

PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA

2015-2020

Índice

1. Introducción.....	1
2. Ámbito de actuación.....	4
3. Metodología	6
4. Marco normativo y conceptual.....	9
5. Ejes prioritarios y objetivos estratégicos de actuación.....	12
Eje prioritario 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero e impulsar el emprendimiento femenino.....	17
Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola	17
Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino de cara a potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.....	19
Eje prioritario 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.....	22
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.	23
Objetivo 2.2: Desarrollar alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad:	25
Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.....	27
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.....	30
Objetivo 2.5: Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.	32
Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.....	34

Eje prioritario 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector.	37
Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.	37
Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector.	41
Eje prioritario 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.....	42
Objetivo 4.1: Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.	43
Objetivo 4.2: Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.....	45
6. Órganos y redes de apoyo	47
7. Plan de seguimiento y revisión.....	50
Difusión de la estrategia de igualdad.....	51
8. Bibliografía	53
9. Glosario de términos.....	55
10. Acrónimos.....	57
ANEXO I. MEMORIA ECONÓMICA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA	58
ANEXO II. INDICADORES DE GÉNERO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA.....	59
ANEXO III. LA IGUALDAD EN CIFRAS. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA.	62

1. Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Universal, reconocido en la generalidad de los textos tanto internacionales como nacionales, dirigido a erradicar situaciones de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos.

Sin lugar a dudas, este principio constituye un valor fundamental en el ámbito comunitario europeo, en el que se ha adoptado numerosa normativa específica en la materia, asumiendo que la igualdad entre mujeres y hombres debe constituirse como un pilar fundamental y transversal en todos los aspectos de la sociedad; por ello, se insta a los Estados miembros a adoptar medidas en este sentido.

Hoy en día, hablar de relaciones de género y de metas para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres es hablar de derechos humanos, siendo un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Atendiendo al mayor referente de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo queda proclamado en su artículo 14. A su vez, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Actualmente, si bien se han logrado importantes avances en esta materia, es imposible negar que sigan existiendo diferencias sustanciales entre la vida de las mujeres y la de los hombres, y que la igualdad plena aún sea sólo teórica.

Para ello, es necesario acudir a la transversalidad de género aplicándose de manera efectiva y directa, dejando atrás las políticas sectoriales, así como lograr que la ciudadanía perciba el "valor social" de la igualdad entre mujeres y hombres y promueva el logro de una igualdad real y efectiva, no únicamente legal..

Evidentemente, la pesca española no puede, ni debe, ser ajena a esta desigualdad, por lo que este Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020) pretende actuar como una importante herramienta en la lucha contra las situaciones de discriminación que se producen dentro de estos ámbitos de actividad.

De hecho, si bien es cierto que hoy en día las mujeres están presente en toda la cadena productiva del sector pesquero, y que cada vez van ganando una mayor relevancia en todos los estamentos, no es menos cierto que su presencia es

mayoritaria en determinadas actividades económicas, desempeñando roles que tradicionalmente presentaban un carácter eminentemente femenino, tales como el marisqueo, la reparación de redes o la transformación y comercialización de productos pesqueros.

En definitiva, persiste una separación o clasificación arcaica en la que las labores del mar se atribuyen a los hombres y las vinculadas a tierra a las mujeres; y en la que estas asumen, además, otras responsabilidades como el cuidado del hogar, la gestión del trabajo de los maridos en el mar y, por supuesto, aquellas actividades económicas consideradas erróneamente como complementarias, mencionadas con anterioridad. Todo ello genera, en numerosas ocasiones, dobles y triples jornadas que caracterizan la vida de la mayoría de las mujeres del sector, repercutiendo negativamente sobre su salud y calidad de vida.

Hoy en día, es posible destacar que se han seguido produciendo grandes avances en materia de igualdad en el sector pesquero y acuícola: la presencia de las mujeres es constatable en otras actividades como la acuicultura, la investigación, la gestión y administración de empresas, la innovación, etc. Asimismo, las mujeres están ganando mayor empoderamiento, participando en órganos consultivos y decisorios del sector.

En este sentido, y desde hace años, diferentes estamentos vienen luchando por conseguir una igualdad de oportunidades real, efectiva, que fomente esa incorporación de las mujeres en todos los ámbitos y a todos los niveles del sector pesquero y acuícola, pudiendo disfrutar de los mismos derechos y deberes que los hombres. Pero, a su vez, también es importante señalar que la propuesta planteada en el presente documento no va orientada únicamente a beneficiar de manera exclusiva a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta o estrategia más amplia en favor de la sostenibilidad social y la mejora de la calidad de vida en el conjunto del sector.

Por ello, el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020) pretende establecer directrices que permitan erradicar o aminorar situaciones de discriminación; y, siendo conscientes de las diferentes facetas en las que la discriminación se hace presente, es necesario marcar como preferentes determinados aspectos o situar el foco en aquellas situaciones donde la desigualdad tiene especial impacto o se dan circunstancias de mayor gravedad.

Por ello, se han marcado los siguientes ejes de actuación prioritarios:

Eje prioritario 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.

Eje prioritario 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

Eje prioritario 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector pesquero y acuícola.

Eje prioritario 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

Para la elaboración de este Plan para la Igualdad de Género se han realizado diferentes acciones encaminadas a recabar la opinión y visión de diferentes actores del sector, tales como cofradías, Grupos de Acción Local de Pesca (GALP), organizaciones de productores, asociaciones y, por supuesto, de las mujeres y hombres del sector pesquero y acuícola, a través de la recogida de información por medio de cuestionarios, foros de participación y grupos de trabajo.

La elaboración de este Plan ha supuesto un gran reto, al tratarse de un colectivo muy amplio y heterogéneo, lo que dificulta su análisis. Pero desde la Secretaría General de Pesca es un desafío que se ha afrontado con optimismo e ilusión, pues cada una de las actuaciones realizadas redundará en beneficio del propio sector pesquero y acuícola, así como del conjunto de la sociedad.

2. **Ámbito de actuación**

El Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020) pretende dar respuesta a las necesidades de un amplio y heterogéneo colectivo, así como servir de herramienta de trabajo para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres del sector, tratando, a largo plazo, de equilibrar las relaciones de poder, participación y representatividad de ambos sexos en el ámbito económico, político, social y cultural.

En este sector, a diferencia de otros, se detecta una importante escasez y falta de accesibilidad a datos estadísticos relativos al papel de la mujer en el ámbito de la pesca y la acuicultura, ya que, aun existiendo este tipo de datos, en numerosas ocasiones la información no es útil para conocer detalladamente su situación laboral al no estar desagregada por sexo o tipología de actividad, por lo que resulta mucho más complejo definir un ámbito de actuación, así como establecer una situación real de partida.

A este hecho se añade que el sector pesquero y acuícola se caracteriza por albergar una gran heterogeneidad de actividades con casuísticas muy diferentes, que evidentemente varían sustancialmente las circunstancias propias de las mujeres del sector en función de si estas desempeñan su labor en la industria pesquera, la acuicultura o el ámbito extractivo, es decir de una forma más directamente relacionada con el mar o con sus lugares adyacentes.

En concreto, en el ámbito extractivo es incuestionable que la problemática difiere en función de la actividad que se desempeñe, ya sea el marisqueo, la reparación de redes o bien la clasificación y preparación para la venta de la pesca; y, aun tratándose de la misma actividad, esta puede ser desarrollada de forma diferente dependiendo de la Comunidad Autónoma de que se trate.

Por todo ello, este Plan, si bien tiene un carácter nacional, aborda desde un enfoque de género los factores que afectan a los diferentes subsectores de actividad en sus distintas realidades autonómicas, analizándolos de manera diferenciada, tratando de poner el foco en aquellas situaciones discriminatorias y prestando atención a los aspectos más relevantes en cada caso; pero, al mismo tiempo, imprimiendo un carácter general que pueda ser de aplicación a todo el colectivo de mujeres del sector pesquero y acuícola.

Teniendo en cuenta todos estos factores, es evidente que este Plan para la Igualdad de Género entraña una idea un tanto ambiciosa, ya que trata de establecer las estrategias para la erradicación de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres del sector, que, aunque desempeñen su labor en muy diferentes circunstancias y con problemáticas distintas, comparten objetivos comunes.

En este sentido, y como ya se ha mencionado con anterioridad, este Plan es de carácter nacional y de aplicación general, pero no es posible obviar que la incidencia de determinadas problemáticas recogidas en este documento es mayor en aquellas Comunidades Autónomas y actividades donde la representación femenina es predominante. Este es el caso de Galicia, donde las mariscadoras de a pie o las rederas representan un 75,70% y un 68,97%, respectivamente, de estas actividades a nivel nacional, según los datos de afiliación, a diciembre de 2013, facilitados por el ISM.

Las principales beneficiarias de la implantación de este Plan para la Igualdad de Género son las mujeres del sector pesquero y acuícola que sufren algún tipo de discriminación en su ámbito laboral por el hecho de ser mujeres. No obstante, no son las únicas que se enfrentan a situaciones de desigualdad. Por tanto, en esta estrategia de igualdad se recogen objetivos comunes y actuaciones para su consecución que no van exclusivamente dirigidas a las mujeres, sino que pueden y deben aplicarse a todos los profesionales del sector, independientemente de su sexo. Asimismo, como cualquier otro avance en materia de igualdad de oportunidades, este beneficio es extensible al conjunto de la sociedad, al hacerla más democrática, justa, cohesionada y desarrollada.

La publicación de este Plan para Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020) es el paso inicial para combatir la discriminación en el sector, pero para que sea efectivo es necesaria la implicación de las entidades encargadas de su aplicación, tales como la Administración y los agentes propios del sector como son las cofradías de pescadores, los Grupos de Acción Local de Pesca, las organizaciones de productores y las principales asociaciones sectoriales. Todos ellos han participado en el proceso de elaboración del presente documento y se han visto comprometidos en el desarrollo de esta estrategia de igualdad.

3. Metodología

La planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad pesquera es una de las competencias expresas y uno de los principales objetivos que persigue el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA).

Con este fin, el MAGRAMA, a través de la Secretaría General de Pesca, ha elaborado el presente Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020).

El mismo se ha llevado a cabo en el marco de colaboración del Grupo Técnico de Trabajo de Diversificación Pesquera y Acuícola (DIVERPES), formado por representantes de las Comunidades Autónomas.

Este Grupo Técnico fue creado por la Secretaria General de Pesca, a través de la Dirección General de Ordenación Pesquera, como herramienta de trabajo y de coordinación de las distintas actuaciones emprendidas, tanto en el marco de las nuevas líneas de actividad promovidas por el sector pesquero y acuícola como de aquellas relacionadas con la integración de las mujeres, como es el caso de Plan para la Igualdad de Género.

En la determinación de sus contenidos y epígrafes, se ha tenido en consideración como marco de referencia el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) para el periodo 2014 - 2016, donde por primera vez se contemplan de manera específica una serie de objetivos y actuaciones en materia de igualdad para el sector pesquero.

A su vez, aprovechando la experiencia en la planificación estratégica de la igualdad en otros sectores como es el caso del rural, y por la similar problemática que existe en este ámbito respecto al sector pesquero, algunas de las actuaciones contempladas en el presente Plan coinciden con las previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011 - 2014).

Para su elaboración, se ha considerado fundamental la participación y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades, pues corresponde a este organismo la coordinación de los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios y demás entidades relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, con el objeto de aportar mayor utilidad y transparencia al proceso, se han integrado desde la fase inicial de planteamiento y elaboración el Plan a las principales asociaciones de mujeres del sector y a los grupos de pesca, con la finalidad de que los ejes, objetivos y actuaciones dispuestas se ajusten a sus necesidades.

Por otra parte, no es posible obviar la falta de datos que permitan valorar de un modo real la presencia de las mujeres en las diferentes actividades del sector pesquero y acuícola, lo que ha dificultado fijar el ámbito de actuación del presente Plan.

En el proceso de diseño y redacción de contenidos, se ha partido de un diagnóstico previo de la situación actual de las mujeres y hombres del sector pesquero y acuícola, realizado a partir de la recopilación, tratamiento e interpretación de datos estadísticos, así como a través de la recogida de información por medio de encuestas.

En dichas encuestas se plantearon cuestiones relativas a niveles de formación, acceso al empleo, así como permanencia y promoción, dificultades en la conciliación, participación social y empoderamiento, entre otros aspectos.

Los cuestionarios distribuidos han sido personalizados en función de los destinatarios, de forma que se pudiera recabar diferente tipo de información, consultando tanto a las mujeres y hombres del sector como a otras entidades y organismos relacionados con la actividad pesquera y acuícola, por lo que se han generado tres modelos distintos:

- El Modelo I, dirigido a las Comunidades Autónomas, destinado a recopilar información acerca de los Planes Estratégicos de Igualdad de Género vigentes en los diferentes territorios, destacando las medidas incluidas en ellos y aquellas que pudieran afectar de una manera más directa al sector pesquero y acuícola, así como los indicadores de seguimiento y evolución utilizados.
- El Modelo II, destinado a las Cofradías de Pescadores para que fuera distribuido entre sus miembros, ya que debía ser contestado de forma individual. Este cuestionario incluía ocho apartados en referencia a datos personales, laborales, de asociacionismo, uso del tiempo, calidad de vida, así como relativos a estereotipos, valores y actitudes. Para obtener una información equitativa, se solicitó a cada cofradía cuatro cuestionarios, dos de ellos cumplimentados por mujeres y dos por hombres.
- El Modelo III, distribuido entre las principales asociaciones, organizaciones de productores y Grupos de Acción Local de Pesca (GALP), en el que se realizaban preguntas en referencia a la distribución por sexo de sus asociados y asociadas, presencia equilibrada de ambos sexos en sus órganos directivos, criterios

seguidos en la selección de proyectos teniendo en consideración la igualdad, así como la disponibilidad o existencia de indicadores de género, entre otras cuestiones.

La población de estudio establecida inicialmente constaba de las 17 Comunidades Autónomas y las 2 Ciudades Autónomas, 218 cofradías de las que seleccionaron 55 de las más representativas, las principales asociaciones del sector de las que se eligieron 37, así como los 30 Grupos de Acción Local existentes.

De los cuestionarios enviados, se recibieron 11 por parte de las CCAA y Ciudades Autónomas, 22 de los Grupos de Acción Local, 11 de las principales asociaciones, así como la respuesta de 13 cofradías.

Aunque la consulta no ha sido muy participativa, estos cuestionarios han permitido obtener una valiosa información, que ha hecho posible detectar las principales causas de la ausencia de igualdad, tales como la invisibilidad o falta de reconocimiento de las mujeres del sector, la segregación profesional y sectorial en función del sexo, la escasa profesionalización de ciertos oficios, la falta de corresponsabilidad o la predominancia de modelos de organización eminentemente masculinos en organismos decisorios, entre otras. Asimismo, se han analizado los procesos que han llevado a la situación actual para, de este modo, establecer los ejes prioritarios de actuación, objetivos estratégicos y actuaciones específicas del Plan.

Todo este proceso ha sido, pues, fruto del análisis e interpretación de los datos recabados para la elaboración del diagnóstico de situación, facilitados por CCAA, cofradías de pescadores, GALP y entidades representativas del sector, así como resultado de la investigación, conclusiones y sugerencias aportadas en otros informes sectoriales destinados a evaluar la situación de las mujeres en la actividad pesquera.

Cada eje prioritario de actuación consta de varios objetivos estratégicos, que se materializan en actuaciones específicas para promover su consecución. La estrategia aquí contenida será impulsada desde la Dirección General de Ordenación Pesquera durante el periodo de vigencia del presente Plan.

4. Marco normativo y conceptual

La ausencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido históricamente, y es todavía hoy, una realidad. El reconocimiento explícito de ciertos desequilibrios ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como principio jurídico universal que justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad efectiva entre ambos sexos.

En el ámbito internacional cabe destacar la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España, así como la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)*, entre otras.

La Declaración y Plataforma de Acción constituyen documentos estratégicos que son considerados con uno de los grandes avances históricos en materia de género, ya que se insta a los Gobiernos, a la comunidad internacional, a las organizaciones no gubernamentales y al sector privado a adaptar objetivos y medidas concretas para lograr la igualdad entre sexos, garantizando mejoras para todas las mujeres sin excepción, en pro de alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz.

Sin lugar a dudas, la lucha contra la discriminación de género constituye un principio fundamental en el Derecho comunitario, siendo en el marco de la UE donde se ha adaptado numerosa normativa que ha constituido una sólida base para el desarrollo de la política de igualdad en los Estados miembros, caso de la *Directiva 2006/54/CE sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación*.

