en los instrumentos de negociación colectiva de la actividad.

Artículo 16°: DE FORMA. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Diputada Nacional Mónica Macha

Fundamentos

Sr. presidente

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. Los sectores marítimos, fluviales y lacustres, son algunos de estos ejemplos. De esta manera, las aguas 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, fluviales y lacustres y habiendo tenido que superar amplios obstáculos del tipo institucional y sociocultural pero también de índole personal.

La Escuela Nacional de Náutica Argentina fue fundada el 25 de noviembre de 1799 por Manuel Belgrano, y fue recién en 1978 cuando se les permitió el ingreso a la escuela a la primera promoción de cadetes femeninas, que serían habilitadas para la carrera de Administración. De las cuatro especialidades propias de la conducción de un buque mercante (Especialidad cubierta: Piloto de Ultramar, especialidad máquinas: Maquinista Naval, especialidad Administración; Comisario Naval y especialidad Comunicaciones: Radioperador), se pensó en habilitar la carrera de Administración para la mujer. Su duración era de dos años en contraposición a los cuatro años de las carreras principales para oficiales de máquinas y cubierta y el carácter administrativo de la misma suponía una exigencia física menor.

La actual Escuela Nacional Fluvial Comodoro Antonio Somellera cuyos orígenes se remontan a los años 1920, con la función general de seleccionar, incorporar y formar intelectual, profesional, moral y físicamente al personal de alumnos que a su egreso se desempeñará en la marina Mercante Argentina en los empleos de Oficiales Fluviales y de Conductores de Máquinas Navales, permite el acceso a las mujeres recién en el año 2004.

La Escuela Nacional de Pesca "Comandante Luis Piedra Buena" tiene por misión seleccionar, incorporar y formar intelectual, profesional, moral y físicamente al personal de alumnos que a su egreso se desempeñará en los

buques dedicados a la pesca marítima. Sus orígenes datan de 1961, la "Escuela de pesca y arte naval, dictaba los cursos: Patrón de pesca de altura y conductor de motores, cada curso duraba 2 años.

La primera mujer egresada de esta escuela como Capitana de Pesca fue Nancy Jaramillo. Ella comenzó a acumular horas de embarque y en 2003 se presentó en la Escuela de la Armada para acceder a la patente de patrón costero. Para navegar como oficial en grandes embarcaciones se exigen dos patentes, a Nancy querían otorgarle solo una que sirve para pequeñas lanchas, a pesar de que acumulaba muchos años de experiencia, mientras que a sus compañeros varones que tenían unos pocos meses navegando, ya les habían otorgado ambas patentes. Recién en 2007, cinco años después, cuando cambió el director de la escuela, fue aceptada. Cuando creía que todo se había solucionado pusieron en duda sus 10 años de navegación, abrieron una investigación y le exigieron que consiga en menos de dos meses documentos de las autoridades marítimas de Prefectura que probaran sus años en el mar. La acusaban de haber alterado su libreta, sin pruebas ni fundamentos, algo que jamás le sucedería a un varón. En menos de dos meses Nancy reunió toda la documentación y se graduó como oficial de pesca. Continuó embarcada. Sin embargo, aun con título en mano, le daban los trabajos más básicos mientras sus compañeros accedían a los cargos de oficiales.

Continuó su carrera, alcanzó el título de oficial y en 2011 volvió a la escuela para convertirse en capitana.

En esta escuela también se forman Marineros, (Marinero de Puente, Marinero de Máquinas, Auxiliar de Factoría)

El Servicio de Salvamento, Incendio y Contaminación de la Prefectura Naval, tiene su Escuela Nacional Superior de Salvamento y Buceo en la Dársena F. Funciona oficialmente desde 1989. Además de formar al propio personal, se capacita allí al de las otras fuerzas de seguridad y militares. También, y de manera gratuita, se dictan los cursos a civiles, varones y mujeres, que, al cabo de tres meses de entrenamiento y exámenes teóricos y prácticos, lograrán obtener la libreta que los habilitará para hacer de la profesión de buzo un medio de vida.

De esta escuela solo tenemos una mujer, Lucia De Pascuale, que ha logrado alcanzar la máxima habilitación en el año 2019 (Especialista en Gran Profundidad) después de 17 años de haber comenzado la carrera, por la falta de contratación que sufren las mujeres impidiéndoles sumar los buceos a las profundidades necesarias para lograr este requisito que conjunto los exámenes teóricos y prácticos aprobados les darán la posibilidad de acceder a las categorías superiores. Lucia no es contratada por la única empresa

(Noruega) en el país que desarrolla esta actividad de buceos a gran profundidad, en connivencia con el gremio de la actividad acuerdan incluso traer profesionales del exterior y no contratarla.

Las marineras mercantes que están habilitadas en el país corren la misma suerte. Teniendo que abandonar la profesión o migrar a los países donde cruceros contrataran sus servicios en puestos de limpieza o cocina.

Las escuelas de formación naval prohibían el ingreso de mujeres. 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.

Al no poder insertarse en el campo laboral quedan excluidas además de poder participar en las conducciones de los gremios de la actividad para poder llevar cambios al respecto, así siempre las estrategias gremiales están en manos de varones que no empatizan con las compañeras, algunos gremios tiene secretarías de la mujer donde ubicaran alguna compañera. Pero no tendrán decisión en las políticas gremiales. Y frecuentemente no dan respuesta al problema de desocupación, abusos, y discriminación que las trabajadoras sufren.

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, fluvial y lacustre. Pero por sobre todo compensar esta discriminación por motivos de género promoviendo la incorporación de mujeres en los buques y en las dotaciones de buceo profesional. 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. Para ello, es que proponemos un régimen de promoción progresivo en un plazo de cinco años, con fomentos fiscales, para lograr erradicar 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.

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 cruceros, 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 rehúsan a llevar mujeres a bordo

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, limpieza o enfermería. Contamos con mujeres formadas y con la trayectoria necesaria para que logren también acceder a los puestos jerárquicos. Por ello, 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, 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, fluvial y lacustre.

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, fluvial y lacustre: el acoso, los abusos y violencias al que se ven expuestas por su condición de género. Según el informe de la 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. 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 o dotaciones de buceo en tierra. 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 a 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 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, fluvial y lacustre un programa de capacitación de Sensibilización de Género y Erradicación de las Violencias y Discriminación a las Mujeres y Diversidades dictado por Prefectura Naval, como la Autoridad Marítima en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En consonancia con la Ley Micaela, N°27499 que promueve 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.

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.

Por todo lo expuesto es que solicito el acompañamiento de este proyecto

Diputada Nacional Mónica Macha

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".



"Las Malvinas son argentinas"