



*Centro de Formación Profesional
Sindicato Conductores Navales de la República Argentina*

Informe: mujeres en la actividad pesquera

Agradecimientos

En nombre del Sindicato Conductores Navales de la República Argentina, tengo el honor de compartir el informe que presenta los resultados de la investigación realizada sobre las trayectorias laborales de las mujeres que trabajan en distintos segmentos de la pesca en Argentina. Ésta fue producida en el marco del proyecto *“Mujeres de la Pesca y liderazgo: herramientas desde la teoría y la práctica para la búsqueda de nuevas respuestas ante las desigualdades laborales”* adjudicado al SICONARA por el Consejo Federal Pesquero (18/2025).

A través de entrevistas en profundidad, se analizaron los condicionantes al acceso, permanencia y ascenso de las mujeres a este sector donde predomina la desigualdad de género en la distribución de oportunidades laborales. Los hallazgos muestran que la socialización familiar, los incentivos económicos y la necesidad de sostener sus hogares son claves para construir su interés por este ámbito, pero que enfrentan barreras culturales, organizacionales y de infraestructura. Las estrategias de profesionalización y la construcción de autoridad técnica emergen como recursos para legitimar su presencia y permear un orden laboral sostenido por jerarquías de género.

Aún, en nuestros espacios laborales permanecen silenciosos los prejuicios sobre la fuerza física de la mujer, la emocionalidad como un demérito para ocupar posiciones de decisión. El aporte de la investigación fue relevar y sistematizar las voces de las mujeres, para ser visibilizadas en un sector históricamente masculinizado.

El Sindicato Conductores Navales de la República Argentina, a través de mi persona agradece a la Comisión Directiva por el apoyo; a la Seccional Mar del Plata por la totalidad de las gestiones de difusión, convocatoria, apoyo administrativo y logístico; al Centro de Formación Profesional SICONARA tanto a sus Directivos como personal de apoyo; a la Coordinación del proyecto y a las investigadoras Candela Hernández y Victoria Risso, por el trabajo realizado. Especialmente quiero agradecer a las trabajadoras por compartir sus experiencias y trayectorias laborales. También al Fondo Federal Pesquero por haber apoyado la iniciativa y cofinanciado las acciones.

Gracias.

Mariano Roberto Vilar

Secretario General

Sindicato Conductores Navales de la República Argentina

Autoras

Hernández, Candela

Risso, María Victoria

Introducción

En Argentina, la pesca y sus actividades adyacentes tienen un rol central en la estructura productiva, destacándose como el séptimo complejo exportador del país (Colli, Risaro y Allan, 2024). En particular, la pesca de captura marítima explica alrededor del 99% de la producción nacional (Dirección Nacional de Estudios Regionales y Cadenas de Valor, 2024). Esta se desarrolla a lo largo de los 4000 km de extensión que abarca el litoral marino argentino. Las principales especies explotadas son la merluza, el langostino y el calamar. Los puertos pesqueros más relevantes según la cantidad de desembarques son los ubicados en la Ciudad de Mar del Plata en la Provincia de Buenos Aires; seguidos por los puertos patagónicos de las Ciudades de Puerto Madryn y Rawson en Chubut, y finalmente, por Puerto Deseado en Santa Cruz y por el puerto de Ushuaia en Tierra del Fuego (Dirección Nacional de Estudios Regionales y Cadenas de Valor, 2024).

Este sector también representa un segmento de actividad relevante en la generación de puestos de trabajo. Cuando se observa su distribución en la cadena de valor pesquera —que está dividida principalmente entre actividades de extracción y de industrialización—, esta muestra una demanda prácticamente equivalente en la absorción de personas trabajadoras que ronda entre el 49% y el 48% en cada caso. La proporción restante se refiere a las actividades vinculadas al transporte y la distribución del producto pesquero fresco o congelado tanto hacia el mercado interno como hacia el externo.

En términos de remuneración, este sector resulta atractivo en comparación con otras actividades económicas. La pesca es altamente competitiva, principalmente en aquellas actividades involucradas en la extracción de especies donde se reciben los mejores pagos (Colli, Risaro y Allan, 2024).

En otra capa de lectura de la organización del sector, las distintas etapas de la cadena de valor muestran una distribución diferencial en su composición por género. El sector pesquero se caracteriza por una sobrerrepresentación de los varones en las actividades de extracción, respecto de las actividades correspondientes a la industrialización, donde existe una mayor participación de las mujeres, principalmente en el procesamiento de las especies (filetado y calidad). En las actividades adyacentes destacada también la mayor participación de varones en la estiba y traslado de la carga. En estos términos también se observa como característica transversal a todos los segmentos que los

varones ocupan los puestos de control y toma de decisiones, acaparando las mejores oportunidades y aquellos puestos con mayor reconocimiento dentro de la actividad.

En este marco, el objetivo de este informe es presentar los principales hallazgos de una investigación exploratoria sobre los obstáculos y facilitadores a la inclusión y permanencia laboral de mujeres en la pesca: ¿De qué modo la desigualdad de género atraviesa sus trayectorias ocupacionales? ¿Cómo se construye su vinculación primaria con el mundo portuario y la actividad pesquera? ¿De qué modo esta actividad aparece como un espacio factible para su inserción en el mundo del trabajo? ¿Qué elementos colaboran en su acceso a esta actividad? ¿Qué obstáculos se presentan en sus trayectorias ocupacionales con base en el género?

Perspectiva teórica

La construcción social del género es un principio de diferenciación que organiza las desigualdades en clave binaria, asimétrica y jerárquica. Esta distinción produce una segmentación estructural en la que se sustenta la división sexual del trabajo. De este modo, se conforma un sistema de expectativas que asigna funciones diferenciadas según los géneros, ubicando a los varones en el ámbito productivo y a las mujeres en el reproductivo (Federici, 2010; Fraser, 2008; Ridgeway y Correll, 2004; Scott, 1986, por mencionar algunas referencias no exhaustivas). Complementariamente, estas distinciones interactúan con un andamiaje cultural que las justifica y reproduce asignando una mayor estima social y reconocimiento a la actividad de los varones por sobre las de las mujeres, favoreciendo el acaparamiento de oportunidades por parte de estos (Tilly, 2010).