A su vez, también cabe destacar la comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 *Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres: Una Carta de la Mujer*, aprobada por la Comisión Europea para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

Dentro del mismo marco se encuentra la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 - 2015*, en la que la Comisión presenta los hitos a alcanzar en materia de igualdad y recoge las prioridades definidas en la *Carta de la Mujer*, destinadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión; estableciendo, al mismo tiempo, una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

En este sentido, cabe mencionar la *Estrategia Europa 2020*, orientada a apoyar el empleo, la productividad y la cohesión social, por medio de la cual se trata de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, en el que tiene un papel preferente la igualdad de oportunidades.

En este mismo ámbito, y en relación con el propio sector, es necesario destacar la nueva Política Pesquera Común (PPC), que ha de cumplir los objetivos relativos al principio de igualdad: reconocimiento histórico del papel socioeconómico de las mujeres en el mundo de la pesca, no discriminación por razón de sexo, medidas sociales y ayudas para el desempleo, fomento del empoderamiento y asociacionismo femenino, así como búsqueda de instrumentos financieros y medidas sociales necesarias y ayudas por paradas biológicas de las trabajadoras.

Asimismo, en el marco del nuevo Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) para el periodo 2014 - 2020, los Estados miembros han de velar por el acceso a la formación permanente, especialmente orientada a los jóvenes y mujeres de todas las edades. También se contemplan ayudas a la promoción y mantenimiento de asociaciones de mujeres que contribuyan a aumentar su visibilidad y reconocimiento, destinando subvenciones a la elaboración de estudios de recopilación y armonización de datos estadísticos relacionados con el empleo femenino del sector pesquero y acuícola, así como su contribución socioeconómica.

Este tipo de estudios contribuyen directamente al cumplimiento de las condiciones generales del Anexo III del propio FEMP, en el que se indica que deberá tener lugar la ejecución y aplicación efectiva de una estratégica explícita para la promoción de la igualdad de género por medio de, entre otros, un sistema de recogida y análisis de datos e indicadores desglosados por sexo, útil para la elaboración de políticas de género basadas en datos concretos.

Atendiendo a la normativa estatal, los principales instrumentos en materia de igualdad son la Constitución Española (CE), la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO).

El mayor referente jurídico estatal, la Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por su parte, el artículo 9.2 señala que son los poderes públicos quienes deben “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los

grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se constituye como el marco normativo nacional para promover el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres y hace, a su vez, referencia al carácter transversal que debe tener la incorporación de la igualdad en la totalidad de las políticas públicas en el conjunto del Estado, estableciendo líneas de actuación específicas en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística en los que puedan generarse o perpetuarse situaciones de desigualdad.

En este sentido, también cabe mencionar, entre otras, la Ley 39/99, de Conciliación de la vida laboral y familiar, que supone el reconocimiento implícito de que no es posible la integración sociolaboral plena de las mujeres sin un reparto de responsabilidades real y equitativo dentro del ámbito doméstico.

A su vez, desde el Gobierno Central se han impulsado políticas activas a través de los Planes de Igualdad estatales, que se vienen realizando desde el año 1988, siendo el último referente el "Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016", elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Dicho Plan concreta los objetivos, ámbitos y medidas de actuación donde los poderes públicos han de centrar su acción para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y donde, como novedad, se integran actuaciones específicas de aplicación al sector pesquero.

5. Ejes prioritarios y objetivos estratégicos de actuación.

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.</p>	<p>1.1. Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola.</p> <p>1.2. Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.</p>	<p>1.1.1. Fomentar la sensibilización y concienciación dirigidas a los distintos agentes que forman parte del sector y, en especial, de las personas que participan en las relaciones laborales, de cara a promover la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de acceso, permanencia y promoción al empleo y combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, a través de la realización de talleres y materiales de sensibilización.</p> <p>1.1.2. Desarrollo de acciones de sensibilización para incrementar el nivel de empleo de las mujeres en ámbitos o sectores de actividad donde actualmente las tasas de ocupación femenina dentro del sector sean bajas.</p> <p>1.1.3. Promover la adaptación y habitabilidad de los barcos pesqueros de gran parte diseñados para albergar sólo a hombres, en aquellos aspectos e infraestructuras que puedan suponer barreras para el acceso y embarque de las mujeres, por ejemplo, a través de la creación de camarotes y aseos diferenciados.</p> <p>1.2.1. Impulsar la diversificación profesional de las mujeres, así como la proyección de sus productos, fomentando la creación de nuevos puestos de trabajo y aumentar la empleabilidad de las mujeres del sector, contribuyendo a la dinamización económica y a la fijación de la población a las regiones tradicionalmente dependientes de la actividad pesquera.</p> <p>1.2.2. Desarrollar programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como actuaciones en materia de información, asesoramiento y acompañamiento en la creación y gestión de empresas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización de nuevas tecnologías.</p> <p>1.2.3. Facilitar el conocimiento y el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres en el sector pesquero y acuícola.</p> <p>1.2.4. Impulsar el relevo generacional, especialmente en aquellas actividades donde existe un alto índice de profesionales próximos a la edad de jubilación, a través de la profesionalización de los oficios.</p> <p>1.2.5. Apoyo a la creación y mantenimiento del tejido asociativo y de redes de mujeres emprendedoras y empresarias que sirvan de apoyo a sus iniciativas y fomente el intercambio de experiencias.</p> <p>1.2.6. Impulsar la formación de las mujeres en las TIC.</p>

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>2. Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.</p>	<p>2.1. Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.</p> <p>2.2. Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad.</p> <p>2.3. Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.</p>	<p>2.1.1. Impulsar la medición, análisis y prevención de los factores que originan brechas salariales y otras desigualdades en materia de clasificación profesional --como tipos de contratos, condiciones laborales o de otro tipo-- entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola.</p> <p>2.1.2. Incentivar la afiliación e informar de sus ventajas a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades en el sector pesquero.</p> <p>2.2.1. Favorecer el desarrollo de actividades de diversificación complementarias que permitan generar nuevas vías de ingresos.</p> <p>2.2.2. Implantar medidas socioeconómicas dirigidas a profesionales del sector que les permitan hacer frente a periodos de inactividad provocados por vedas, paradas biológicas u otras causas de índole climatológica.</p> <p>2.3.1. Impulsar actuaciones de información, formación y sensibilización sobre nuevas fórmulas de organización laboral, usos del tiempo, así como concienciación y corresponsabilidad entre sexos.</p> <p>2.3.2. Tomar en consideración las características específicas del trabajo en el ámbito pesquero de cara a favorecer mecanismos y líneas de cooperación entre administraciones y la puesta a disposición de los recursos adecuados para fomentar la conciliación.</p> <p>2.3.3. Promover la creación de recursos, públicos y privados, de prestación de servicios a la población y atención a la infancia, personas mayores o en situación de dependencia (por ejemplo, mediante diversificación de tipo "social" que se plantea en al Plan Estratégico DIVERPES (2013-2020)).</p> <p>2.3.4. Promover y facilitar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas del sector, a través de actividades de sensibilización y formación en la materia.</p>

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>2. Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola</p>	<p>2.4. Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.</p>	<p>2.4.1. Promover un mayor conocimiento sobre equipamientos y medidas de protección y prevención de riesgos para una correcta salud y seguridad laboral a través de programas de formación y acciones divulgativas.</p> <p>2.4.2. Apoyo al desarrollo de actuaciones para el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo, en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud, o de introducción del equipamiento necesario para el adecuado desempeño del mismo.</p>
	<p>2.5. Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.</p>	<p>2.5.1. Impulsar medidas para que las enfermedades desarrolladas por los y las profesionales del sector, y atribuibles al ejercicio de su actividad, sean incorporadas al cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las diferentes formas en las que afectan a mujeres y a hombres.</p> <p>2.5.2. Promover el estudio y prevención de trastornos y dolencias propias de las y los profesionales del sector, teniendo en cuenta las diferentes manifestaciones en mujeres y hombres, así como su tratamiento sanitario.</p>
	<p>2.6. Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.</p>	<p>2.6.1. Introducir mejoras legislativas para reducir la edad mínima de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores por la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres como algunos de los desarrollados por las y los trabajadores del sector pesquero y acuícola.</p>

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>3. Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector</p>	<p>3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.</p>	<p>3.1.1. Realización de estudios, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola y poner en valor sus aportaciones.</p> <p>3.1.2. Coordinación y cooperación entre administraciones del sector pesquero y acuícola para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, y con otros actores implicados con el objetivo de promover y reforzar el enfoque de género en todas las políticas y estrategias del sector, asegurando la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito español como europeo.</p> <p>3.1.3. Introducción del análisis y la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos para la actividad pesquera y acuícola.</p> <p>3.1.4. Promoción de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola.</p> <p>3.1.5. Apoyo al sector, al movimiento asociativo y a las organizaciones de mujeres de ámbito pesquero y acuícola para la elaboración de proyectos o actuaciones con enfoque de género destinadas a impulsar la igualdad o a combatir los estereotipos, valores o actitudes sexistas.</p> <p>3.1.6. Incrementar la formación y el acceso a la sociedad digital, así como el conocimiento y uso de las TIC por parte de las mujeres del sector para combatir la brecha digital de género y favorecer la creación de redes que posibiliten el intercambio de experiencias en este sentido.</p>
	<p>3.2. Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector</p>	<p>3.2.1. Promover la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola, a través de cursos y formación específica.</p> <p>3.2.2. Impulsar nuevos procesos formativos y de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres en el sector pesquero y acuícola como gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías.</p>

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>4. Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.</p>	<p>4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.</p> <p>4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.</p> <p>(*) Las actuaciones son comunes a los dos objetivos.</p>	<p>4.1.1. Promover la formación en liderazgo de las mujeres del sector pesquero y acuícola a partir del aumento de su autoestima y asertividad, de cara a incrementar su participación e influencia en los procesos de toma de decisiones.</p> <p>4.1.2. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su coordinación, así como el trabajo en red mediante el apoyo técnico, económico y de asesoramiento para la formación y mantenimiento de organizaciones de mujeres que permitan aumentar la voz, presencia y grado de representación de las mujeres en aquellos foros y espacios donde se debatan cuestiones que les afectan.</p> <p>4.1.3. Desarrollo de actuaciones para facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como la promoción de la presencia equilibrada dentro de las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca (GALP).</p>

Eje prioritario 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero e impulsar el emprendimiento femenino.

Atendiendo a los datos del ISM de diciembre de 2013, en referencia a la actividad extractiva, de los 34.404 afiliados al Régimen Especial del Mar, 6.010 eran mujeres, lo que supone un 17,47%, muy por debajo de la afiliación masculina.

Si bien este porcentaje es menor en términos globales, existe una prevalencia de las mujeres en ciertas actividades, tales como la confección y reparación de redes y el marisqueo, donde estas representan un 89,25% y 70,57%, respectivamente, lo que se contrapone a su presencia en la pesca extractiva, que se reduce a un 4,60%.

Sin embargo, este dato tiende a moderarse en otros ámbitos como la acuicultura, en el que las mujeres ocupan un 31,27% de la actividad --de acuerdo a los datos obtenidos de las estadísticas pesqueras del MAGRAMA 2012--, o en el área de la transformación y la comercialización, donde predomina el empleo femenino con una representatividad que alcanza el 67%.

Estos datos evidencian la existencia de segregación ocupacional horizontal en el sector pesquero y acuícola, concentrándose los trabajadores en determinados ámbitos en función de su sexo, debido, posiblemente, a la persistencia de un modelo tradicional y estereotipado en el reparto de tareas, en virtud del cual se asignan las labores del mar a los hombres y las actividades de tierra a las mujeres.

Por ello, el primer objetivo marcado dentro de este eje prioritario es:

Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola

Según la Organización Internacional del Trabajo, "discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo".

Es necesario aclarar que no todas las situaciones pueden ser consideradas como una discriminación. Un trato diferente basado en requerimientos inherentes a un trabajo o una distinción basada en méritos individuales no puede ser calificada como tal, al igual que la llamada discriminación positiva, orientada a adoptar medidas especiales para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para colectivos en desventaja como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado laboral.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en el sector pesquero y acuícola se produce una cierta feminización de determinadas actividades que son más compatibles con el ámbito doméstico, lo cual responde al rol de cuidadoras asignado históricamente a las mujeres.

En el ámbito pesquero y acuícola, este papel se ha visto reforzado, ya que de forma tradicional el hombre se ha dedicado a la pesca extractiva, viéndose abocado, en la mayoría de casos, a pasar largas temporadas embarcado, lo que dificulta la conciliación de su vida laboral y familiar e imposibilita otras opciones que, por tanto, deben ser asumidas por la mujer, como la búsqueda de un trabajo que contribuya a la economía familiar, pero que a la vez le permita disponer de tiempo para realizar las tareas propias del hogar.

Esta situación se ha moderado con el paso del tiempo, ya que la mujer se encuentra actualmente presente en todas las actividades del sector pesquero, aunque todavía este reparto ocupacional sigue primando.

El problema es que, en ocasiones, este tipo de ocupaciones conllevan peores condiciones para el colectivo que las desempeña: salarios más bajos, jornadas no fijadas, falta de reconocimiento profesional, enfermedades profesionales no tipificadas como tales; en definitiva, empleos con unas condiciones precarias.

Por ello, es necesario vencer las barreras que impiden a las mujeres acceder a aquellos puestos de trabajo a los que aspiran, siempre y cuando reúnan las condiciones necesarias para desarrollarlos, logrando así una autonomía económica plena que les permita superar las situaciones de desventaja social que puedan seguir dándose hoy en día.

Erradicar la discriminación laboral por razón de sexo es sin lugar a dudas una tarea complicada que debe contar necesariamente con la participación de las propias mujeres, así como del resto de los agentes del sector y de la sociedad en su conjunto. Es necesario combatir los estereotipos y prejuicios que pueden derivar en una información o percepción errónea acerca de las trabajadoras, por ejemplo, al considerar que la mujer por el hecho de serlo no está capacitada para desempeñar ciertas actividades. En este sentido, es necesario incrementar el esfuerzo de concienciación para eliminar las situaciones de segregación ocupacional tanto horizontal como vertical.

Para poner en marcha este objetivo marcado se proponen las siguientes **actuaciones**:

1.1.1. Fomentar la sensibilización y concienciación dirigidas a los distintos agentes que forman parte del sector y, en especial, de las personas que participan en las relaciones laborales, de cara a promover la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y

hombres en las políticas de acceso, permanencia y promoción al empleo y combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, a través de la realización de talleres y materiales de sensibilización.

1.1.2. Desarrollo de acciones de sensibilización para incrementar el nivel de empleo de las mujeres en ámbitos o sectores de actividad donde actualmente las tasas de ocupación femenina dentro del sector sean bajas.

1.1.3. Promover la adaptación y habitabilidad de los barcos pesqueros de gran porte diseñados para albergar sólo a hombres, en aquellos aspectos e infraestructuras que puedan suponer barreras para el acceso y embarque de las mujeres, por ejemplo, a través de la creación de camarotes y aseos diferenciados.

Otro objetivo marcado dentro del primer eje de actuación es:

Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino de cara a potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.

Las mujeres del sector pesquero y acuícola han demostrado en los últimos años una importante capacidad de iniciativa para el desarrollo de nuevas actividades en el sector, que han contribuido tanto a generar nuevas fuentes de empleo a través de la diversificación como a complementar las rentas familiares.

Están poniendo en marcha innovadores proyectos, que han conseguido aportar un valor añadido a productos tradicionales, manteniendo al mismo tiempo su actividad profesional, pero reinventándose y adaptándose a la realidad actual; están siendo capaces de adecuar técnicas y productos, así como la forma de acercarse y dar a conocer su trabajo a la sociedad, manteniendo la calidad, la dedicación y la esencia de su profesión.

Por ello, es imprescindible y necesario impulsar la actividad emprendedora de las mujeres, ya que el futuro de las poblaciones dependientes de la pesca pasa por la puesta en marcha de proyectos capaces de contribuir a fijar la población al territorio a partir de la creación de nuevos perfiles profesionales que permitan construir un futuro a las nuevas generaciones, mantener las tradiciones, pero adaptándose a los tiempos actuales, fomentando del relevo generacional.

En este sentido, el sector pesquero y acuícola ofrece múltiples alternativas, nuevas oportunidades de empleo que es necesario explorar y explotar, en cuyo impulso las mujeres están teniendo un indudable protagonismo.