Las instituciones asociadas al trabajo constituyen un principio organizador de estas relaciones, que reproducen las formas estructurales de la desigualdad, al tiempo que generan las propias. En este nivel se reconocen dos fenómenos: la segregación horizontal y la segregación vertical. La primera deriva de las dinámicas diferenciales de acceso al mercado de trabajo, que producen una sobrerrepresentación masculina o femenina en determinadas ocupaciones (Anker, 1997). En general, este tipo de segmentación conlleva la exclusión de determinadas identidades de aquellos espacios que posibilitan mejores condiciones materiales de vida (Sánchez Bilbao, 2018). La segunda se expresa en la concentración de los cargos de mayor jerarquía en manos de quienes gozan de reconocimiento social, configurando así diversas formas de injusticia (Sánchez Bilbao, 2018).

En Argentina, la pesca y sus actividades adyacentes constituyen un sector de la economía que puede conceptualizarse como de dominación masculina (Ballesteros Doncel, 2015). Históricamente, las mujeres estuvieron insertas en ocupaciones subestimadas dentro de la cadena productiva, con menor remuneración y expuestas a mayores grados de precariedad e inestabilidad laboral (Méndez, 2022; Schulze y Azcárate, 2022). A su vez, de vulnerabilidad sociolaboral entendida como la incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y por consiguiente frente a los servicios de salud, educación, y seguridad social en general (Bueno Sánchez, 2006).

El caso paradigmático que marca la desigualdad de oportunidades es el trabajo a bordo de los buques pesqueros: según datos del año 2022 (últimos disponibles), solo una mujer figura entre los 2000 capitanes de pesca activos en el país (Schulze y Azcárate, 2022). En tierra, las distintas actividades portuarias muestran también una mayor participación de los varones. Por ejemplo, datos de 2023 relativos a los puertos de la Provincia de Buenos Aires indican que más del 70% de las personas ocupadas se corresponden con el género masculino, proporción que se incrementa en las empresas concesionarias y permisoras en las tareas vinculadas al trabajo en muelle, operación de equipos, limpieza, seguridad, mantenimiento y administrativas (Subsecretaría de Asuntos Portuarios, PBA). Resulta diferente la participación en el caso de las actividades de procesamiento de las especies en planta. Donde la actividad de fileteado es predominantemente realizada por mujeres y donde se solapan condiciones de precariedad laboral, inestabilidad y menor remuneración (Cutuli, 2019).

La desigualdad de género que se expresa en la distribución de las personas ocupadas en la actividad se sostiene en lógicas organizacionales androcéntricas. De este modo, la masculinidad y la femineidad resultan asociadas a distintas capacidades, valorando las construidas en torno a los varones por sobre las de las mujeres para desempeñarse en el sector (Acker, 1990; Ballesteros Doncel, 2015). En estos espacios, la masculinidad se constituye como una forma de competencia laboral que se torna necesaria aprender y ejercer para desarrollarse en los puestos de trabajo. Especialmente esto puede observarse en la actividad en el mar donde la fuerza física y la exposición a actividades de alto riesgo durante la navegación y captura de las especies actúan como criterio de exclusión de las mujeres.

Esto es resultado de las múltiples barreras y discriminaciones por razones de género que se perpetúan en la actividad. Los principales obstáculos que encuentran las mujeres en este sector se sostienen en sesgos de género, distintas formas de segregación ocupacional, violencia, déficit en la representación gremial y sindical, así como en la omisión normativa y de política pública (Méndez, 2022). Por ello, la actividad pesquera es un campo de desigualdades persistentes que restringen las posibilidades de participación de las mujeres y el desarrollo de sus trayectorias profesionales en un sector importante de la economía. ¿Cómo es experimentada esta situación por las mujeres que tienen una trayectoria ocupacional desarrollada en este contexto? ¿Cómo perciben los obstáculos que se sostienen en las prácticas discursivas? ¿Qué estrategias implementan para acceder y/o progresar en las posiciones dentro del sector?

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica es de tipo cualitativa. Se diseñó una entrevista virtual semiestructurada en profundidad aplicada a mujeres que en la actualidad ocupan distintos puestos en la actividad portuaria: marinera (Vanesa); conductora de 1.^a (Alejandra); conductora de 1.^a (Graciela); gerente de oficina administrativa (Marcela); agente marítimo (Agustina); estibadora (Ana); administrativa en puerto (Marina); filetera (Gimena); 1er oficial (Rocío); cocinera (Florencia). En todos los casos se accedió a un testimonio por posición en la estructura productiva. Por esta razón, los hallazgos que se presentan en este informe son de carácter exploratorio y alcanzan a la experiencia de

las mujeres entrevistadas. No obstante, resultan relatos relevantes para captar dimensiones problemáticas al acceso, permanencia y ascenso laboral de las mujeres en la actividad pesquera.

El instrumento de registro confeccionado estuvo orientado a relevar: a) descripción y caracterización de la actividad pesquera; b) tipo de relación con la actividad; c) construcción de su interés por este segmento y los elementos que lo impulsaron como opción laboral; d) características de las puestos recorridos en este segmento de actividad y posición actual; e) hitos en la trayectoria ocupacional; f) trayectoria educativa y formativa; g) configuración familiar y tareas de cuidado; h) identificación de obstáculos y facilitadores en el acceso, permanencia y ascenso laboral; i) reconocimiento de los grados de permeabilidad a la inclusión laboral en el rubro.

Los contactos fueron facilitados por el Sindicato Conductores Navales (SICONARA) y en algunos casos se solicitó a las entrevistadas que facilitaran el nexo con compañeras de trabajo en la actividad.

En todos los casos, los nombres de las entrevistadas fueron modificados para preservar su identidad. El análisis consistió en un abordaje sistemático de los relatos de las conductoras reconociendo obstáculos y facilitadores en cuatro momentos de su trayectoria ocupacional: interés, acceso, permanencia y ascenso. Como resultado se articularon en el análisis en las siguientes dimensiones: a) socialización familiar y la transmisión intergeneracional de la actividad pesquera; b) motivaciones económicas y estrategias de sostenimiento de hogares; c) configuración familiar y la distribución de las tareas de cuidado; d) barreras culturales, sesgos de género y estrategias de acceso y ascenso; e) estrategias de legitimación y desempeño; f) construcción de roles de liderazgo y autoridad; g) formación y profesionalización.

Análisis de resultados

Como se describió en la introducción, la segregación ocupacional que ocurre en el mundo del trabajo pesquero muestra una masculinización tanto de las actividades de extracción como de aquellas que son adyacentes como, por ejemplo, el armado de barcos, la estiba y el transporte. Como contracara, las actividades vinculadas a la industrialización de los productos pesqueros cuentan con una sobrerrepresentación femenina, donde el caso paradigmático es el de limpieza y fileteado de las diferentes especies. Esta forma de segregación se expresa a nivel de las trayectorias biográficas.

En el relato de las mujeres destaca mayoritariamente que su vinculación con este ámbito laboral encuentra su génesis en la familia de origen, constituyéndose como una dimensión de análisis **la socialización familiar y la transmisión intergeneracional de la actividad pesquera**. En la mayoría de los casos, la construcción del interés por el puerto y la vida portuaria se transmite de generación en generación de manera transversal a las diferentes ocupaciones exploradas. En las distintas intervenciones se manifiesta que la socialización de las ocupaciones muestra marcas de género. En los casos donde se vincula con la actividad extractiva en el mar, la transmisión es ejercida por los varones más próximos, como por ejemplo, padres, padrastros, tíos. Esto sucede a diferencia de lo que ocurre con las ocupaciones que se desarrollan en tierra en la

etapa de procesamiento e industrialización; la transmisión es encabezada por las mujeres de la familia. Distintos relatos de las entrevistadas grafican este tema:

Yo conozco familias que son abuelas, madres, hijas y nietas, todas fileteras. No se proyectan a otra cosa. Hay algunas que sí, otras que no. Yo veo y conozco que van pasando por las empresas de la misma manera, generación tras generación. Y esto ocurre también con los marineros, familias enteras de abuelos, padres (...) yo creo que la gente que se embarca es gente que los hace porque sus antepasados fueron siempre marineros (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Y más que nada es un ámbito de la familia. Tengo familiares abocados a lo que es la pesca. A mi padre, a mis hermanos, el patrón de barco, entonces como que también ahí desde chica ya era todo esto (Vanesa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Mi tío materno, toda mi familia siempre trabajó en la descarga de barcos y después empecé yo y ahora ya me quedé. Pero básicamente nos rodeamos de todo esto, toda la vida. Toda la vida mamamos el muelle, el puerto. La única [mujer] soy yo que andé. Después fueron todos varones, mis hermanos también, mi hijo. Mi hijo está conmigo, trabaja (Ana, entrevista online, 20 de agosto de 2025).

Primero empecé con mi madre cortando cola en un saladero y haciendo filete de anchoa. Esa fue la primera experiencia que tenía a los 12 años. Iba con mi mamá. Y después mi mamá con el tiempo empezó a trabajar en el pescado. Y bueno, como todo, fuimos creciendo y bueno... (Gimena, entrevista online, 23 de agosto de 2025)

Dos elementos adicionales se vinculan a los clivajes mencionados: la reproducción o innovación frente a la herencia recibida. En el caso de las mujeres tiende a sostenerse la previsibilidad de las trayectorias feminizadas mientras que la vinculación con varones que tienen o tuvieron su inserción laboral en las actividades en mar o a éste vinculadas, actúan a modo de recurso de innovación al socializarlas en actividades no convencionales o adecuadas a las trayectorias esperadas.

En otra dimensión de análisis, como se dijo al comienzo de este informe, la segregación ocupacional también se materializa en brechas salariales muy marcadas. Por esta razón, **las motivaciones económicas y estrategias de sostenimiento de hogares** se tornan un elemento a explorar. En muchos relatos, las mujeres indican que el trabajo a bordo está significativamente mejor remunerado que el trabajo en tareas administrativas o en plantas de procesamiento. También indican que, a su vez, este está mejor pago que otras actividades feminizadas en las que podrían insertarse como tareas de limpieza, el cuidado de terceros o en la estética corporal, por mencionar algunos de los referidos por las entrevistadas y que formaron parte de su trayectoria laboral.

Entonces, la conquista por las actividades en el mar donde los varones acaparan mejores oportunidades (Tilly, 2010) en términos de la retribución es un marcado incentivo en la visión de las mujeres entrevistadas para consolidar la herencia recibida como una opción laboral. Siempre y cuando los varones que son quienes poseen las llaves de acceso presenten una disposición favorable a su inclusión. En muchos casos, las oportunidades económicas que presenta la actividad pesquera se ven exacerbadas cuando las mujeres están al frente de hogares monoparentales y el trabajo en este segmento de actividad les resulta una marcada motivación para su sostenimiento. En todos los casos, tanto el incentivo familiar como las razones de las trabajadoras para

inclinarse por este segmento de actividad requieren, para materializarse, condiciones favorables de mercado y de mayor permeabilidad al acceso a este segmento laboral.