Para ello, es necesario apoyar, asesorar y facilitar el camino para la creación y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales; superar los estereotipos y roles sexistas que obstaculizan el papel emprendedor de las mujeres; poner a disposición de las personas emprendedoras las herramientas necesarias para lograr un emprendimiento con éxito, tales como cursos formativos adaptados a sus necesidades que incluyan programas de información y asesoramiento técnico personalizado (tanto en temas jurídicos, como laborales y económicos), la elaboración y seguimiento de planes estratégicos de gestión empresarial que incorporen módulos sobre autoestima, para impulsar su confianza y motivación en la puesta en marcha de sus proyectos y en la mejora de la competitividad de sus empresas, con especial atención a las mujeres emprendedoras.

En este sentido, no es posible obviar dos importantes aspectos. El primero de ellos es referido al manteniendo y consolidación del tejido empresarial que representan las mujeres emprendedoras y empresarias, para lo cual resulta vital promover el diálogo e intercambio de experiencias entre ellas como modo de apoyo a las mujeres que quieran poner en marcha nuevas ideas e iniciativas.

El segundo aspecto importante tiene que ver con el uso de las TIC, que suponen una herramienta de gran utilidad e importantes aplicaciones, en el ámbito empresarial (ya que ayudan a promocionar y vender nuevos productos y servicios, llegando a una mayor clientela), como formativas (pues facilitan la formación empresarial, con la posibilidad de realizarla desde el propio hogar, de un modo flexible y a medida, especializada en aquellos temas que son interés para cada persona).

A su vez, la utilización de estas herramientas contribuye de forma esencial a la creación y consolidación de redes sociales de mujeres. Por ello, es necesario prestar una especial atención al acercamiento y formación de las mujeres en materia de nuevas tecnologías.

Para poner en marcha este segundo objetivo marcado se proponen las siguientes **actuaciones:**

1.2.1. Impulsar la diversificación profesional de las mujeres, así como la proyección de sus productos fomentando la creación de nuevos puestos de trabajo y aumentar la empleabilidad de las mujeres del sector, contribuyendo a la dinamización económica y a la fijación de la población a las regiones tradicionalmente dependientes de la actividad pesquera.

1.2.2. Desarrollar programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como actuaciones en materia de información, asesoramiento y acompañamiento en la creación y gestión de empresas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización de nuevas tecnologías.

1.2.3. Facilitar el conocimiento y el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres en el sector pesquero y acuícola.

1.2.4. Impulsar el relevo generacional, especialmente en aquellas actividades donde existe un alto índice de profesionales próximos a la edad de jubilación, a través de la profesionalización de los oficios.

1.2.5. Apoyo a la creación y mantenimiento del tejido asociativo y de redes de mujeres emprendedoras y empresarias que sirvan de apoyo a sus iniciativas y fomente el intercambio de experiencias.

1.2.6. Impulsar la formación de las mujeres en las TIC.

Eje prioritario 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

Las condiciones de trabajo determinan la calidad de vida y la salud de las personas, pero estas condiciones no son iguales para todas.

Muchas de las actividades desarrolladas en el sector pesquero y acuícola se encuentran caracterizadas por condicionantes como la estacionalidad, la temporalidad, las vedas biológicas, así como condiciones climatológicas adversas, entre otros, que dificultan la consecución de un trabajo estable y continuo en el tiempo.

A estos factores, y enfocando la atención en las mujeres del sector, es necesario añadir, que éstas sufren una fuerte segregación ocupacional, viéndose sobrerrepresentadas en determinadas categorías profesionales, en las que esos condicionantes se encuentran más presentes, y a los que es necesario sumar la necesidad de que el trabajo se realice en una jornada a tiempo parcial que les permita atender a sus responsabilidades personales y familiares.

Todo ello contribuye a aumentarla brecha salarial, conllevando una precarización en el empleo femenino dentro del sector, que afecta a la calidad de vida y salud de las mujeres.

En este sentido es evidente que mujeres y hombres se enfrentan a condicionantes de salud diferentes; en primer lugar, debido a factores biológicos que determinan el funcionamiento y el riesgo de enfermar en cada caso. Pero, además, tal y como hemos visto anteriormente, existen otra serie de factores laborales y sociales que influyen de forma desigual: doble jornada, asunción en exclusividad de las tareas domésticas y de cuidado, falta de servicios y recursos para la conciliación, precariedad, duras condiciones laborales, etc.

Por ello, no es posible tratar con homogeneidad a la población trabajadora, sino que es necesario introducir la perspectiva de género en el análisis, la evaluación y prevención de riesgos en materia de salud laboral, analizando las condiciones de trabajo y los riesgos laborales de las mujeres, lo que sin lugar a dudas supone un impacto favorable en el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de los objetivos marcados dentro de este eje prioritario es:

Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.

Se considera salario justo aquel ingreso proveniente del trabajo, que es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de una persona y su familia, siendo equitativo y proporcional a la actividad que realiza.

Este es un concepto teórico e influido por numerosos factores, pero son evidentes las consecuencias que se desprenden de no disponer de un salario justo.

En este sentido, la precariedad laboral es un factor decisivo, caracterizado por contratos temporales o a tiempo parcial, que en la mayoría de las ocasiones son asumidos por las mujeres para poder compatibilizarlos con el trabajo doméstico y el cuidado de familiares.

Esta precarización del empleo conlleva inestabilidad laboral, desprotección social, deterioro de las remuneraciones y, por tanto, una fuerte sensación de inseguridad.

La inestabilidad laboral viene dada por la temporalidad o la estacionalidad, condicionantes que impiden disponer de un salario constante y justo, así como el acceso a determinados beneficios sociales, presentes y futuros, tales como la prestación por desempleo o el empobrecimiento en las futuras pensiones, generando una incertidumbre e inseguridad permanente en los trabajadores.

Todos estos condicionantes repercuten sobre la calidad de la salud de las trabajadoras, produciendo a su vez trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, tensión, etc.

Igualmente, es necesario luchar contra el sesgo de género en las clasificaciones profesionales, otra de las causas que llevan a la situación de mayor precariedad laboral de las mujeres en determinadas actividades y profesiones.

Es necesario romper con los estereotipos aún presentes en el sector pesquero y acuícola en virtud de los cuales se asignan determinadas actividades, ocupaciones o niveles profesionales a mujeres o a hombres. Al mismo tiempo, es preciso crear las condiciones adecuadas para que exista una integración racional y no discriminatoria en los puestos de trabajo, sin que estos estén condicionados por el sexo de las personas. En definitiva, garantizar la neutralidad de los sistemas de clasificación profesional desde el punto de vista de género.

Este aspecto se encuentra profundamente relacionado con la brecha salarial, ya que debido a las características de las ocupaciones que normalmente han venido

desarrollado las mujeres en el sector pesquero, sus salarios tienden a ser menores que los que se perciben en otras categorías ocupadas tradicionalmente por hombres, con contratos más estables, jornadas completas o no sujetos a ningún tipo de temporalidad. Es por ello, que finalmente las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las escalas más bajas de remuneración, apareciendo la brecha salarial.

Por otro lado, dentro del sector existe un mayor número de personas dadas de alta en el régimen de autónomos, que trabajadores por cuenta ajena.

Esta modalidad presenta ciertas desventajas para los trabajadores y trabajadoras, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Han de hacer frente a costes fijos, mientras que los ingresos no están asegurados. Muchas de las actividades realizadas (marisqueo a pie, reparación de redes, labores de neskattilla o empacadora) se encuentran sujetas a diversos condicionantes como las temporadas de pesca, las paradas biológicas, las condiciones del mar, el volumen de trabajo, etc. En definitiva, condicionantes imposibles de controlar, que dificultan enormemente la disponibilidad de unos ingresos constantes.
- Los periodos de descanso como las vacaciones son breves o inexistentes y sujetos a que la oferta de trabajo disponible sea baja.
- Asimismo, la acción protectora de las que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena puede quedar supeditada al pago de un porcentaje adicional a la cuota mensual.

En definitiva, dicha precariedad laboral, que evidentemente afecta a ambos sexos, es más manifiesta en el caso de las mujeres, por su mayor presencia en este tipo de trabajos; de ahí la necesidad de enfocarla desde un punto de vista de género.

Para la consecución de este objetivo marcado se proponen las siguientes **actuaciones**:

2.1.1. Impulsar la medición, análisis y prevención de los factores que originan brechas salariales y otras desigualdades en materia de clasificación profesional --como tipos de contratos, condiciones laborales o de otro tipo-- entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola.

2.1.2. Incentivar la afiliación e informar de sus ventajas a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades en el sector pesquero.

El segundo objetivo marcado dentro de este eje de actuación es:

Objetivo 2.2: Desarrollar alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad:

Muchas de las labores realizadas por las mujeres del sector pesquero y acuícola se caracterizan por una alta temporalidad y periodos de inactividad, que dificultan el mantenimiento de una economía familiar estable.

El trabajo a realizar se encuentra casi siempre influido por factores como las condiciones meteorológicas, muchas veces adversas, así como por prohibiciones temporales debido a vedas o paradas biológicas.

En ocasiones, estos condicionantes tienen en común el hecho de que no pueden ser ni controlados ni previstos con antelación, surgiendo de forma inesperada, lo que crea inestabilidad e inseguridad para las mujeres y hombres afectados.

Como consecuencia, durante ese tiempo, que puede prolongarse durante meses, los trabajadores y trabajadoras no obtienen suficientes ingresos como para hacer frente a los gastos básicos, por lo que han de recurrir a prestaciones sustitutivas, tales como la prestación por desempleo.

Este caso no es aplicable a los trabajadores por cuenta propia que, como ya se ha mencionado, priman en el sector pesquero y acuícola.

Para ellos existe el supuesto del "cese de actividad" de los trabajadores autónomos, introducido en la legislación por la Ley 32/2010, así como su posterior desarrollo por el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre.

Dicha Ley supone un hito histórico en materia de trabajo autónomo al otorgar un nivel de protección a las personas que de forma involuntaria hayan cesado su actividad, equiparándose a los trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena beneficiarios de prestaciones por desempleo.

El inconveniente en este caso es que este mecanismo quizá no sea suficiente, atendiendo a lo restrictivo de su aplicación, ya que para disfrutar de ella es necesario un cese total de la actividad, sin que existan labores alternativas que puedan realizarse. Además, no es una prestación que se reciba de forma automática, sino que el Instituto Social de la Marina ha de evaluar previamente si es posible su aplicación, pudiendo demorarse varios meses la resolución, tiempo en el que estas personas no perciben ingresos de ningún tipo.

Aun así, según datos de junio de 2013 del Instituto Social de la Marina, se concedieron un 2,75% de las ayudas solicitadas a través de esta fórmula por las personas dadas de alta como autónomos afiliados al Régimen Especial del Mar (REM), frente al 0,08% de las solicitadas por el resto de autónomos, lo que demuestra que es un procedimiento que está activo.

Otra salvedad a este procedimiento es que no todos los colectivos pueden justificar ese paro absoluto de la actividad, por lo que no pueden acceder a esta prestación, como puede ser el caso de las rederas, las neskatillas o las empacadoras.

En definitiva, lo cierto es que existen mecanismos que ayudan a disminuir las posibles dificultades económicas a las que se enfrentan los profesionales del sector en circunstancias laboralmente adversas, pero su acceso en ocasiones es complicado, por lo que sería necesario implantar medidas que ayuden a paliar estas situaciones sobrevenidas.

A su vez, y en este mismo sentido, es necesario incorporar actividades de diversificación que contribuyan a generar nuevas vías de ingresos, que complementen la actividad principal de las mujeres.

Ante una situación de crisis las mujeres se ven especialmente perjudicadas por la precariedad de sus condiciones laborales; pero, por otro lado, han demostrado que tienen un alto potencial para dinamizar el tejido económico y social de sus territorios a través de nuevas actividades de diversificación.

La diversificación:

- Es un complemento de la actividad pesquera o acuícola, un plus que permite al titular y sus familias contar con los ingresos derivados de la actividad pesquera o acuícola, siendo ésta su actividad principal, pero compatibilizarla con otras actividades relacionadas con la pesca o la acuicultura.
- puede enfocarse hacia otros sectores no relacionados directamente con la pesca, como servicios sociales, el medioambiente, las energías renovables u otros sectores emergentes.

En el Plan se profundiza en la diversificación, entendida como actividad complementaria a la principal de la pesca, ya que para poder seguir afiliado/a al Régimen Especial del Mar y mantener las bonificaciones que corresponden, la actividad que constituya el medio fundamental debe estar incluida en las establecidas en dicho régimen.

En este sentido, las mujeres están demostrando ser pioneras en la diversificación de opciones profesionales. A lo largo de la geografía española es posible encontrar numerosos ejemplos prácticos de diversificación profesional relacionados con el turismo pesquero, la artesanía, la gastronomía o la restauración, entre otros ámbitos, promovidas por mujeres.

Esta participación activa de las mujeres en las distintas actividades relacionadas con la pesca contribuye, sin lugar a dudas, a mejorar su propia situación económica, pero a su vez favorece el mantenimiento de las tradiciones y las prácticas específicas del sector, así como a la supervivencia de sus comunidades, garantizando así la protección de la diversidad cultural de estas regiones.

Para la consecución de este objetivo marcado se proponen las siguientes **actuaciones**:

2.2.1. Favorecer el desarrollo de actividades de diversificación complementarias, que permitan generar nuevas vías de ingresos.

2.2.2. Implantar medidas socioeconómicas dirigidas a profesionales del sector que les permitan hacer frente a periodos de inactividad provocados por vedas, paradas biológicas u otras causas de índole climatológica.

El tercer objetivo establecido es:

Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.

En nuestra sociedad se ha avanzado mucho en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pero es evidente que persiste la diferenciación de roles de género, pues aún hoy la distinción entre los papeles asignados a hombres y mujeres establece una clara diferenciación en las áreas de responsabilidad de ambos sexos, reservando la esfera pública para los hombres y el ámbito doméstico y de cuidado para las mujeres. Este hecho es quizás más relevante en los sectores rural y pesquero, donde la separación de tareas y responsabilidades está más marcada.

La sociedad sigue avanzando en este aspecto y cada vez más mujeres han sabido incorporarse con mayor celeridad a esos espacios públicos, laborales, sociales y productivos, mientras que los hombres realizan su incorporación a los ámbitos privados y domésticos con mayor lentitud.

No obstante, hoy en día se aprecian importantes cambios en los modelos familiares y en las formas de convivencia, flexibilizando los roles asignados a cada sexo, pero es

necesario ir un paso más allá, teniendo en cuenta las características específicas del sector pesquero y acuícola.

En numerosas ocasiones, los hombres dedicados a actividades marítimo-pesqueras, como puede ser la pesca de altura, se encuentran fuera del hogar por espacios largos de tiempo, o bien sujetos a horarios que imposibilitan la corresponsabilidad, dejando a cargo de las mujeres las tareas del ámbito doméstico, y muchas del ámbito público.

Esta situación genera la denominada doble presencia, que se produce cuando recae sobre una misma persona la responsabilidad de responder a las demandas del trabajo doméstico y del trabajo asalariado, lo que desencadena riesgo para la salud y dificultades inherentes para responder a los dos ámbitos, al mismo tiempo y con igual actividad.

Conciliar ambos espacios exige un esfuerzo no solo por parte de las mujeres y hombres, sino también por parte de las Administraciones y demás agentes del sector, que han de poner a disposición las medidas y los recursos necesarios para que la corresponsabilidad sea efectiva. Pueden ser medidas normativas (hora límite en la finalización de la jornada laboral, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del permiso de paternidad y maternidad, nuevas figuras de excedencia...), o bien acciones de sensibilización dirigidas a la población en general para que no sean exclusivamente las mujeres quienes se acojan a estas medidas. Otra fórmula sería promover una mejor y más amplia oferta de servicios, ya sea pública o privada, que facilite el acceso a la atención de menores, mayores y otras personas dependientes.

En otros casos, aunque no existe esa incompatibilidad de horarios entre mujeres y hombres, estos últimos no consideran el trabajo doméstico como una responsabilidad más a asumir junto con su pareja.

Para revertir este tipo de mentalidad es necesario desarrollar medidas de concienciación, que sensibilicen a los hombres para que participen activamente en las tareas del ámbito doméstico y de atención a las personas dependientes del entorno familiar, superando estereotipos de género.

El desequilibrio generado por la falta de corresponsabilidad conduce a una menor participación laboral de las mujeres, que bien optan por no buscar un trabajo remunerado o se encuentran ocupadas en trabajos con jornadas reducidas o parciales que les sean compatibles con las responsabilidades del hogar.