[En tierra] estoy perdiendo plata. Pero bueno, yo hoy en día elegí quedarme en tierra, aunque sea, yo digo, bueno, la libreta la voy a tener, siempre trato de tenerla en vigencia. Así que nada, como que me estoy metiendo más ahora en la parte de lo que es calidad. Y sí, de la parte económica es bajísimo (Vanessa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

[El fileteado] es el rubro en el que más se gana de dinero. El servicio doméstico está muy bajo. Después de qué otra cosa puede hacer la mujer que no sea envasadora o filetera. De lo contrario, no hay mucho trabajo que te rinda mucho (Gimena, entrevista online, 23 de agosto de 2025).

Y el beneficio económico. O sea, lo que yo hago en una marea en la pesca...capaz que tengo que estar un año y medio trabajando en la estética para tener esa ganancia. (...). Creo que el beneficio económico es lo principal (Graciela, entrevista online, 13 de septiembre de 2025).

La desigualdad estructural sostenida en las diferencias de género resulta en la inequitativa distribución de las tareas productivas y reproductivas a nivel social. Es por esta razón que la **configuración familiar y la distribución de las tareas de cuidado** de las trabajadoras entrevistadas son dimensiones a indagar. Por una parte, el trabajo remunerado ejercido en el ámbito público queda asignado al dominio masculino. Por otro lado, el trabajo doméstico no remunerado como la crianza de los hijos, la escolarización, el cuidado afectivo y una serie de actividades que se orientan al cuidado de terceros dependientes queda asignado al dominio femenino. De este modo, las mujeres son relegadas al ámbito doméstico y privado (Fraser, 2023).

En el caso de las mujeres de la pesca, su incorporación al mercado de trabajo no redundaba en una redistribución de las tareas productivas y reproductivas entre los géneros. De este modo se produce una sobre exigencia en las mujeres sobre las que recaen las tareas de cuidado¹.

En muchos de los casos, las entrevistadas indicaron que están al frente de sus hogares y que, de acuerdo con el momento de su ciclo vital, encontraron una limitación estructural entre los requerimientos de la actividad por su intensidad en la temporada según las especies y por la cantidad de días que les requiere estar embarcadas. Esto también ocurre en las actividades en tierra donde la inestabilidad del trabajo y las extensas jornadas dificultan su organización laboral y familiar.

En muchos relatos aparece la idea de esfuerzo para conciliar ambas tareas que recaen sobre ellas, pero que está fundada en la diferencia económica que pueden realizar a cambio de grandes períodos de ausencia. Esto ocurre también con quienes están insertados en las actividades adyacentes a la captura, puesto que las exigencias en temporada de pesca requieren de su disponibilidad al trabajo en cualquier momento que se las requiera. Armado de barcos, control de personal para navegar, despacho de embarcaciones, recepción y descargas de buques, procesamiento de las especies, por mencionar algunas. Las entrevistadas manifiestan no tener posibilidad de prever los tiempos para compartir con su familia más próxima, pero que ese esfuerzo se traduce en mejoras en las condiciones materiales de la vida. En muchos casos es mencionada la colaboración de redes familiares de contención (padres y madres) con hijos e

¹ La última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo muestra, que las mujeres prácticamente duplican el tiempo dedicado a tareas de cuidado respecto a los varones (6 h 31 min vs 3 h 40 min) (INDEC, 2021).

hijas que desde edades muy tempranas asumen parte de las tareas de cuidado de otros familiares como hermanos pequeños y de las gestiones cotidianas de los hogares.

No, bueno, en mi vida yo sí trabajé mucho, muchas horas trabajaba y a veces tenía que depender de alguien que me cuidara a mis hijos porque no podía hacerlo yo, o trabajaba o cuidaba, tenía que trabajar. Al estar sola, tuve que salir al ámbito laboral a lo que fuera como para poder ayudarlos y mantenerlos en todo (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Pero sí, por ahí es más... yo creo que en el sentido de que se les complicaría un poco más ya cuando es una mujer con hijo el poder subir o poder estar tranquila arriba de un barco, creería yo. Por lo que he escuchado también, ¿no? (Vanessa, entrevista online, 16 de agosto de 2025)

Sí, el tiempo en que mi hija era más chica, muchas veces —ella hasta el día de hoy por ahí no entiende o se queja— de que le ha faltado tiempo por ahí conmigo o por qué no estuviste en este momento o en el otro y la realidad es que mi trabajo no me lo permitía. Vos no, con este trabajo, vos no podés programar, decir, me junto el sábado... a las 10 de la noche a cenar porque quizás vos programaste una cena y el sábado a las 10 de la noche entró un barco o se accidentó un tripulante o un montón de cuestiones que... que bueno, listo. Ya por más que tenga programado una cena se terminó (Agustina, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Nos repartimos tareas. Él desde chiquito aprendió a cocinar, a lavar, a planchar. Es como uno más porque él se crió entre mujeres sin quitarle su lugar masculino, pero aprendió un montón de cosas porque siempre crecimos solo los dos. Entonces él tenía que aprender a hacer todo, hacer mandados. A ser economista, de decir no, esto me dijo mi mamá que no compre porque no nos alcanza. Entonces él vivió todas las facetas. De tener, de no tener más o menos, de no tener auto y tomar colectivo y aprendió todo y lo aprendió muy bien, se ve que le enseñé bien (Ana, entrevista online, 20 de agosto de 2025).

Entonces no es algo que esté contemplado en la pesca, las licencias por maternidad, o sea vos te embarazas, te tenés que bajar y buscar otro trabajo o quedar sin ingresos durante el período que esté... Ni en la pesca ni en el río. ¿Por qué te cuento esto? Porque yo estaba trabajando en una empresa, estaba efectiva en una empresa acá de río y cuando mandé la carta, documento, diciéndoles (...) no voy a poder navegar por mi embarazo, por orden del médico, me despiden. O sea, yo quedé sin trabajo de despedida de esa empresa por embarazo (Graciela, entrevista online, 13 de septiembre de 2025).

Mira, a mí me ha ayudado mi mamá. Mi mamá me ha ayudado muchísimo. Yo te puedo decir que también otra de las políticas que se podrían crear, digamos, para ayudar a la mujer si uno quisiera, porque la mayoría de las mujeres que buscan este oficio es poder abastecer a su familia y son mujeres solas que tienen hijos. La mayoría, la mayoría. Y una de las políticas que estaría buena poder crearla es apoyarla a la mujer en el oficio, poder ayudarla, acompañarla en la crianza de los hijos, en la educación de los hijos. Creo que es un servicio que estaría muy bueno también. Porque van de la mano, o sea, el acceso al trabajo, pero a la vez la asistencia social (Rocío, entrevista online, 27 de agosto de 2025).

Como resultado de estas desigualdades estructurales se produce un proceso de **invisibilización y desigualdad de estatus** de su participación cuando logran acceder a puestos históricamente masculinizados. De acuerdo con el relato de algunas de las entrevistadas, a lo largo de los años, se incrementó la participación femenina en puestos

de marineras, engrasadoras, conductoras navales que son los núcleos duros de las actividades bajo dominación masculina. En las industrias masculinizadas, los puestos técnicos y operativos suelen ser los que presentan mayor resistencia a la incorporación de las mujeres (Aguado Bloise y Ballesteros Doncel, 2018). En su percepción existe un desconocimiento generalizado por fuera de este segmento ocupacional y más aún por fuera del sector pesquero de que existen mujeres ocupadas en este tipo de trabajo. De este modo, las mujeres que logran acceder a la actividad pesquera quedan bajo la desigualdad de estatus (Fraser, 2008). No son reconocidas, no son visibilizadas.

Hay mujeres, me encontré con un montón de mujeres que no tenía conocimiento de que estaban en lo que era el mundo marino, digamos, ¿no? De navegar. Y la mayoría hay muchas mujeres que son mujeres engrasadoras, que están a cargo de, a lo mejor, de máquinas. Hay mujeres que son capitanas, hay mujeres enfermeras. Y la verdad es que hay muchas. Uno por ahí no las ve porque la verdad es que en este campo siempre ves la parte masculina, el hombre se lo ve, pero...de la parte de adentro hay muchas mujeres que ejercen el mismo cargo y la misma función que un hombre (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025)

En la actualidad, aunque existen mujeres que trabajan en el sector pesquero en distintos segmentos de actividad, su participación en los puestos de mayor reconocimiento y retribución económica es aún marginal. La dimensión de **barreras culturales, sesgos de género y estrategias de acceso y ascenso** son elementos a explorar.

En la actividad pesquera existe un entramado socio-cultural propio de las industrias masculinizadas (Aguilar-Cunill y Brunet Icart, 2018; Barrionuevo, 2017; Kanter, 1977, entre otras). Entre estas, la pesca es considerada como una actividad para la que se necesitan atributos como la fuerza y el coraje y que, por tanto, se concibe como un campo de inserción laboral afín a los varones que cumplen con estas expectativas. En oposición, los atributos asignados a las mujeres definen a la feminidad como débil y sensible, no cumpliendo por esto con ideales actitudinales que se esperan para desempeñarse en los puestos y que actúan como criterio en la estrechez de las puertas de acceso a esta actividad. Los relatos de las entrevistadas grafican esta cuestión:

El hombre de mar es una persona muy necia, una persona muy ruda. Es una persona que se enfrenta a muchas situaciones. Es una persona fuerte, una persona muy fuerte, la persona del mar (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Y...lo difícil es que es un ambiente muy machista, por lo general. Muy rudo, si se quiere. Es un mundo aparte. Pasan muchas cosas que por ahí no son normales. Muchas veces es un ambiente violento donde suceden reacciones que no corresponden (Agustina, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

A una mujer la ven más vulnerable, entonces es como que en el sentido de...vamos a probar más por hombres que por mujeres, por eso es más difícil subir para una mujer (Vanessa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Refuerzan esta imagen las exigencias que conlleva la actividad pesquera en el mar. Las jornadas están sujetas a las dinámicas de la marea y la disponibilidad de las especies. La resistencia física para afrontar jornadas extendidas sin descansos y los cronogramas

exigidos en los casos donde se ingresa y egresa del mar con frecuencia continua para la captura y el desembarco.

Salen a navegar una semana, no es fácil. Es claro, seguramente. Uno dice, ah, pero él va a navegar y muchas veces lo hacen como, lo minimizan, ¿no? Como así es, ah, se fue a navegar, qué lindo. No, no es fácil. No es fácil, uno los ve pero hay que estar del otro lado, en donde no se duerme, donde no se descansa. Donde si hay marea alta y hay que pescar y se pesca, las 24 horas y no hay descanso, no es fácil, no (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Sí, mucho tiempo en el espacio del puerto y a su vez no tiene horario. Los buques entran y salen a la marea y tenés dos horas más o menos para hacer todos los trámites. O sea, vas como te va tocando la marea. Si te toca a la una de la madrugada, a las cinco, a esa hora vos tenés que estar. (...) No es que sea un horario ordenado como en otros puertos, en Mar del Plata, que por ahí tienen un horario de ingreso, como no utilizan la marea para ingresar, pueden ingresar en cualquier momento. Ahí por ahí es más ordenado el trabajo (Agustina, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

A lo mencionado anteriormente se suman los riesgos asociados a la actividad. El personal embarcado está expuesto a la ejecución de distintas maniobras según la técnica de extracción y las especies capturadas que son peligrosas. También a las inclemencias del tiempo durante el embarque como a las condiciones de infraestructura de las embarcaciones que son heterogéneas en sus características y capacidad de resistir situaciones extremas. Los varones son socialmente reconocidos como aptos para asumir estas tareas —vinculadas a la construcción de una masculinidad heroica (Palermo, 2017)— por enfrentar los riesgos en el mar y exponer su propia vida en la actividad. De este modo, los riesgos están contruidos de manera afín a una concepción de la masculinidad que nuevamente es jerarquizada. En sus relatos, las entrevistadas expresan lo siguiente:

Hay situaciones que, por ejemplo, ha pasado que haya alguna marea un poco difícil, y bueno, peligran su vida. Es más, tengo gente conocida que la veo hace años y que ha tenido situaciones en donde se ha dado vuelta un barco y ha fallecido gente amiga, o los que estaban ahí también. Hay muchas de las embarcaciones que han quedado en el camino con gente. Y eso es muy difícil, es muy difícil porque ellos cuando salen se enfrentan a un mar que es tremendo, no hay auxilio (Marcela, entrevista online, 23 de agosto de 2025).