El inconveniente añadido en este caso es que, aunque este tipo de jornadas permiten a las mujeres actuar en los dos ámbitos, a medio y largo plazo es contraproducente

para ellas, ya que les lleva a situaciones laborales más precarias: menos salario, menos posibilidades de promoción, etc., lo que da lugar a pensiones menores, empeorando sus condiciones en la vejez.

Otro aspecto negativo tiene que ver con el uso de los tiempos. Las mujeres con doble presencia que viven sobrecargadas de compromisos y responsabilidades ven truncadas sus opciones de disponer de tiempo propio, tanto para su disfrute en actividades de ocio como para cualquier otro fin como formación, asociacionismo o participación social, política, cultural, etc.

Por ello es necesario establecer estrategias que generen y aumenten las posibilidades de elección y la libertad de las mujeres a la hora de optar por distintas formas de compatibilizar la vida laboral, familiar y personal, integrando los diferentes espacios y tiempos de vida en función de sus necesidades y requerimientos, beneficiando por igual a hombres y mujeres.

Esta corresponsabilidad no puede permanecer ajena para las propias empresas del sector, que han de contribuir a través de la elaboración y aplicación de planes de igualdad. También es responsabilidad suya concienciar y sensibilizar a sus trabajadores y trabajadoras de los beneficios que entraña la igualdad de género en este sentido.

Para la consecución de este objetivo se pondrán en marcha las siguientes **actuaciones**:

2.3.1. Impulsar actuaciones de información, formación y sensibilización sobre nuevas fórmulas de organización laboral, usos del tiempo, así como concienciación y corresponsabilidad entre sexos.

2.3.2. Tomar en consideración las características específicas del trabajo en el ámbito pesquero de cara a favorecer mecanismos y líneas de cooperación entre administraciones y la puesta a disposición de los recursos adecuados para fomentar la conciliación.

2.3.3. Promover la creación de recursos, públicos y privados, de prestación de servicios a la población y atención a la infancia, personas mayores o en situación de dependencia.

2.3.4. Promover y facilitar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas del sector, a través de actividades de sensibilización y formación en la materia.

Un cuarto objetivo a tener en cuenta en este eje estratégico es:

Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

Es evidente que el trabajo ejerce una gran influencia sobre el bienestar físico, mental y social, ya sea de forma positiva o negativa, por lo que debe prestarse una especial atención a las condiciones en las que este se realiza para que la salud no se vea afectada, tratando de eliminar o en su caso aminorar aquellos aspectos negativos que puedan generar accidentes, enfermedades u otras patologías derivadas del desarrollo de la actividad laboral.

La protección a la salud es un derecho constitucionalmente reconocido, tal y como se recoge en los artículos 40.2 y 43.1 de la Constitución Española, instando a los poderes públicos a velar por ella. Por este motivo, facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el desarrollo de la actividad laboral es esencial, pero al igual que en otras materias ha de ser tratada desde una perspectiva de género.

En este sentido, la segregación ocupacional horizontal existente en el sector produce una percepción sesgada según la cual los hombres están dedicados a trabajos en los que es más fácil sufrir accidentes laborales y, por tanto, más expuestos a dichos riesgos que las mujeres, que, en base a esta creencia, llevan a cabo otras actividades consideradas más "seguras".

Esta visión errónea puede atribuirse a una cultura de la prevención focalizada principalmente en evitar los accidentes de trabajo, y en la que se presta una menor atención al resto de riesgos que afectan a la salud laboral.

Este enfoque repercute negativamente en las propias mujeres cuando no se valoran o se tienen en cuenta sus necesidades específicas de prevención, ya que en sus actividades laborales, si bien no están exentas de los propios accidentes de trabajo, suelen estar expuestas además a otro tipo de riesgos ergonómicos, higiénicos... que son propios de aquellos trabajos en los que la presencia femenina es mayor.

Asimismo, el diseño de los puestos de trabajo, la organización del espacio, la elección de las herramientas y materiales, etc. se realiza a partir de parámetros exclusivamente masculinos, por lo que son las mujeres quienes han de adaptarse a situaciones que no se ajustan a sus necesidades o a su fisonomía.

Por otro lado, es necesario añadir que la prevención de riesgos laborales en el caso de las mujeres no puede reducirse únicamente a aspectos reproductivos, sino que es necesario enfocarla hacia una protección integral en relación a las condiciones y el

ambiente de trabajo, así como a la influencia que estos ejercen sobre las propias mujeres.

Hombres y mujeres difieren en su biología, fisonomía, situación laboral, tipo de ocupación y tareas, etc. de ahí la importancia que tiene incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral para asegurar las mejores condiciones posibles tanto para ellos como para ellas.

En definitiva, la práctica de la prevención debe ser universal y contemplar todos los perfiles y puestos de trabajo, todos los riesgos atribuibles, ya sean de seguridad, higiénicos, ergonómicos, psicológicos, etc., así como todos los daños susceptibles de producirse, bien sean accidentes o bien enfermedades profesionales u otras patologías relacionadas con el propio trabajo.

Ahora bien, la prevención en materia de seguridad y salud laboral ha de ir acompañada de una adecuada formación y difusión, para que las trabajadoras y trabajadores puedan poner en práctica las medidas recomendadas, y sean conocedores de los equipamientos y protocolos existentes, concienciándoles de la importancia de la cultura preventiva. La responsabilidad última de asegurar su protección recae en los propios trabajadores, tal y como se recoge en el artículo 29 de la Ley 31/1995:

“Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes; informar inmediatamente al superior jerárquico directo y a los encargados de la gestión de la prevención sobre cualquier situación de riesgo que detecten; contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva y cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras”.

Es necesario tener en cuenta que muchas de las actividades desarrolladas en el sector pesquero tienen un componente tradicional y artesanal, por lo que quizá sea una dificultad añadida encontrar profesionales especializados en materia de prevención de riesgos laborales, que estén suficientemente instruidos en las condiciones específicas en las que los y las profesionales del sector pesquero y acuícola deben desarrollar su trabajo.

Al fomento de la cultura preventiva en todos los entornos y en todos los grupos de interés es necesario añadir el esfuerzo por parte de las Administraciones Públicas, u otras entidades sobre las que recaiga la responsabilidad en la materia, de crear espacios de trabajo adecuados, o bien acondicionando los ya existentes, para que las trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar su actividad profesional con todas las garantías para su seguridad y salud laboral.

Para el logro de este objetivo se pondrán en marcha las siguientes **actuaciones**:

2.4.1. Promover un mayor conocimiento sobre equipamientos y medidas de protección y prevención de riesgos para una correcta salud y seguridad laboral a través de programas de formación y acciones divulgativas.

2.4.2. Apoyo al desarrollo de actuaciones para el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo, en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud, o de introducción del equipamiento necesario para el adecuado desempeño del mismo.

El quinto objetivo marcado en este eje es:

Objetivo 2.5: Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.

Las dolencias y enfermedades sufridas por las mujeres del sector pesquero y acuícola son de diversa índole, en función de la actividad ejercida y de las condiciones en las que se desarrolla.

Entre los principales factores de riesgo para el desarrollo de enfermedades está la exposición continua a las inclemencias climatológicas (exceso de frío o calor, humedad, etc.), así como a posturas incómodas o forzadas, la realización de movimientos repetitivos o la manipulación manual que genera sobreesfuerzos que dan lugar a numerosas patologías músculo-esqueléticas, entre otras.

En ocasiones, este tipo de riesgos generan enfermedades laborales que aparecen de forma lenta y progresiva, tales como quemaduras solares que pueden derivar en un cáncer de piel, o las lesiones en las cervicales, columna o lumbares, que terminan por impedir la realización de la actividad laboral, pero que no son valoradas como enfermedades profesionales por la falta de inmediatez o de relación directa entre daño y causa y, por lo tanto, no son reconocidas legalmente como tales.

De acuerdo con el artículo 116 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, "se

entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional".

Respecto al trabajo autónomo, el concepto de enfermedad profesional viene recogido en la disposición adicional 34ª de la LGSS, incorporada por la Ley 53/2002, extensiva a los trabajadores por cuenta propia.

En síntesis, para que una enfermedad profesional sea tratada como tal, ha de encontrarse recogida entre las actividades especificadas en el cuadro de enfermedades profesionales y tiene que existir relación de causalidad entre la propia enfermedad laboral y la acción de los elementos o de las sustancias que en dicho cuadro se indiquen en cada caso.

También es necesario acreditar que la enfermedad profesional es prolongada, ya sea en periodos cortos pero recurrentes, o bien prolongados, de manera que el organismo termina por ver mermadas sus defensas, provocando un deterioro lento y paulatino de la salud generado por la enfermedad.

Un inconveniente añadido al que se enfrentan las trabajadoras por cuenta propia, colectivo muy presente en el sector pesquero y acuícola, es que no gozan de un seguimiento de las condiciones en las que realiza su trabajo y de las consecuencias que este tiene sobre su salud, como sí ocurre en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, lo que no facilita el reconocimiento de determinadas enfermedades como profesionales u otro tipo de condicionantes que afectan a su salud.

El reconocimiento de la enfermedad profesional supone para el trabajador y la trabajadora una serie de beneficios tanto de índole sanitaria como económica. En este sentido, las distintas prestaciones que se puedan derivar de la enfermedad profesional, como son las pensiones, son habitualmente más elevadas en el caso de una enfermedad profesional que en el de una enfermedad común. Asimismo, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo, un periodo más amplio de observación de la enfermedad, la gratuidad en los medicamentos, indemnizaciones más elevadas en caso de fallecimiento y de lesiones permanentes no invalidantes, y la posibilidad de iniciar un expediente de recargo de prestaciones y de indemnización de daños y perjuicios.

Por ello, es necesario que se evalúen los riesgos y daños que afectan a los trabajadores y trabajadoras del sector pesquero, entendiendo la distinta incidencia

que una misma situación genera en hombres y mujeres, es decir, valorándolos desde una perspectiva de género, que permita visualizar las verdaderas condiciones de trabajo y salud en cada caso. De esta forma se contribuirá a que muchas de las dolencias soportadas por las mujeres del sector dejen de ser consideradas como enfermedades comunes y pasen a ser profesionales con las consecuentes garantías que dicho reconocimiento lleva asociadas.

Deben realizarse exámenes exhaustivos de las situaciones reales de trabajo. Avanzar en esta línea de investigación para que puedan evaluarse las situaciones concretas mejorará la intervención preventiva y, por lo tanto, las condiciones de trabajo.

Para este objetivo se proponen las siguientes **actuaciones**:

2.5.1. Impulsar medidas para que las enfermedades desarrolladas por los y las profesionales del sector, y atribuibles al ejercicio de su actividad, sean incorporadas al cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las diferentes formas en las que afectan a mujeres y a hombres.

2.5.2. Promover el estudio y prevención de trastornos y dolencias propias de las y los profesionales del sector, teniendo en cuenta las diferentes manifestaciones en mujeres y hombres, así como su tratamiento sanitario.

El sexto y último objetivo establecido dentro de este segundo eje prioritario es:

Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

El artículo 161 bis.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, incorporado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social) prevé que la edad mínima de 65 años, o el aumento progresivo correspondiente, introducido por la Ley 27/2011, del 1 de agosto, exigida para tener derecho a pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales en las escalas, categorías o especialidades cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Para incorporar nuevos coeficientes reductores de este tipo es necesario un procedimiento general reglamentariamente establecido, en el que se exige, entre

otros requisitos, la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector o penosidad del trabajo, en la que se tendrá en cuenta a estos efectos la turnicidad, el trabajo nocturno y el sometimiento a ritmos de producción, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Asimismo, la implantación de nuevos coeficientes reductores tendrá un carácter sustitutivo, es decir, sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, primando su salud.

Estos coeficientes reductores de la edad de jubilación son aplicables a todos los regímenes y facilita que los trabajadores se beneficien, en primer lugar, de una mejora de sus condiciones de trabajo y, en último término, si ello no es posible, de una rebaja de su edad de jubilación, con el beneficio añadido de la consideración como cotizado del tiempo que corresponda de reducción de la edad.

La aplicación de los coeficientes reductores no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a 52 años. Esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que a fecha 1 de enero de 2008 tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, en cuyo caso seguirán siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

En el caso del Régimen Especial del Mar se aplican los siguientes coeficientes reductores, en función de la clase de embarcación, tipos de navegación y naturaleza del trabajo:

- Trabajos a bordo de buques de Marina Mercante: 0,40 a 0,20.
- Trabajos a bordo de embarcaciones de pesca. 0,40 a 0,15.
- Estibadores portuarios: 0,30.
- Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas: 0,10

El período de tiempo en que se reduce la edad de jubilación se considera como cotizado, únicamente para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora. Tanto la reducción de edad como el cómputo de ese período a efectos del porcentaje serán de aplicación, aunque la pensión se cause en cualquier otro Régimen de la Seguridad Social.

La jubilación anticipada por tener la condición de mutualista: se reconoce en iguales términos que en el Régimen General, si bien las referencias a la fecha de efectos del Régimen General (1-1-67) se entenderán hechas al 1-8-70, fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (REM).

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, como derecho transitorio, se establece que los trabajadores que hubiesen estado en alta en el Montepío Marítimo Nacional, Mutualidad Nacional de Previsión de los Pescadores de Bajura y Caja de Previsión de los Estibadores Portuarios en la fecha de entrada en vigor del Régimen Especial del Mar (1-8-1970) o con anterioridad, y que, de acuerdo con las normas en dicha fecha vigentes, tuviesen derecho a obtener la pensión de jubilación (a partir de los 55 años o 60 en el caso de estibadores portuarios) podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de dichas edades, sin perjuicio de que el porcentaje de la pensión experimente una disminución de siete centésimas por cada año que falte para alcanzar la edad de jubilación.

La jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista: se reconoce en iguales términos que en el Régimen General. No obstante, en el Régimen Especial del Mar únicamente podrán acceder a este tipo de jubilación los trabajadores por cuenta ajena.

En este aspecto se han producido importantes logros, ya que antes del 2004 los coeficientes reductores sólo eran de aplicación a los hombres, considerando el trabajo de las mujeres como una mera ayuda o complemento al de estos

Esta situación ha cambiado, pero no para todos los colectivos, dejando fuera y sin este beneficio a rederas, neskatillas o empacadoras, entre otros grupos que también desarrollan su trabajo en condiciones extremas. Por ello, es importante avanzar en este sentido haciendo extensivos los coeficientes reductores al resto de colectivos.

Para la consecución de este objetivo, se perseguirá la siguiente **actuación**:

2.6.1. Introducir mejoras legislativas para reducir la edad mínima de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores por la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres como algunos de los desarrollados por las y los trabajadores del sector pesquero y acuícola.

Eje prioritario 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector.

El presente documento pretende contribuir a la visibilización y reconocimiento profesional y social de las mujeres que trabajan en el sector pesquero y acuícola, desde el convencimiento de que el avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres resulta beneficioso para el conjunto de la sociedad.

A su vez, el mismo tiene como finalidad la eliminación de aquellas barreras que fomentan las desigualdades y la erradicación de las distintas formas de discriminación que sufren las mujeres en el sector, lo que permitirá aprovechar al máximo el talento femenino.

El primer objetivo marcado dentro de este eje prioritario es:

Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.

Es un hecho que las mujeres del sector pesquero y acuícola se encuentran presentes en todas las actividades que dicho sector engloba.

Atrás ha quedado el viejo rol establecido de hija, hermana o esposa de pescador que ayuda en las labores de preparación de la pesca extractiva, o que realiza una actividad menor que complementa económicamente el salario aportado por el hombre. Ahora la mujer ha adquirido un mayor protagonismo y relevancia en el sector, siendo en estos momentos una pieza indispensable de su funcionamiento y desarrollo.

Es necesario reconocer y valorar la importante contribución que las mujeres aportan a la actividad pesquera y acuícola. Su presencia revitaliza el sector e introduce nuevos puntos de vista, aportando otras ideas que rompen con estereotipos que no se ajustan a la realidad de la sociedad actual.

Asimismo, es hora de poner en valor su esfuerzo constante por conquistar derechos que hoy en día se entienden como normales, pero de los que las generaciones pasadas no pudieron disfrutar.

Esta lucha por la igualdad de género no ha de entenderse exclusivamente como la conquista de espacios masculinizados, sino que también ha de lograr que las actividades que tradicionalmente han ejercido las mujeres del sector (como las

mariscadoras, rederas, neskatillas o empacadoras) sean reconocidas como profesiones, poniendo en valor el esfuerzo realizado. En definitiva, conseguir que estas mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos y de un justo reconocimiento social, en la misma medida del que gozan otros profesionales del sector pesquero y acuícola.