Porque es un trabajo de mucho riesgo. Los barcos que hoy en día hay no están del todo bien. O sea, podés salir y no volver. ¿Entendés? Ese es un tema de la pesca. Por eso estamos bien pagos (Graciela, entrevista online, 13 de septiembre de 2025).

También forman parte de este argumento las condiciones de la infraestructura a bordo de los barcos. Existe una heterogeneidad en los tipos de flota y en sus condiciones de mantenimiento percibidas. En muchos casos las entrevistadas relatan situaciones de degradación de la infraestructura, descuido, poco espacio como la obligación de compartir camarote con compañeros varones. En todos los casos se despliegan diferentes estrategias para gestionar la convivencia permanente en estos espacios. Las condiciones de infraestructura también son un limitante esgrimido por las empresas para la contratación de mujeres. En muchos casos argumentan que los barcos no disponen de condiciones “adecuadas” para incorporar mujeres.

Yo ponéle, siempre desinfectaba. Yo sabía que antes de sentarme [en el inodoro] o lo que fuese, siempre lavandina y limpiaba todo, todo, todo. Así sea para bañarme, también desinfectaba todo. Pero eso va, es como que es en cada uno (Vanessa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Para la higiene hay algunas que no se llevan nada y otras que se llevan un kit para su higiene (...) yo me llevo todo: antes me llevaba mi copa menstrual, me llevo mi kit, no de maquillaje, no, no, me llevo lo básico, un delineador, perfume no, desodorante. Me llevo como para estar bien. Suponete que ahí bueno no tenés un bidet. Entonces me tengo que llevar las toallitas que usan los bebés. Porque yo ya estoy acostumbrada a levantarme e higienizarme (Florencia, entrevista online, 3 de septiembre de 2025).

Yo cuando dormía con un hombre, yo siempre dormía con el pijama, digamos. Según en qué barco donde yo esté, no me saco, yo duermo con el corpiño y con el top. Si es un barco chiquito, duermo así. Otra es correr la cortina, la cucheta tiene toda una corrida. Entonces te vestís abajo, arriba, te vestís adentro de la cucheta y listo (Alejandra, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Como contracara a lo antes mencionado, existen **estrategias de legitimación y desempeño**. Los atributos socialmente contruidos como femeninos sitúan a las mujeres en una actitud más conciliadora, menos conflictiva y más detallista en la forma en que se desempeñan en el trabajo. En muchos casos en los relatos de las entrevistadas se manifiesta que estas características son valoradas como elementos que pueden facilitar la conciliación frente a conflictos en el trabajo. Es por esto que consideran que algunos puestos especialmente en tierra ellas son portadoras de los atributos considerados necesarios para los puestos que requiere de atención al personal, como por ejemplo, en la gestión de trámites que permiten a los marineros embarcar o no embarcar. Anclado a estos, las trabajadoras autoperciben que, en el caso de estar a bordo, la participación de una mujer en los grupos donde cuantitativamente existe un desbalance entre los géneros (Kanter, 1977), la participación femenina trae armonía a las dinámicas grupales a bordo.

Mira, yo sé que [como mujer] atiendo bien los barcos, que los descargo, que controlo. Yo soy de controlar, a mí me gusta llegar al barco y tener todo organizado, saber quién es mi inspector de pesca, quiénes son mis camioneros que van a ayudar en el pescado. Entonces nosotros estamos en otro sector y a mí me gusta estar en mi sector y en el sector del armador, porque a mí me gusta tener todo organizado, quizás por ser mujer en ese sentido soy más organizada. Me organizo mejor con los horarios (Ana, entrevista online, 20 de agosto de 2025).

No es lo mismo discutir un tema laboral con alguien de tu mismo género que con el otro género que es la mujer. Que es un poco más, ¿cómo te puedo decir? sí, o sea, un poco más de respeto, ¿no? Y en ese sentido ellos son muy respetuosos, o sea, hay excepciones, ¿no? Como siempre. Pero la mayoría son muy respetuosos. En el lugar donde yo trabajo, en el puesto, digamos, la mayoría te diría que son mujeres y se buscan mujeres. Por esto que te digo, precisamente, por el tema de que por ahí la relación es más amena. sea, no van tanto al choque, entonces es como que vas a ser como más persuasivo y eso (Marcela, entrevista online, 23 de agosto de 2025).

Por mi experiencia, porque el clima y la convivencia se hacen mucho más armoniosos teniendo mujeres a bordo. (...) Las mujeres tienen más métodos, son más metódicas

para trabajar. Lo piensan, lo analizan y lo hacen (Graciela, entrevista online, 13 de septiembre de 2025).

Esta forma de tipificar las actitudes por género como las habilidades requeridas en mar y en tierra y de este modo reforzar las brechas a través de un sistema cultural de expectativas en el desempeño en el trabajo hace que las mujeres que logran atravesar la espesura de las barreras de acceso encuentren otras ligadas a su permanencia y ascenso.