Para lograr este fin es necesario dar a conocer la realidad existente, poniendo de relieve el día a día de las mujeres del sector pesquero y acuícola, así como sus aportaciones a dichos ámbitos de actividad.

Para ello, se debe incidir en la necesidad de realizar estudios exhaustivos, que muestren la realidad del sector y que permitan visibilizar las tareas que desarrollan las mujeres y su importante contribución al progreso de la zona. Un ejemplo puede ser el estudio y posterior publicación de "Rederas: Un oficio desconocido", en el que se dan a conocer los pormenores de esta actividad y las circunstancias del colectivo de profesionales que la desarrolla. Éstas, al igual que otras profesionales del sector pesquero y acuícola que aún hoy no gozan del reconocimiento que merecen, necesitan de una alta cualificación, aúnan un gran componente artesanal y tradicional y también están expuestas a duras condiciones laborales.

Debido entre otras cosas a las dificultades para su obtención, existe una importante carencia de datos e informaciones estadísticas que muestren el trabajo desempeñado por las mujeres del sector. Por ello es necesario generar estadísticas desagregadas por sexo e introducir y aplicar indicadores de género que permitan hacer análisis del sector pesquero y acuícola y mostrar las brechas de género existentes.

Lograr esta igualdad es un objetivo ambicioso que necesita de la coordinación y cooperación entre las administraciones del sector, y de otros actores implicados, que integren y ayuden a reforzar el principio de transversalidad de género, impregnando todas aquellas políticas y estratégicas vinculadas al desarrollo pesquero y acuícola.

La transversalidad de género ha de aplicarse con carácter general y debe ser aplicada en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos para la actividad pesquera y acuícola.

En este aspecto es necesario destacar la importancia de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales (FFEE) y el Fondo de Cohesión (FC), cuyo objetivo principal es el facilitar la integración de la perspectiva de género en todas las etapas de aplicación de los Fondos, desde un doble enfoque: transversalidad y acciones específicas.

En este sentido, el Fondo Europeo de la Pesca (FEP), así como el nuevo Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP) han querido incidir en la promoción de la igualdad de género en el sector.

A falta de una evaluación más profunda del impacto del FEP, sí se puede poner en valor la creación de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, único ejemplo de este tipo de organización a nivel europeo, creada en el marco de este Fondo, y que se ha erigido como una importante herramienta para las mujeres del sector pesquero y acuícola, dando visibilidad a su papel y a su contribución al sector. Además esta Red se ha convertido en punto de encuentro para el intercambio de experiencias e intereses entre los distintos colectivos femeninos y las organizaciones que trabajan por la defensa de sus derechos y la igualdad de oportunidades.

Por ello, el FEMP ha de potenciar esta línea de trabajo, planteando la igualdad de género como uno de los objetivos prioritarios a lograr dentro de su Programa Operativo, de forma que se inste y se conciencie a las Administraciones y demás entidades del sector de lo necesario que resulta alcanzarla.

Asimismo, es necesario lograr el compromiso del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola, promoviendo y reforzando sus competencias a través de la formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres para que apoyen sus iniciativas, así como sus organizaciones, en igualdad de condiciones que las de los hombres.

Sin lugar a dudas, quienes sufren las situaciones de discriminación son quienes mejor pueden expresar la necesidad de cambio. En este sentido, las mujeres del sector deben implicarse en la consecución de una igualdad real, combatiendo estereotipos, valores o actitudes sexistas en el reparto de roles. De ahí la necesidad de contar con un soporte informativo y divulgador que llegue a la sociedad y la conciencie, haciéndola partícipe de ese cambio de rumbo. Por todo ello, desde los organismos públicos y desde todas las entidades relacionadas con el sector se debe alentar al movimiento asociativo y a las organizaciones de mujeres de ámbito pesquero y acuícola para que elaboren y pongan en marcha proyectos o actuaciones con enfoque de género destinadas a lograr este objetivo.

Otro aspecto esencial a tener en cuenta es el acceso a la sociedad digital, así como el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Actualmente, estas herramientas son un instrumento clave en la vida cotidiana, de participación en la sociedad, así como para el desarrollo profesional, pues ofrecen la posibilidad tanto

de crear redes que faciliten el intercambio de experiencias y buenas prácticas como de promocionar sus productos o servicios.

En este aspecto, es necesario tener en cuenta que la media de edad en las mujeres del sector pesquero supera los cincuenta años, y en un alto porcentaje no se encuentran familiarizadas con el uso de TIC, por lo que es importante facilitar la accesibilidad a estas herramientas y mostrarles a sus potenciales usuarias su utilidad y beneficios.

Para la consecución de este objetivo se proponen las siguientes **actuaciones**:

3.1.1. Realización de estudios, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola y poner en valor sus aportaciones.

3.1.2. Coordinación y cooperación entre administraciones del sector pesquero y acuícola para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, y con otros actores implicados con el objetivo de promover y reforzar el enfoque de género en todas las políticas y estrategias del sector, asegurando la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito español como europeo.

3.1.3. Introducción del análisis y la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos para la actividad pesquera y acuícola.

3.1.4. Promoción de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola.

3.1.5. Apoyo al sector, al movimiento asociativo y a las organizaciones de mujeres de ámbito pesquero y acuícola para la elaboración de proyectos o actuaciones con enfoque de género destinadas a impulsar la igualdad o a combatir los estereotipos, valores o actitudes sexistas.

3.1.6. Incrementar la formación y el acceso a la sociedad digital, así como el conocimiento y uso de las TIC por parte de las mujeres del sector para combatir la brecha digital de género y favorecer la creación de redes que posibiliten el intercambio de experiencias en este sentido.

El segundo objetivo de este tercer eje prioritario es:

Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector.

Un segundo objetivo a tener en cuenta, y que además conecta con una importante reivindicación formulada por las mujeres del sector, es lograr el reconocimiento profesional de las actividades laborales realizadas por las mujeres y que, todavía hoy, no son valoradas, por lo que no gozan de la protección social y laboral adecuada, ni tampoco del estatus profesional y laboral apropiado.

En este sentido se han logrado importantes avances, ya que estos colectivos de mujeres, como es el caso de mariscadoras a pie, rederas y más recientemente, las neskatillas o empacadoras han logrado disfrutar del reconocimiento profesional oficial a nivel estatal que merecen, a través de la expedición de sus certificados de profesionalidad.

Y si bien, esto es un gran progreso en esta lucha, aún quedan muchos aspectos a conquistar como la aplicación de coeficientes reductores o el reconocimiento de sus enfermedades como profesionales.

Así mismo, no es posible olvidar que en el contexto de un mundo cada vez más competitivo, cambiante y globalizado, es necesario ampliar las habilidades y competencias de las mujeres del sector en materias que complementen a la actividad principal que realizan, como puede ser la gestión empresarial o el uso de las TIC.

En los últimos años, las mujeres del sector están demostrando una importante iniciativa empresarial, desarrollando nuevos modelos de negocio a partir de la diversificación de sus actividades principales. Por ello, es necesario reforzar su motivación, su capacidad emprendedora y su formación para que puedan adquirir aquellos conocimientos necesarios que les ayuden a poner en marcha y consolidar sus proyectos, a partir de los cuales puedan generar riqueza en sus respectivos territorios y contribuir a la sostenibilidad del sector.

El conocimiento y buen manejo de las TIC es un aspecto esencial de la gestión empresarial, vital para desarrollar y hacer crecer cualquier tipo de negocio, ya que las TIC permiten visibilizar y acercar productos y servicios, como pueden ser los relacionados con el turismo pesquero o marino, aumentando su clientela. Por otro lado, en el ámbito social las TIC facilitan la conexión y la creación de redes sociales en las que intercambiar experiencias y conocimientos, y ayudan a visibilizar el papel de las mujeres en el sector pesquero y acuícola. En el ámbito formativo, ofrecen,

asimismo, numerosas posibilidades; por ejemplo, la posibilidad de recibir una formación a medida, compatible con las labores del día a día.

Para lograr este objetivo se pondrán en marcha las siguientes **actuaciones**:

3.2.1. Promover la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola, a través de cursos y formación específica.

3.2.2. Impulsar nuevos procesos formativos y de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres en el sector pesquero y acuícola como gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías.

Eje prioritario 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola

Un factor clave a tener en cuenta en la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades es el logro del empoderamiento femenino y la participación equitativa de ambos sexos en la toma de decisiones que afecten al sector pesquero y acuícola.

Por ello, es necesario impulsar el liderazgo y empoderamiento femenino en el sector, de forma que las mujeres puedan ver incrementada su capacidad para configurar su entorno tanto laboral como personal y familiar, afrontando problemas que les afecten directa o indirectamente y que en estructuras de poder predominantemente masculinas pueden verse aminorados o, peor aún, ignorados.

El empoderamiento responde a la necesidad de generar cambios en las relaciones de poder. El término aplicado desde la perspectiva de género fue acuñado en la *V Conferencia Mundial de las Mujeres* que se celebró en Beijing en referencia al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

En la Plataforma surgida de esta Conferencia se definieron dos objetivos estratégicos en relación con el empoderamiento de las mujeres, que aún hoy están por conseguir plenamente:

- Garantizar a las mujeres igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Aumentar la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

Es evidente que se han producido avances en esta cuestión, pero aún queda mucho camino por recorrer y, por supuesto, el sector pesquero y acuícola no es una excepción en este sentido.

Los dos objetivos establecidos dentro de este cuarto eje prioritario se encuentran estrechamente relacionados, siendo el primero:

Objetivo 4.1: Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.

Las mujeres del sector pesquero han ido ganando terreno en este sentido a lo largo de los años, y hoy en día su presencia es cada vez más frecuente en puestos de responsabilidad dentro del sector.

Si bien en la actualidad no se dispone de datos estadísticos que evidencien esta situación, es posible conocer numerosos ejemplos de patronas mayores de cofradías de pescadores, presidentas de federaciones y mujeres responsables de otras asociaciones o entidades del ámbito pesquero y acuícola, incluso al más alto nivel directivo, aunque esta representación aún está muy lejos de ser equitativa.

Por ello, es necesario promover un incremento de la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero, entendido como un factor clave que genera diversidad, ofrece nuevos puntos de vista, redefine nuevos objetivos y optimiza el talento disponible en un sector necesitado de cambios para lograr su revitalización y sostenibilidad en el tiempo.

Este objetivo es extrapolable a todos los ámbitos y segmentos de la sociedad, ya que las mujeres se encuentran en minoría si hablamos de puestos directivos. No obstante, en el sector pesquero y acuícola se añade una barrera más, ya que se trata de un sector fuertemente masculinizado, por lo que en este ámbito las mujeres han de realizar un mayor esfuerzo para lograr desechar esos estereotipos que frenan sus ascensos y poder demostrar su capacidad de liderazgo.

En este sentido, la formación es una herramienta esencial para impulsar dicho empoderamiento y liderazgo. Por ello, con el objetivo de incrementar la participación femenina así como su influencia en los procesos de toma de decisiones, es necesario promover la formación en liderazgo y reforzar la autoestima de las mujeres, favoreciendo una mayor preparación que les ayude a superar sus posibles miedos, potenciar su seguridad y adquirir conciencia de su propia autonomía y capacidad para acceder a puestos de responsabilidad.

Este objetivo responde no sólo a la necesidad de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, sino también al hecho de no desaprovechar el talento y el potencial que tienen las mujeres.

Numerosos estudios califican el liderazgo femenino como un estilo más integrador que alienta a la participación y a la colaboración, dispuesto a asumir riesgos para la innovación y la adaptación a los cambios; en definitiva, cualidades sumamente beneficiosas en cualquier ámbito de actividad.

No obstante, esto no supone –ni puede inducir a considerar– que el liderazgo masculino presente peores cualidades que el femenino, sino que aporta otras características, por lo que es necesario buscar ese equilibrio, aprovechando la diversidad, entendiendo que en la integración y la complementariedad de ambos estilos radica la mejor opción.

Este hecho deriva en la necesidad de buscar la participación igualitaria de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola por lo enriquecedora que resulta su participación, ya que no se puede olvidar el papel que juegan en todos sus segmentos de actividad, aportando su trabajo y su talento para mejorar la competitividad y sostenibilidad de la pesca y la acuicultura.

Por todo ello es necesario luchar contra los estereotipos establecidos tanto en la sociedad en general como en el caso particular del sector pesquero y acuícola, para lo que resulta preciso impulsar una acción transformadora que permita romper el “techo de cristal” que dificulta o impide a las mujeres del sector ocupar puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones que los hombres.

No se puede obviar que debido a estos prejuicios o estereotipos, los hombres y las mujeres no parten de la misma base, ya que debido a la desigualdad de género existente estas no cuentan con el mismo reconocimiento social, lo que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja para acceder y participar como sujetos de pleno derecho en las estructuras de poder existentes. Por ello, se deben impulsar medidas que faciliten el acceso y ascenso, así como promocionar la presencia equilibrada dentro de las organizaciones sectoriales y los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP).

Los GALP, realizan una labor esencial como gestores del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, actuando como impulsores de iniciativas encaminadas a dinamizar las zonas de pesca, potenciando su crecimiento y sostenibilidad, de ahí la importancia de lograr una participación equitativa en este tipo de organismos, favoreciendo que las mujeres

puedan acceder a los recursos disponibles, se encuentren presentes en todas las fases de toma de decisiones y tanto su opinión como sus intereses sean tenidos en cuenta.

El segundo objetivo planteado en este cuarto eje prioritario es:

Objetivo 4.2: Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.

Es evidente que a lo largo de los años la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural se ha visto incrementada, contribuyendo al desarrollo de las zonas pesqueras y acuícolas y del propio sector.

En la actualidad existen numerosas asociaciones de mujeres que están aportado nuevas ideas para revitalizar sus propias comunidades, de ahí la importancia de potenciar el movimiento asociativo, ya que pueden actuar como elemento catalizador del cambio y la transformación, que permite una identificación grupal de las mujeres, favoreciendo el intercambio de experiencias y conocimientos, así como un mayor peso y capacidad de representación a la hora de defender sus intereses.

En este sentido, resulta imprescindible fomentar y apoyar la creación de asociaciones u otras fórmulas asociativas, ya que el logro de objetivos comunes pasa por el establecimiento de estructuras que permitan organizarse a las mujeres para conseguir una mayor voz que sea escuchada y tenida en cuenta en las estructuras de poder del sector pesquero y acuícola.

Estas asociaciones se constituyen, por tanto, como un pilar básico para las mujeres que las integran vehiculando acciones comunes que contribuyan de forma decisiva a fomentar su participación en todos los ámbitos y niveles de actividad, así como a impulsar el empoderamiento femenino.

El apoyo para la creación de estas organizaciones es fundamental para superar los posibles obstáculos económicos, estructurales, de adaptación a las nuevas tecnologías, etc. a los que las mujeres pueden enfrentarse. En relación a este último aspecto, es evidente que hoy en día es imposible vivir de espaldas a las nuevas tecnologías negando los beneficios que ofrecen (contacto fluido, facilidad para el intercambio de buenas prácticas, experiencias, información y apoyo mutuo, etc.), lo que las convierte en una herramienta clave al servicio del asociacionismo y del trabajo en red.

Por este motivo, es necesario incrementar la formación en materia de nuevas tecnologías para que estas sean accesibles a las mujeres del sector pesquero y

acuícola, de forma que les permitan conectar con otras mujeres que físicamente se encuentran lejanas y comprobar que sus problemáticas no son siempre exclusivas sino compartidas, lo que facilitará la puesta en común soluciones.

A este respecto, podemos encontrar un referente en la *Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*, organización de carácter nacional, promovida por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente a través de la Secretaría General de Pesca, que comenzó su actividad en el año 2010. Esta red está dirigida a impulsar y visibilizar el papel de la mujer en el sector pesquero y acuícola, fomentando el asociacionismo, la comunicación y el intercambio de experiencias, así como la igualdad de oportunidades en este ámbito de actividad.

Todo lo descrito a lo largo de este eje evidencia que es fundamental lograr una participación equilibrada entre hombres y mujeres tanto en los espacios públicos como privados, pues sin dicha participación igualitaria es imposible que se genere un cambio real en las estructuras de poder que permita a las mujeres exponer sus intereses y preocupaciones, aportar su perspectiva y opiniones, sus ideas, proyectos y soluciones; en definitiva, que les permita participar en los órganos decisorios como sujetos de pleno derecho y en igualdad de condiciones que los hombres, ya que, al igual que ellos, forman parte indispensable del sector pesquero y acuícola.