Como primer elemento a bordo surge la necesidad de ejecutar maniobras de manera técnica como estrategia frente a los argumentos que buscan excluirlas de tareas que requieren de fuerza física. Tener en claro cómo y dónde pararse en la embarcación, la secuencia y tiempos de las maniobras vienen a contrabalancear este argumento. En este sentido dos entrevistadas permiten ejemplificar esta cuestión:

Así que bueno, esas cosas que son más que nada trabajos pesados, ella me decía, bueno, ¿cómo pararme para no tener problemas el día de mañana? dice, lo que es colir una cintura. Pero sí, sí siempre, más que nada era cómo posicionarme (Vanesa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

El desprecio de que seamos mujeres y...y sepamos igual que un varón. Es como yo siempre digo, ¿podemos estar igual que un varón trabajando si tenemos la misma fuerza? No. Nunca vamos a la misma fuerza. ¿Lo podemos hacer, lo podemos intentar? Sí. Sí se puede intentar. Se puede aprender. Porque hay muchas cosas para aprender (Ana, entrevista online, 20 de agosto de 2025).

El conocimiento técnico es un reaseguro también frente al cuestionamiento permanente a sus capacidades para asumir diferentes puestos a bordo. Las mujeres señalan que permanentemente hay una sobre-observación del modo en que realizan sus tareas. La mirada de los compañeros es percibida como elemento que incrementa su autoexigencia para tener un mejor rendimiento en sus tareas que restringen los márgenes de las críticas. Este elemento es transversal a las industrias masculinizadas donde las mujeres tienen una carga adicional en tener que demostrar que son aptas para la tarea que deben realizar.

Que hay todo un trabajo extra para poder, una vez que entras, poder permanecer también. Claro, eso es el... tenés que permanecer y demostrar que el puesto en el que estás, la tenés que luchar. No es fácil. Lamentablemente tenés que ser superior a ellos. Tenemos todo el día que demostrar que somos mejores que ellos, estando en el puesto que estés, tenés que demostrar. Todo el día constantemente tenés que demostrar (Florencia, entrevista online, 3 de septiembre de 2025).

En el barco para pasar de un puesto a otro siempre es por capacidad y yo creo que a las mujeres se nos evalúa también la conducta. Es en nuestra conducta donde están todas las miradas sobre lo que haces, como sos la única, están todas las miradas entonces (Rocio, entrevista online, 27 de agosto de 2025).

La puesta en duda de las capacidades de las mujeres a bordo se ve exacerbada en las dificultades que enfrentan para la **construcción de roles de liderazgo y autoridad**. Las pocas mujeres que logran acceder a estas funciones son permanentemente puestas a prueba y cuestionadas en sus decisiones tanto por pares con rangos similares como por varones con rangos inferiores en la embarcación.

Cuando se tiene un cargo, que tiene que estar en máquinas y tiene que estar manejando ciertas situaciones, ha venido una persona marinera a querer mandarla, a gritarle y dice no, no corresponde. No corresponde, ella dirige, el otro le tiene que hacer caso por más que tenga conocimiento. Pero sí, ha tenido muchas situaciones así (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Yo trato de ser lo más profesional posible. Anoto, anoto todo. Entonces, soy muy técnica en esas cosas. O sea, es más tecnicismo, utilizo mucho el tecnicismo. O sea que si alguien me cuestiona mi decisión, yo tengo los fundamentos técnicos. Aunque te dé bronca, no te pones a discutir (Rocío, entrevista online, 27 de agosto de 2025).

La formación y profesionalización son elementos que emergen con fuerza entre las mujeres entrevistadas. Estas reconocen a las instancias de aprendizaje, formación y profesionalización y el uso de técnicas como uno de los contrapesos a las brechas en las que se sostiene su exclusión.

El testimonio de la filetera permite observar que esta instancia se transita de manera informal. El oficio es transmitido de hecho a través de prácticas gestionadas entre las propias trabajadoras que les permiten lograr habilidades para poder acceder a filetear aquellas especies de mar consideradas de mayor categoría o con mayores exigencias de exportación. El fileteo de estos productos se traduce en mejores retribuciones económicas para quienes tienen esta capacidad.

[El fileteado] se aprende haciendo, estando en el establecimiento de pescado. La mayoría de todas las personas hemos comenzado como envasadoras, los hombres de peón, y así bueno, te prestan un ratito en la hora de descanso, tenés tiempo, digamos, algo caliente, y en vez de tomar esa tacita caliente, ya lo aprovechabas para aprender a cortar. Entonces aprovechabas tus tiempos libres y los de otras personas que ya habían avanzado a que te enseñe a cómo cortar (Gimena, entrevista online, 23 de agosto de 2025).

Por otro lado, en la mayoría de los casos, frente al interés por acceder a los puestos embarcados, las mujeres manifiestan en sus relatos la necesidad y la motivación de realizar cursos de formación institucionalizada y mantener una capacitación continua que les permita tener las calificaciones necesarias para cumplir con los requerimientos de una carrera de tipo ascendente. Para las mujeres entrevistadas, la formación profesional aparece como un elemento central. Les brinda conocimiento que les sirve de recurso para afrontar los cuestionamientos a acciones. También les brinda una herramienta de acceso a puestos de mayor responsabilidad. De este modo, la formación actúa a modo de contrapeso de una cultura del trabajo sostenida en mecanismos que tienden a excluirlas y a desalentarlas en su desarrollo profesional.

La mujer tuvo el incentivo de empezar a estudiar y empezar a meterse y conocer un poco más desde el otro lado. Entonces creo que ahí vi mucha gente que en lugar de estar en una fábrica, prefirió salir a navegar. Yo creo que en la parte esta de la motivación que tienen hoy por orden las mujeres para poder estudiar y ascender eso se ve hoy en día, es más hay carreras que van estudiando y se proyectan, pasa que bueno también tienen, es un orden, no tienen que juntar singladuras, se les llama como para...pasar de motoristas, o de brasadoras, o motoristas para poder ascender necesitan requisitos. Pero yo creo que hoy por hoy sí hay mucho entusiasmo en la gente, en las mujeres, en poder tomar esos ascensos y hacer ese ascenso (Marina, entrevista online, 15 de agosto de 2025).