Para la consecución de estos dos objetivos planteados en el eje cuatro se proponen las siguientes **actuaciones**:

4.1.1. Promover la formación en liderazgo de las mujeres del sector pesquero y acuícola a partir del aumento de su autoestima y asertividad, de cara a incrementar su participación e influencia en los procesos de toma de decisiones.

4.1.2. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su coordinación, así como el trabajo en red mediante el apoyo técnico, económico y de asesoramiento para la formación y mantenimiento de organizaciones de mujeres que permitan aumentar la voz, presencia y grado de representación de las mujeres en aquellos foros y espacios donde se debatan cuestiones que les afectan.

4.1.3. Desarrollo de actuaciones para facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como la promoción de la presencia equilibrada dentro de las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca (GALP).

6. Órganos y redes de apoyo

La estrategia para la igualdad de género fijada en este documento es muy ambiciosa y necesita de la concienciación y compromiso de los actores implicados para que su implantación sea un hecho. Por ello, se ha de buscar el consenso, ya que de los diferentes organismos y redes con competencias en esta materia y en este ámbito de actividad recae la responsabilidad principal de plasmar las prioridades y objetivos aquí formulados en acciones concretas con las que alcanzar el éxito al que aspira este documento: la igualdad de oportunidades real y efectiva en el sector pesquero y acuícola.

Entre estos organismos cabe mencionar los siguientes:

- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene por objetivo el promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Sus políticas, agrupadas bajo los sucesivos Planes de Igualdad nacionales, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Este Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola ha contado desde el inicio de su redacción con el asesoramiento y la colaboración activa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que ha participado en cada una de sus fases, lo que supone que se encuentra respaldado por profesionales con conocimientos específicos en lo que respecta a la igualdad de género.

- El Instituto Social de la Marina (ISM). Entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, de ámbito nacional que actúa bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, adscrita a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Entre sus competencias se encuentra la gestión, administración y reconocimiento del derecho a las prestaciones del REM, colaboración con la Tesorería General en la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, recaudación y control de cotizaciones, así como la asistencia sanitaria de los trabajadores del mar y sus beneficiarios, formación y promoción profesional de los mismo, reconocimientos médicos previos al embarque, así como la inspección y control de los medios sanitarios a bordo, entre otras funciones.

El ISM ha participado activamente desde el inicio de este Plan, facilitando datos estadísticos, desagregados por sexo en materia de afiliación, actividades o formación que han contribuido enormemente al establecimiento de la situación de partida y evolución de las mujeres en el sector pesquero y acuícola.

- Los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP), en su figura de "Entidad Colaboradora", encargado de gestionar las ayudas del nuevo Fondo Europeo Marítimo y de Pesca con la previa autorización de la Comunidad Autónoma como "Organismo Intermedio".

Entre sus funciones se encuentra la de recibir las solicitudes de ayuda con fondos FEMP y evaluarlas, constatando que existe coherencia con la estrategia de desarrollo local previamente establecida y teniendo en cuenta la consecución de los objetivos y metas fijadas en dicha estrategia.

Para ello han de determinar un procedimiento no discriminatorio y transparente de selección, atendiendo a determinados criterios entre los que se encuentran la creación de nuevas oportunidades para las mujeres.

De ahí la importancia de que los GALP se encuentren comprometidos con la lucha por la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola, aspecto que han de tener en cuenta tanto en la selección de proyectos, como a la hora de integrar miembros femeninos en sus estructuras de gestión, de forma que la mujer pueda ejercer su representación e influencia a todos los niveles y en todos los procesos de toma de decisiones, fomentando la colaboración entre mujeres y hombres.

- Red AKTEA, es una red europea que aúna a organizaciones de mujeres de la pesca y la acuicultura. Está orientada a visibilizar el papel de las mujeres, así como su contribución en la pesca y la acuicultura u otras actividades conexas, promoviendo el intercambio de experiencias, problemas y soluciones, así como la participación de las mujeres en los procesos de decisión del sector pesquero y acuícola.

- Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Desde sus orígenes la Red trabaja por la integración de la mujer en el sector y la mejora de sus condiciones laborales a partir de actuaciones que permitan incrementar su visibilidad y el reconocimiento social de su labor, así como dar a conocer el gran trabajo que desempeñan las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades en este ámbito de actividad.

En los últimos años la Red ha querido trascender los logros hasta ahora alcanzados en materia de integración, visibilidad y reconocimiento de las mujeres del sector, dirigiendo sus esfuerzos hacia el objetivo de lograr su verdadero empoderamiento, liderazgo y participación real para que puedan ser partícipes de todas las decisiones que les afectan. Algunas de las principales actuaciones que realiza esta Red son:

- La organización, participación y presencia en encuentros y jornadas técnicas con el sector. En este sentido, destaca la celebración de un congreso bienal de carácter nacional.

- Servir de canal de información en materia de igualdad para las mujeres del sector a través de estudios, publicaciones, boletines informativos y una plataforma web integrada en el portal de Pesca del MAGRAMA a través de la cual se fomenta el trabajo en red, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, facilitando el contacto y acceso de las mujeres, asociaciones y otros organismos comprometidos con la igualdad en el sector.
- Análisis sobre la situación de determinados colectivos de mujeres y actualización de estadísticas que reflejen el empleo femenino en el sector, así como su contribución.
- Diseño de estrategias de igualdad de género para el sector pesquero y acuícola en coordinación con otros organismos implicados en esta materia.

En definitiva, estos organismos y redes, así como otras entidades y actores sectoriales, han de estar comprometidos en el logro de la igualdad en el sector pesquero y acuícola. Para ello, han de aunar esfuerzos y poner en común estrategias que contribuyan a alcanzar la igualdad de género real allí donde mujeres y hombres compartan espacios y responsabilidades; una igualdad que no ha de ser vista como un beneficio exclusivo para las mujeres, sino que también será beneficiosa para los hombres y para el conjunto del sector.

7. Plan de seguimiento y revisión

El seguimiento y revisión del "Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola "(2015- 2020) es esencial y prioritario en el proceso de aplicación de la estrategia propuesta, dotándolo de coherencia y analizando su efectividad en la consecución de los objetivos propuestos a partir de las actuaciones previstas. Para ello, es necesario establecer unos indicadores de seguimiento fijados para cada objetivo estratégico marcado, que permitan comprobar los avances logrados en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres del sector pesquero y acuícola.

El presente Plan para la Igualdad de Género tiene una vigencia de cinco años, ya que los objetivos establecidos requieren profundos cambios, que no son inmediatos en el tiempo, por ello se realizarán seguimientos intermedios anuales de los logros alcanzados desde su puesta en marcha.

Este Plan se coordinarán a través del Grupo Técnico de Trabajo de Diversificación Pesquera y Acuícola (DIVERPES), compuesto por representantes de las Administraciones de Pesca y Acuicultura a nivel estatal y autonómico, responsables de darle apoyo, visibilidad y realizar su seguimiento. En el marco de este grupo se pondrán en común los datos recabados y se establecerán mejoras, modificaciones y posibles nuevas acciones de adecuación para avanzar en aquellos aspectos que precisen de una mayor eficacia. Para ello, este Grupo Técnico también podrá coordinarse y colaborar con otros organismos que tengan competencias en materia de igualdad.

El Grupo Técnico de trabajo DIVERPES será, por tanto, una plataforma para la coordinación de los trabajos y actuaciones emprendidas tanto en el marco de las nuevas líneas de diversificación de la actividad pesquera y acuícola, como de aquellas relacionadas con la integración de la mujer y la igualdad de oportunidades.

Para llevar a cabo el seguimiento y revisión de este Plan, el Grupo Técnico de Trabajo DIVERPES mantendrá contacto telemático periódico, así como reuniones presenciales si son necesarias para el debate y puesta en común de las iniciativas emprendidas y de los avances logrados, pudiéndose replantear los objetivos y actuaciones marcadas en un principio o establecerse otros nuevos.

El Grupo Técnico de Trabajo Diverpes actuará como medio de canalización de información para los demás agentes sectoriales relacionados con este Plan para la Igualdad de Género, tales como las Administraciones Públicas, GALP, asociaciones del sector pesquero y acuícola, cofradías de pescadores, asociaciones de mujeres del sector, etc., y dará cuenta de las acciones planificadas por estos entes en materia de

igualdad de género en el propio sector, tratando de dinamizar e impulsar aquellas medidas que contribuyan al interés común de lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva en el ámbito de la actividad pesquera y acuícola.

Para el seguimiento y revisión de este documento se procederá del mismo modo que en la redacción y puesta en marcha de la estrategia.

Por ello, compete al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la revisión y actualización de la normativa referida a igualdad, estimando su adecuación en cada momento.

Así mismo, como organismo designado para coordinar los trabajos desarrollados por los diferentes Ministerios y demás entidades en relación a la promoción de la igualdad de Oportunidades, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, colaborará estrechamente con el Grupo Técnico de Trabajo Diverpes en el seguimiento, adecuación y reformulación, en caso necesario, de las estrategias e indicadores establecidos en este Plan.

Otro de los agentes responsables de este seguimiento y revisión del presente Plan, es el Instituto Social de la Marina, en relación a la normativa existente, y por otro lado, como principal fuente de datos estadísticos que permitirán constatar la evolución e incidencia de las actuaciones planteadas.

Este Plan para la Igualdad de Género nace con una vocación integradora y de consenso, por lo que pretende contar con todos los agentes implicados en cada una de sus fases (redacción, visibilización, impulso, seguimiento y revisión), teniendo en cuenta aquellas aportaciones que contribuirán a enriquecer y mejorar este texto.

Durante el seguimiento de este Plan se estudiarán las actuaciones que los distintos actores, organismos y entidades involucradas pongan en marcha durante su vigencia, analizando si estas son acordes con los ejes prioritarios y los objetivos estratégicos formulados en el mismo, detectando obstáculos y necesidades, así como replanteando o reajustando las actuaciones previstas en caso necesario; todo ello con el objetivo de establecer medidas que favorezcan e impulsen la igualdad de género en sector pesquero y acuícola.

Difusión de la estrategia de igualdad

En un documento de estas características es fundamental establecer unos canales de difusión adecuados para asegurar su conocimiento, impacto y éxito dentro del sector. En este sentido, se ha previsto una estrategia de difusión y comunicación que engloba tanto a los organismos y agentes encargados de promover su cumplimiento como a

los profesionales del sector, tanto mujeres como hombres, que son los principales beneficiarios de sus planteamientos.

En el caso de los organismos y agentes encargados de promover su cumplimiento, se les mantendrá informados de forma telemática y a través de reuniones presenciales a lo largo de todas las fases del proceso (redacción, visibilización, impulso, seguimiento y revisión), solicitando periódicamente información, así como aportaciones u observaciones que contribuyan a mejorar el Plan.

En el caso del resto de profesionales y entidades del sector, se les pondrá en conocimiento de este Plan para la Igualdad de Género y se buscará implicarles en su aplicación a través de diferentes mecanismos y canales de información: comunicaciones telemáticas y boletines; eventos y jornadas formativas; informes, dípticos y otras publicaciones divulgativas; así como por medio de un espacio específico dentro de la Web de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, desde el que se podrá acceder a la totalidad del "Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola" (2015- 2020), y a los resultados de los distintos procesos de seguimiento y revisión.

Se consideran de especial utilidad los actos y eventos públicos como marcos especialmente favorables para presentar y explicar los ejes, objetivos y acciones incluidas en el Plan, así como para propiciar debates e intercambios en torno a la igualdad que permitan establecer medidas comunes encaminadas a la mejor consecución de los objetivos propuestos.

En este sentido, el primer acto de difusión del "Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola" (2015- 2020) será el IV Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, por considerarse el mejor escenario posible para darlo a conocer públicamente a los diferentes organismos, entidades y profesionales del sector pesquero y acuícola, a los relacionados con la igualdad de oportunidades, y a la sociedad en general a través de los medios de comunicación.

8. Bibliografía

Publicaciones:

- Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. 2010
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016).MSSSI. 2014
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014).MAGRAMA. 2011
- Las mujeres en la pesca: una perspectiva europea. Parlamento Europeo. 2013
- Rederas: un oficio desconocido. MAGRAMA. 2012
- El papel de las mujeres en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca europea. Parlamento Europeo. 2008
- Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer. 2010
- El trabajo de las mujeres en el sector pesquero gallego: Análisis de los problemas relacionados con su tratamiento estadístico. Revista Galega de Economía. Univ. De Santiago de Compostela, M^a do Carne García Negro; Yolanda N. Zotes Tarrío. 2006
- El papel de las mujeres en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca europeas. Comisión de Pesca del Parlamento Europeo. Mayo 2008
- Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujeres. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009
- Guía sindical: mujeres, trabajos y salud. Comisiones Obreras (CCOO) 2012.
- Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero. 2^a parte. Instituto Galego de Seguridad e Saude; Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales; Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo; Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Guía práctica. Salud y seguridad laboral en el trabajo de las mujeres en el sector pesquero. Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Organización Internacional de Trabajo (OIT). 2004.

- Curso básico de empoderamiento y liderazgo: ¿Qué es eso del empoderamiento? Escuela Municipal de formación feminista. Ayuntamiento de Córdoba. 2008
- 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998
- VI Plan Galego para a igualdade entre mulleres e homes Estratexia 2013-2015. Xunta de Galicia.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla - La Mancha 2011-2016. Instituto de la Mujer de Castilla- La Mancha.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Junta de Andalucía
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014. Generalitat Valenciana.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Webs:

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
 - Instituto Social de la Marina.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
 - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
 - Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- Ministerio de Economía y Competitividad
 - Instituto Nacional de Estadística.
- Red AKTEA.
- Fondo Social Europeo.
- Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca.
- <http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

9. Glosario de términos

Análisis por género. Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han asignado.

Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de mujeres y hombres.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad. Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

Empoderamiento. Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

Equidad entre hombres y mujeres: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Idea o creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Indicadores de género: Variables de análisis que describen la diferente situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia y participación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (no menos del 40%, ni más del 60% de cada uno de los sexos) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Techo de Cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras sociales, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad y decisión.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/ Transversalidad: Incorporación de la perspectiva de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se debe integrar de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas, en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas las actuaciones.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en sectores, tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo de inferior categoría (segregación vertical).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

10. Acrónimos

CCAA: Comunidades Autónomas.

FEMP: Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca.

FEP: Fondo Europeo de Pesca

GALP: Grupos de Acción Local de Pesca.

ISM: Instituto Social de la Marina.

LGSS: Ley General de Seguridad Social

MAGRAMA: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

MSSSI: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PEIO: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

PPC: Política Pesquera Común

REM: Régimen Especial del Mar.

TIC: Tecnologías de información y comunicación.

UE: Unión Europea.

ANEXO I. MEMORIA ECONÓMICA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA

La planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad pesquera es una de las competencias expresas y uno de los principales objetivos que persigue el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Con este fin, la SGP está reforzando las acciones emprendidas hasta ahora por la Subdirección General de Ordenación Pesquera a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, especialmente en lo que respecta a su visibilidad y emprendimiento, mediante iniciativas que apoyan su liderazgo, su reconocimiento profesional y su plena integración.

No se ha asignado una partida presupuestaria para el desarrollo de los Ejes Estratégicos contemplados en este Plan, ya que su puesta en marcha y ejecución corresponde a otras entidades como las CCAA, u otros agentes del sector, pero sí corresponde a esta Subdirección su seguimiento y revisión, así como establecer directrices que permitan fomentar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en este sector, impulsar el asociacionismo femenino, así como eliminar las discriminaciones y las brechas de género.

En este sentido, durante el periodo 2015 - 2017, a través de la asistencia del "Servicio para el seguimiento de la igualdad y la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero", se cuenta con una actividad específica para el seguimiento de las líneas estratégicas de igualdad, la cual cuenta con un presupuesto para dicho periodo que asciende a 31.643,75 €.

Y si bien este es el presupuesto específico destinado a esta finalidad, la totalidad de la asistencia se encuentra relacionada directa o indirectamente con el logro de la igualdad de género dentro del sector, siendo su partida presupuestaria total de 212.181,43 €, y se estima que se destine un montante similar para los tres años posteriores, hasta finalizar la vigencia del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020).

ANEXO II. INDICADORES DE GÉNERO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA

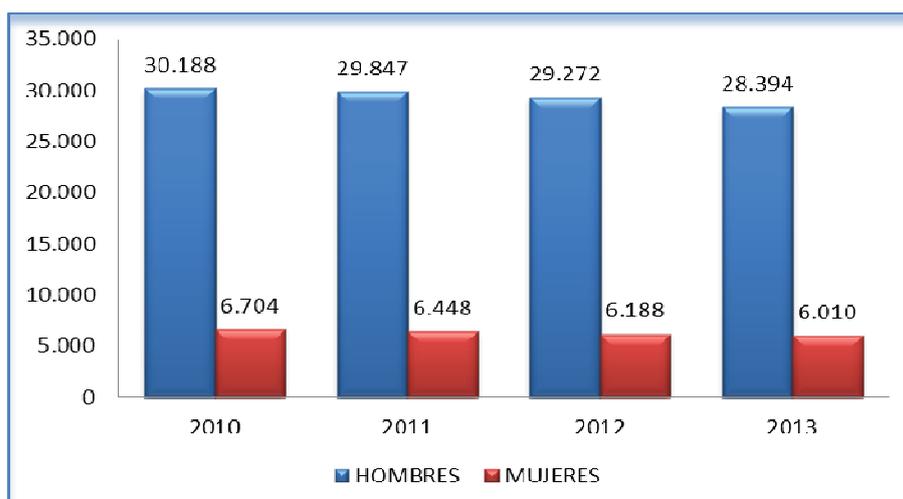
Como ya se ha mencionado con anterioridad en este Plan, en el sector no se dispone actualmente de numerosos datos e indicadores fiables que permitan establecer la realidad de las mujeres en este ámbito, y por lo tanto trazar su evolución en el tiempo.

El Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola, quiere resaltar la necesidad de establecer directrices para que esto cambie en un futuro y sea posible disponer de esa información tan útil.

En este sentido, la política transversal de igualdad de género se encuentra cada vez más integrada en todas las Administraciones Públicas y demás entidades responsables, logrando cambios y avances, incidiendo en la necesidad de generar datos que aporten datos fiables que arrojan una mayor información sobre la situación de las mujeres pertenecientes al sector pesquero y acuícola, así como dentro de la sociedad en su conjunto, prueba de ello son los convenios firmados con el Instituto Social de la Marina y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades por parte de la Secretaría General del Mar.

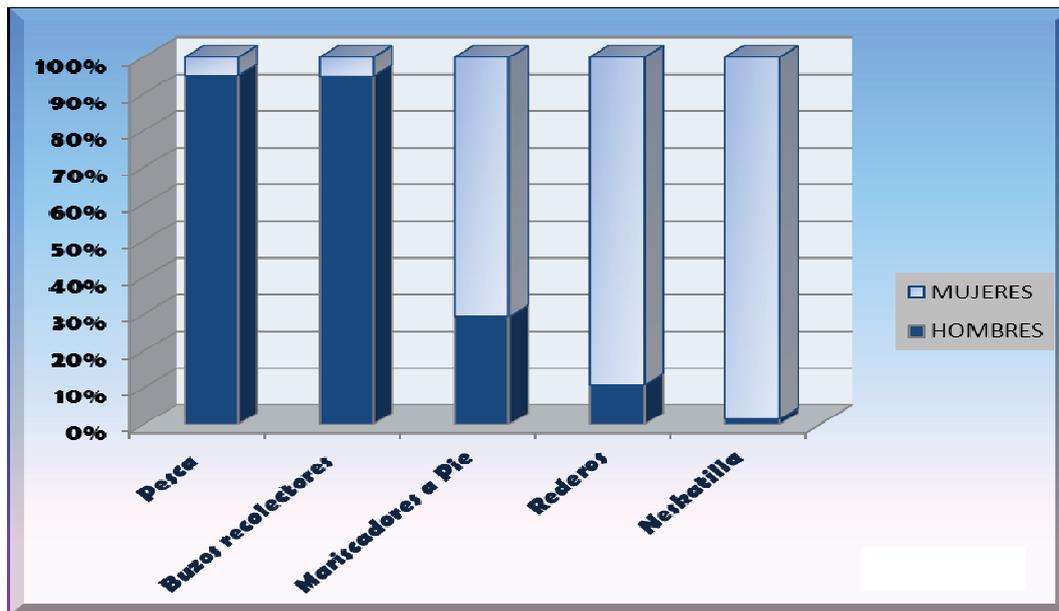
Partiendo de las fuentes de datos actuales, se dispone de un número reducido de indicadores en los que puede constatar la evolución de las mujeres dentro de este sector, como son:

- **Evolución afiliación al Régimen Especial del Mar. Fuentes ISM**



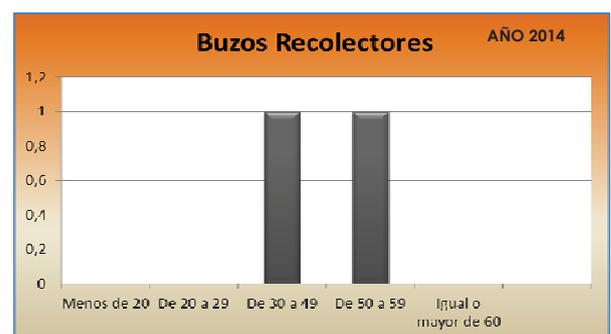
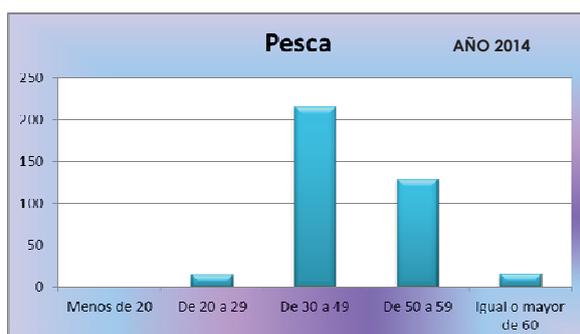
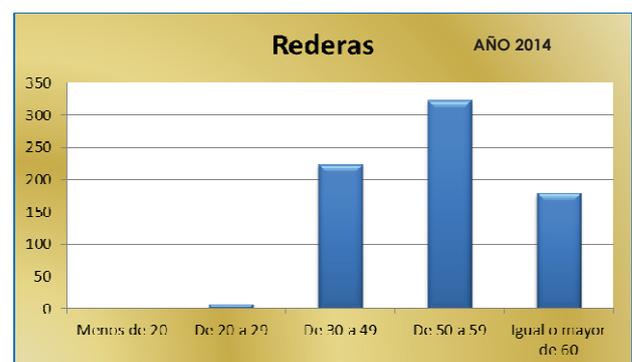
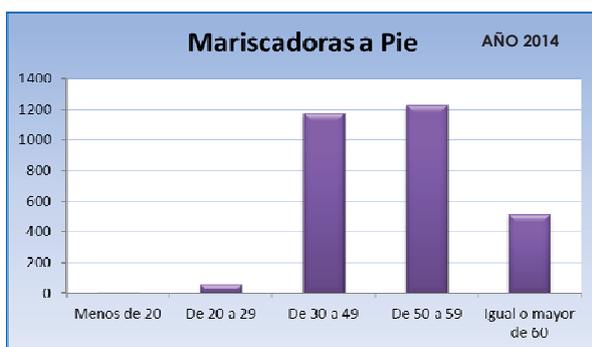
Este indicador nos ofrece información acerca de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral del sector pesquero y acuícola.

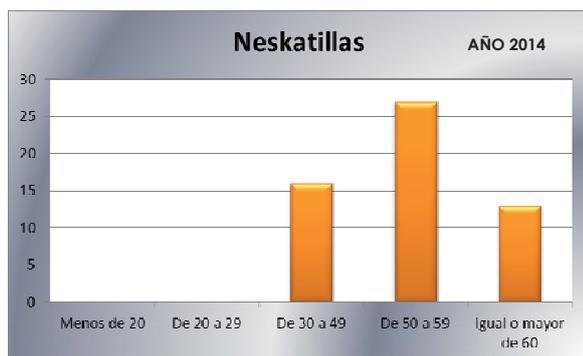
- Afiliación de mujeres y hombres al REM, por actividad. Fuente ISM.



Este indicador ofrece información sobre la incorporación de mujeres a actividades fuertemente masculinizadas y viceversa, constatando la disminución de la discriminación por razón de sexo en la incorporación laboral al sector pesquero.

- Afiliación de mujeres por actividad y edad. Fuente ISM.





Este indicador facilita información acerca del relevo generacional dentro de cada actividad del sector.

- **Nº de proyectos puesto en marcha en materia de diversificación, desagregado por sexo del promotor. Fuente APLIFEP y APLIFEMP.**
- **Nº de nuevos empleos generados en los proyectos puestos en marcha en materia de diversificación desagregado por sexo. Fuente APLIFEP y APLIFEMP.**

Estos indicadores aportan información acerca del emprendimiento femenino y la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.

Además de estos indicadores, durante todo el periodo de vigencia de este Plan, se irán incorporando aquellos otros de nueva generación, que faciliten el conocer en profundidad la situación de las mujeres en el sector pesquero y acuícola.

ANEXO III. LA IGUALDAD EN CIFRAS. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA.

LA IGUALDAD EN CIFRAS

**Diagnóstico sobre la
situación de la mujer
en el sector
pesquero y acuícola**

Actualización: Junio 2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. <i>El sector pesquero español</i>	1
1.2. <i>Régimen Especial de los Trabajadores del Mar: Grupos de cotización y presencia femenina</i>	2
2. ANÁLISIS POR COLECTIVOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	9
2.1. <i>La mujer en la pesca artesanal y de bajura</i>	9
2.2. <i>La mujer en la pesca de altura y gran altura</i>	14
2.3. <i>Actividades con mayor presencia femenina en el sector primario: mariscadoras a pie, rederas, neskatillas y empacadoras</i>	16
2.3.1. <i>El marisqueo</i>	17
2.3.2. <i>La confección y reparación artesanal de artes y aparejos de pesca</i>	24
2.3.3. <i>El trabajo de neskatillas y empacadoras</i>	31
2.4. <i>Acuicultura</i>	35
2.5. <i>Industria</i>	41
2.5.1. <i>La mujer en la transformación de productos pesqueros y acuícolas</i>	41
2.6. <i>Comercialización</i>	44
2.6.1. <i>La mujer en el comercio minorista y mayorista de pescado y afines</i>	44
3. EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO LOCAL	47
4. DIFICULTADES PARA EL ESTUDIO EN CIFRAS: HETEROGENIDAD Y DISPERSIÓN DE DATOS SOBRE EMPLEO FEMENINO	48
5. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS EN EL DIAGNÓSTICO	50
5.1. <i>Invisibilidad y falta de reconocimiento</i>	50
5.2. <i>Segregación profesional y sectorial</i>	51
5.3. <i>Riesgos laborales</i>	51
5.4. <i>Enfermedades profesionales</i>	52
5.5. <i>Coefficientes reductores de la edad de jubilación</i>	52
5.6. <i>Intrusismo y economía sumergida</i>	53
5.7. <i>Formación</i>	54
5.8. <i>Relevo generacional</i>	55
5.9. <i>Asociacionismo y representatividad en órganos de decisión del sector</i>	56
5.10. <i>Conciliación y organización del tiempo</i>	58
5.11. <i>Brecha salarial</i>	58
6. EN SÍNTESIS	59
7. RECOMENDACIONES	60

1. INTRODUCCIÓN

1.1. El sector pesquero español

La perspectiva de género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y que nos permite ahondar en la realidad que vivimos y trasladar dicho análisis, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Es, en definitiva, un instrumento para conseguir la igualdad real de oportunidades entre ambos sexos. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en este análisis de situación del sector pesquero y acuícola pretende contribuir a detectar y corregir posibles desigualdades.

El escenario del que parte este diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el sector pesquero y acuícola se centra en el ámbito del mar, que tiene gran importancia tanto en la economía española como desde el punto de vista social. Tal es así que el mar es la fuente tradicional de una parte muy importante de la riqueza que se genera en nuestro país.

En este sentido, el *Informe Anual de Indicadores del Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente*, correspondiente a 2016 señala que el litoral español destaca no sólo por su significación en términos geográficos, con una longitud de 7.879 kilómetros de costa, y demográficos (en las comunidades costeras habita el 58% de la población española, alrededor de 23 millones de personas), sino también por la concentración espacial de actividades económicas. Además, España dispone de más de 1 millón de kilómetros cuadrados de aguas marinas, más o menos el doble que la extensión terrestre del país; lo que sitúa a España como el segundo país de la Unión Europea en superficie marina, por detrás de Portugal. Asimismo, España constituye la primera potencia pesquera de la UE.

Debido a la situación geoestratégica del país, los principales puertos españoles juegan un papel fundamental en el tráfico marítimo internacional; y, por añadidura, las costas y playas españolas, junto con la actividad de los cruceros de recreo que recalán en aguas nacionales, constituyen el principal atractivo para desarrollar un potente sector turístico que se ha convertido en una de las principales partidas de ingresos de España en las últimas décadas.

Según datos facilitados por el Instituto Social de la Marina, a diciembre de 2016 el número total de trabajadores y trabajadoras en situación de alta en el Régimen Especial del Mar en nuestro país fue de 58.774 personas, de las cuales 9.426 eran mujeres, lo que representa un 16,04% sobre el total.

1.2. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar: Grupos de cotización y presencia femenina

Con efectos desde el 1 de enero de 2016, se han producido cambios legislativos relacionados con el Régimen Especial del Mar (REM), introducidos por la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. Esta Ley incorpora nuevos colectivos profesionales al REM, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, lo cual supone una reestructuración del encuadramiento profesional de los trabajadores del sector, que afecta, por tanto, al tratamiento de los datos sobre el registro de afiliaciones a dicho régimen que elabora el Instituto Social de la Marina (ISM). A efectos de cotización, y según el nuevo marco normativo, los trabajadores y trabajadoras comprendidas en este régimen especial se clasifican en tres grupos.

Conocer dicha clasificación ayudará a contextualizar los colectivos femeninos que serán objeto de análisis en este diagnóstico.

GRUPO PRIMERO, donde se incluyen:

1. Las **personas trabajadoras por cuenta ajena** o asimiladas retribuidas a salario que realicen alguna de las siguientes actividades:
 - a) Personas trabajadoras que ejerzan su actividad marítimo-pesquera a bordo de las embarcaciones, buques o plataformas siguientes, figurando en el rol de los mismos como técnicos o tripulantes:
 1. De marina mercante.
 2. De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
 3. De tráfico interior de puertos.
 4. Deportivas y de recreo.
 5. Plataformas fijas o artefactos o instalaciones susceptibles de realizar operaciones de exploración o explotación de recursos marinos, sobre el lecho del mar, anclados o apoyados en él.
 - b) Personas trabajadoras que ejerzan su actividad a bordo de embarcaciones o buques de marina mercante o pesca marítima, enroladas como personal de investigación, observadores de pesca y personal de seguridad.
 - c) Personas trabajadoras dedicadas a la extracción de productos del mar.
 - d) Personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura desarrollada en la zona marítima y marítimo-terrestre, incluyendo la acuicultura en arena y en lámina de agua, tales

como bancos cultivados, parques de cultivos, bateas y jaulas (quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para empresas dedicadas a la acuicultura en la zona terrestre, como criaderos, granjas marinas y centros de investigación de cultivos marinos. Asimismo, se excluye a las personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura en agua dulce).

- e) Buceadores extractores de recursos marinos.
 - f) Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación. (excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas).
 - g) Rederos y rederas.
 - h) Estibadores portuarios.
2. Las **personas trabajadoras por cuenta propia** que realicen alguna de las siguientes actividades, salvo que proceda su inclusión en otro grupo:
- a) Actividades marítimo-pesqueras a bordo de las embarcaciones o buques que se relacionan a continuación, figurando tales personas trabajadoras o armadores en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes:
 - 1. ° De marina mercante.
 - 2. ° De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
 - 3. ° De tráfico interior de puertos.
 - 4. ° Deportivas y de recreo.
 - b) Acuicultura desarrollada en zona marítima o marítimo-terrestre.
 - c) Los mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos.
 - d) Buceadores extractores de recursos marinos.
 - e) Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación. Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas.
 - f) Rederos y rederas.
 - g) Prácticos de puerto.
3. Las personas trabajadoras **por cuenta ajena o asimiladas y las personas trabajadoras por cuenta propia o armadores**, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de más de 150 toneladas de registro bruto (TRB).