Me interesaba mucho esto, la pesca. Me dice: estudia, estudia, estudia. O sea, si podés levantar las limitaciones, seguís estudiando, trata de meterte en algún cursito, hacelo. Y bueno, nada, y así, y más también, sea, lo que voy... También hice el auxiliar de máquinas. Cuando pude levantar las limitaciones, hice el curso en Madrid, que es un año también, el auxiliar de máquinas (Vanessa, entrevista online, 16 de agosto de 2025).

Aunque con distintos grados de formalización en la transmisión y obtención de los conocimientos en todos los relatos, esta instancia aparece como un instrumento que les brinda recursos que sirven al propósito de estrechar segregaciones horizontales y verticales que persisten en la actividad pesquera.

A modo de cierre: principales emergentes

La génesis de la vinculación de las mujeres con el ámbito portuario y la actividad pesquera se sostiene en la socialización familiar, marcada por la transmisión intergeneracional. Esta presenta marcas de género, siendo generalmente masculina para la extracción/mar y femenina para la industrialización/tierra. Las innovaciones que permiten construir un interés de las mujeres por las actividades de extracción son fomentadas por los varones próximos de sus familias con trayectoria en la actividad.

En la trayectoria de las mujeres, los incentivos económicos que ofrece la actividad pesquera son claves. Primero, este sector ofrece una remuneración atractiva comparada con otras actividades feminizadas (como tareas de limpieza, cuidado o estética corporal). Esto ocurre más aún en las remuneraciones recibidas por las tareas a bordo. Este factor emerge como particularmente relevante para las mujeres que están al frente de hogares monoparentales.

El sector se mantiene como un ámbito de dominación masculina. Existe una segregación ocupacional horizontal y vertical, donde los varones acaparan las actividades de extracción y los puestos de control y toma de decisiones. Las mujeres se concentran principalmente en la industrialización/procesamiento (fileteado), donde se solapan precariedad, inestabilidad y menor remuneración.

Las mujeres enfrentan barreras culturales que asocian la actividad con atributos masculinos (fuerza y coraje). A bordo, las condiciones de infraestructura deficiente (falta de espacio, obligación de compartir camarote) son percibidas como un limitante para su contratación y permanencia.

Los estereotipos de género contruidos sobre las mujeres funcionan a modo de legitimación de la inclusión de las mujeres. La valoración de atributos percibidos como femeninos (metódicas, organizadas, menos conflictivas), es concebida como una aptitud que facilita la armonía en la convivencia a bordo o la gestión de trámites en tierra de manera menos conflictiva.

La formación y profesionalización se erigen como el principal recurso. El conocimiento técnico sirve como contrapeso frente a los sesgos de género y la puesta en duda permanente de sus capacidades para realizar tareas.

Las mujeres deben demostrar constantemente ser aptas o incluso superiores a los varones en sus puestos, enfrentando una sobre observación constante. El uso de fundamentos técnicos es una estrategia emergente para establecer y defender roles de autoridad y liderazgo.

Las mujeres asumen una sobre exigencia para conciliar las demandas intensas e inestables del sector pesquero con las tareas familiares, a menudo dependiendo de redes familiares de contención. Además, se enfrenta la omisión normativa respecto a licencias de maternidad. Constituyéndose ésta en una deuda histórica del sector.

Bibliografía

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.

Aguado Bloise, E. y Ballesteros Doncel, E. (Coords.) (2018). Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Valencia España: Tirant lo Blanch.

Aguilar-Cunill, C. y Brunet Icart, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos, *Lan Harremanak*, 40, 115-137.

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116 (3), 343-370.

Ballesteros Doncel, E. (2015). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 119-137.

Colli, M., Risaro, M. y Allan, J. (2024). Aprovechar el viento a favor. Oportunidades para el desarrollo del sector pesquero acuícola. *FUNDAR*.

Cutuli, R. (2019). Del trabajo a la casa. Mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense (1990-2010). *EUDEM*.

Barrionuevo, N. (2017). Notas sobre formas de la legitimación de las desigualdades de género en una ciudad petrolera patagónica. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11(1), 39-47.

Dirección Nacional de Estudios Regionales y Cadenas de Valor (2024). Informes de cadenas de valor. Pesca y Acuicultura. Dirección Nacional de Estudios Regionales y Cadenas de Valor, Ministerio de Economía.

Federici, S. (2024). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Buenos Aires Argentina: Tinta Limón.

Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4(6), 83-99.

Fraser, N. (2023). Capitalismo caníbal. Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia. Siglo XXI.

Kanter, M. (1977). Some effects of proportion on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 965-990.

Méndez, F. M. (2022). Diagnóstico integral sobre la participación y representación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en el sector pesquero del litoral marítimo. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, FAO y FMAM.

Palermo, H. (2017). La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero. Editorial Biblos.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510–531

Sánchez Bilbao, P. (2018). Why are you making a fuss about this, woman? Segregación ocupacional horizontal y vertical: Visión global del problema y cómo afecta a las mujeres que ejercen el periodismo. Universidad del país Vasco: Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.

Schulze, M.S. y Azcárate, J. (2022). División sexual del trabajo en la industria pesquera argentina. Exploraciones empíricas con relación a las reformas de la Ley de Pesca N.º 24922. *Estudios del trabajo*, 63, 1-26.

Scott, J. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis." *American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.

Subsecretaría de Asuntos Portuarios, PBA (2023). Puertos en clave de géneros. Actualización del relevamiento de géneros en el ámbito portuario. Subsecretaría de Asuntos Portuarios. Ministerio de producción, ciencia e innovación tecnológica.

Tilly, C. (2010). La desigualdad persistente. Manantial.