GRUPO SEGUNDO, que se subdivide a su vez en dos:

- **Grupo 2A:** Las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 50,01 y 150 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.
- **Grupo 2B:** Las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 10,01 y 50 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

GRUPO TERCERO:

- Las personas trabajadoras por **cuenta ajena** retribuidas a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones que no excedan de 10 TRB, enroladas en las mismas como técnicos o tripulantes.
- Las personas trabajadoras **por cuenta propia** como mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos, buceadores extractores de recursos marinos, rederos y rederas y armadores que ejerzan su actividad a bordo de embarcaciones de hasta 10 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

Siguiendo esta clasificación, la presencia de la mujer en los distintos grupos y actividades dentro del Régimen Especial del Mar, es la siguiente, según datos del ISM al cierre de 2016.

Grupo	Subgrupo	Detalle	Actividad	Mujeres	Hombres
Grupo Primero	Mercante	Mercante	Mercante	2.042	10.673
		Prácticos de Puerto	Prácticos Asimilados	2	233
			Prácticos Cuenta Ajena	0	5
	Pesca	Acuicultura	Acuicultura	273	1.506
			Buceadores extractores embarcados	2	101
		Pesca	Pesca	448	4.188
	Estiba	Estiba	Estiba	387	7.096
			Personal administración., técnico y subalterno empr. estiba	273	1.125
	Otros	Actividades Subacuáticas	Buceadores Profesionales	2	68
		Otros	Observadores de pesca embarcados	13	16
			Otros	1.177	3.377
			Personal de seguridad embarcado	2	155
	Rederos y Rederas	Rederos y Rederas	2	14	
	Grupo Primero Cuenta Propia	Actividades Subacuáticas	Buceadores Profesionales	4	50
		Acuicultura	Mejilloneros y Acuicultores	7	28
Mariscadores a pie			0	3	
Mercante		Armadores M. Mercante, Tráfico Interior, Deportivas	29	288	

Grupo	Subgrupo	Detalle	Actividad	Mujeres	Hombres
			Autónomos Embarcaciones Deportivas y	4	96
			Autónomos Marina Mercante	1	7
			Autónomos Tráfico Interior Puertos	2	32
		Otros	Familiar Colaborador Ajeno	4	0
		Pesca	Armadores Pesca Embarcados	2	43
			Autónomos Pesca Embarcados	3	6
		Prácticos de Puerto	Prácticos de Puerto	0	2
Rederos y Rederas	Rederos y Rederas	1	2		
Total: Grupo Primero				4.680	29.114
Grupo Segundo	Grupo 2A	Grupo 2A Cuenta	Grupo 2A Cuenta Ajena	13	3.081
		Grupo 2A Cuenta	Grupo 2A Armadores Pesca Embarcados	6	472
	Grupo 2B	Grupo 2B Cuenta	Grupo 2B Cuenta Ajena	21	3.109
		Grupo 2B Cuenta Propia	Grupo 2B Armadores Pesca Embarcados	26	1.017
Total: Grupo Segundo				66	7679
Grupo Tercero	Grupo	Grupo 3 C. Ajena	Grupo 3 C. Ajena	258	4.495
	Grupo Tercero	Acuicultura	Buzos Extractores	1	60
			Mariscadores a Pie	2.826	1.576
			Mejilloneros y Acuicultura	508	1.109
	Cuenta Propia	Pesca	Armadores Pesca Embarcados	412	5.184
			Neskatillas/Empacadoras	40	0
			Pesca Buceo Embarcados	2	53
Rederos y Rederas	Rederos y Rederas	633	78		
Total: Grupo Tercero				4.680	12.555
TOTAL				9.426	49.348

Fuente: Instituto Social de la Marina, Diciembre 2016.

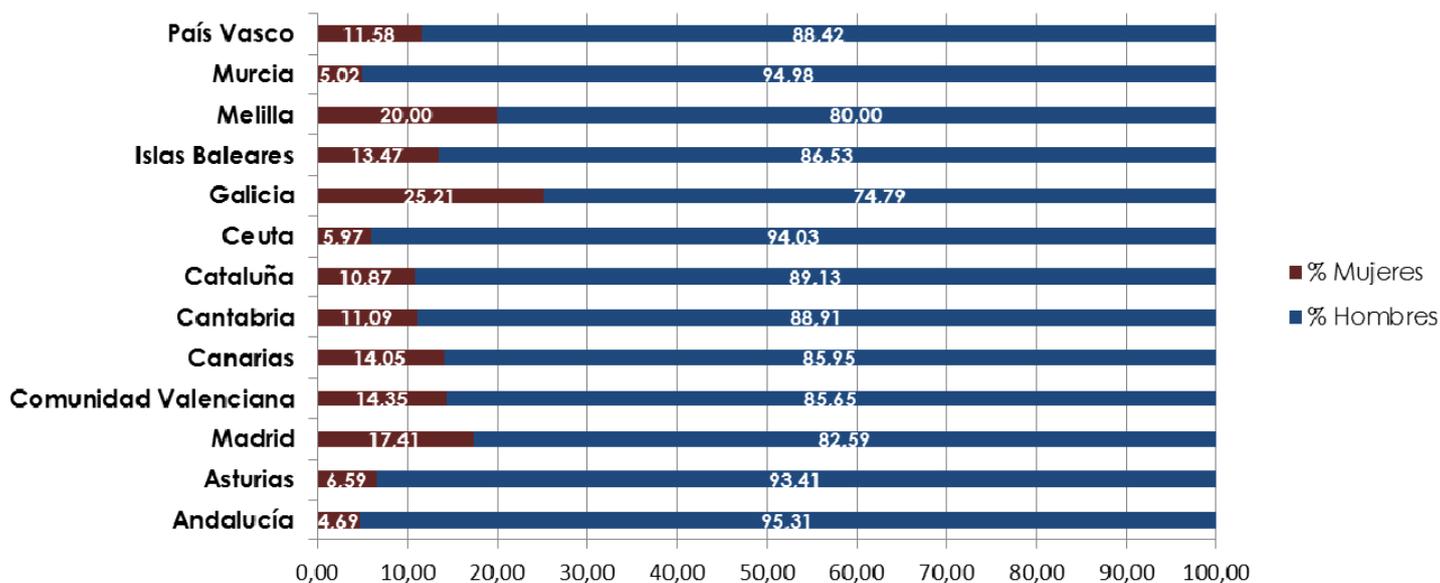
Por comunidades autónomas, la distribución por sexos de inscritos en el REM es la siguiente:

INSCRITOS EN EL REM POR CCAA	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	7.540	371	7.911
Asturias	1.643	116	1.759
Madrid	3.012	635	3.647
Comunidad Valenciana	5.323	892	6.215
Canarias	5.000	817	5.817
Cantabria	810	101	911
Cataluña	5.190	633	5.823
Ceuta	189	12	201
Galicia	15.386	5.187	20.573
Islas Baleares	1.388	216	1.604
Melilla	64	16	80
Murcia	871	46	917
Pais Vasco	2.932	384	3.316
TOTAL	49.348	9.426	58.774

Fuente: ISM. Datos: Diciembre 2016

Respecto al total de trabajadores de ambos sexos inscritos en este régimen, el porcentaje más alto de mujeres se registra en Galicia (con 5.187 trabajadoras, que representan el 25,21% del total), dado que es la comunidad autónoma con mayor volumen de producción pesquera y acuícola y, por tanto, la que cuenta con un mayor número de trabajadores en este sector (un total de 20.573).

% de hombres y mujeres inscritos en el REM por CCAA



Como ya se ha expuesto, el sector pesquero, además de incluir a personas que desarrollan su trabajo a bordo de buques y embarcaciones pesqueras, comprende también a otros trabajadores que no precisan embarcarse y que forman parte de diversos colectivos, englobados como parte de la industria auxiliar a la pesca en actividades vinculadas a la labor extractiva que realizan los buques, o realizando otras funciones que son necesarias para el adecuado funcionamiento de la flota, tales como la descarga del pescado, su procesamiento y comercialización, la reparación y fabricación de redes o la gestión de las cofradías que los representan; así como aquellos colectivos que se dedican a las actividades de marisqueo o acuicultura.

Los anteriores grupos profesionales, a diferencia de los que realizan su trabajo embarcados, tienen en común el estar constituidos mayoritariamente por mujeres, que suelen ser en su mayoría trabajadoras autónomas. Además, se mantiene la misma división de tareas que tradicionalmente se producía en función del sexo (las mujeres trabajaban en tierra, mientras los hombres se iban a la mar), circunstancia que no ha cambiado a pesar de la progresiva regularización de la situación laboral de las mujeres.

Las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y cuentan con menos expectativas de promoción profesional que los hombres.

En las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, los riesgos más frecuentes están relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos; mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado.

Históricamente, la participación activa de las mujeres en las distintas actividades relacionadas con la pesca ha contribuido al desarrollo laboral, económico y social de los territorios pesqueros, así como al mantenimiento de sus tradiciones y oficios, garantizando así la diversidad y el patrimonio cultural de estas regiones.

Sin embargo, a pesar de la importancia socioeconómica de las mujeres como fuerza laboral en el sector de la pesca y de la acuicultura, tradicionalmente poco se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en lo que respecta a la promoción del acceso y desarrollo profesional de las mujeres en este sector, o con el fin de aumentar su presencia en los órganos de gobierno y decisión en equilibrio o igualdad de condiciones respecto a los hombres. Esto se ha traducido, en la ausencia, hasta hace poco, de referencias específicas a la igualdad en la normativa sectorial o en ausencia de planes o programas estratégicos específicos para el sector en materia de género.

Esta situación ha cambiado con la **Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado**, pues esta normativa introduce un artículo específico (el 3 Bis) sobre igualdad de trato y oportunidades en el sector. En cumplimiento de este mandato normativo, la Secretaría General de Pesca ha impulsado la redacción y puesta en marcha del *Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015 - 2020)*, cuyos ejes prioritarios, medidas y actuaciones se han definido a partir del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, que se desprende del presente *Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola*.

Tal y como establece la Ley de Pesca, el sector económico pesquero es un conglomerado de actividades íntimamente relacionadas que, basadas en la explotación y aprovechamiento de los recursos marinos vivos, abarca actividades como la pesca extractiva, la comercialización, la transformación, la construcción naval, la industria auxiliar y los servicios relacionados, que configuran un conjunto económico y social inseparable. Para concretar el ámbito de análisis de este diagnóstico, podemos definir los siguientes ámbitos o subsectores de actividad dentro del sector donde existe presencia femenina, en mayor o menor medida:

- Pesca extractiva:
 - Pesca artesanal y de bajura
 - Pesca de altura y gran altura
- Industria auxiliar a la pesca:
 - Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca
 - Operaciones de avituallamiento, descarga de pescado, empaquetado, clasificación, traslado a lonja, etc.
- Marisqueo: extracción de recursos marisqueros generales y específicos a pie y a flote
- Acuicultura marina y continental
- Transformación y procesado de los productos de la pesca y la acuicultura
- Comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura
- Actividades de carácter administrativo, técnico o de gestión: cofradías de pescadores, organizaciones de productores y equivalentes, empresas pesqueras, GALP, etc.

2. ANÁLISIS POR COLECTIVOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. La mujer en la pesca artesanal y de bajura

Se entiende por pesca costera artesanal y de bajura aquella que es practicada por embarcaciones que regresan a puerto diariamente y antes de 24 horas.

La pesca artesanal es aquella pesca de carácter tradicional que se realiza cerca de la costa, caracterizada por el uso de aparejos sencillos y barcos de pequeño porte. La actividad pesquera artesanal se basa principalmente en pequeñas empresas familiares, donde la mujer juega un papel fundamental. Según los datos extraídos del *Informe anual 2016 de la actividad de la flota pesquera española* del MAPAMA, ésta se caracteriza por ser fundamentalmente artesanal, con el 71,1% de los barcos con menos de 12 metros de eslora, un 20,7% con eslora comprendida entre los 12-24 metros y tan solo un 8,2% con más de 24 metros de eslora. En cuanto a la antigüedad de la flota, si bien la edad media de los barcos es de unos 30 años, es la flota artesanal la de más antigüedad (35 años), siendo la media de la flota comprendida entre 12 y 24 metros de unos 20 años, y la de más de 24 metros de unos 16 años de media.

En lo que respecta a la presencia femenina, como muestra la siguiente tabla sobre empleo en pesca marítima por estrato y sexo, el mayor número de mujeres que se registra en aguas nacionales (donde opera la flota artesanal y de bajura) se dan en la zona del Atlántico Norte, fundamentalmente en el área del Cantábrico Noroeste, y en embarcaciones de pequeño tamaño (hasta los 10 metros de eslora) en las modalidades de rastras¹ y artes polivalentes.

EMPLEO EN PESCA MARÍTIMA (EN AGUAS NACIONALES). AÑO 2015							
ESTRATOS		MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
		Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas
ARRASTREROS*	10-12*	1	2	40	46	42	48
ARRASTREROS	24-40	22	26	961	875	983	902
CERQUEROS*	10-12*	0	0	53	78	53	78
CERQUEROS	12-18	0	0	345	478	345	478
CERQUEROS	18-24	18	18	842	907	860	925
CERQUEROS	24-40	10	17	1.456	1.175	1.466	1.191
RASTRAS*	00-10*	47	177	1.408	2.720	1.454	2.897
ANZUELOS*	10-12*	0	0	91	140	91	140
ANZUELOS	12-18	0	0	288	343	288	343
ANZUELOS	18-24	10	10	291	241	301	250
ANZUELOS	24-40	0	0	97	60	97	60
REDES DE ENMALLE*	10-12*	0	0	190	287	190	287
REDES DE ENMALLE	12-18	0	0	527	595	527	594

¹ Las rastras son aparejos que se emplean para rastrear sobre el fondo, usualmente para recoger moluscos (mejillones, ostras, vieiras, almejas, etc.).

REDES DE ENMALLE	18-24	20	18	270	299	291	317
REDES DE ENMALLE	24-40	0	0	72	42	72	42
NASAS	10-12	0	0	108	182	108	182
NASAS	12-18	0	0	166	225	166	225
ARTES POLIVALENTES	00-10	34	78	2.392	3.325	2.426	3.403
ARTES POLIVALENTES	10-12	0	0	148	164	148	164
ARTES POLIVALENTES*	12-18*	0	0	245	262	245	262
Atl. Norte Aguas Nacionales Cantábrico NW		162	345	9.989	12.444	10.151	12.788
ARRASTREROS	12-18	0	0	296	270	296	270
ARRASTREROS*	18-24*	0	0	407	379	407	379
CERQUEROS	10-12	0	0	28	30	28	30
CERQUEROS	12-18	0	0	414	489	414	489
CERQUEROS*	18-24*	32	32	376	375	408	407
RASTRAS	00-10	0	0	46	100	46	100
RASTRAS	10-12	0	0	37	40	37	40
RASTRAS	12-18	0	0	189	284	189	284
REDES DE ENMALLE	10-12	0	0	21	27	21	27
REDES DE ENMALLE*	12-18*	0	0	75	95	75	95
NASAS*	10-12*	0	0	16	27	16	27
ARTES POLIVALENTES	00-10	0	0	446	649	446	649
ARTES POLIVALENTES*	10-12*	1	1	37	49	39	50
ARTES POLIVALENTES	12-18	0	0	35	62	35	62
Atl. Norte Aguas Nacionales Golfo de Cádiz		33	33	2.424	2.876	2.457	2.907
At. Norte Aguas Nacionales		194	377	12.413	15.320	12.608	15.695
ARRASTREROS	06-12	0	0	67	63	67	63
ARRASTREROS	12-18	0	0	463	468	463	468
ARRASTREROS	18-24	16	16	1.486	1.301	1.502	1.316
ARRASTREROS	24-40	5	10	837	764	842	774
CERQUEROS	06-12	0	0	72	87	72	87
CERQUEROS	12-18	0	0	687	810	687	810
CERQUEROS	18-24	0	0	1.003	1.077	1.003	1.077
CERQUEROS*	24-40*	4	7	208	292	212	299
RASTRAS*	06-12*	0	0	28	62	28	62
RASTRAS	12-18	0	0	19	16	19	16
ANZUELOS	06-12	0	0	87	126	87	126
ANZUELOS*	12-18*	0	0	41	73	41	73
REDES DE ENMALLE	06-12	0	0	118	90	118	90
REDES DE ENMALLE	12-18	0	0	114	120	114	120
NASAS	06-12	0	0	10	14	10	14
NASAS*	12-18*	1	0	63	61	64	61
ARTES FIJOS	06-12	0	0	10	20	10	20
ARTES FIJOS	12-18	0	0	160	224	160	224
ARTES FIJOS	18-24	0	0	178	166	178	166
ARTES FIJOS	24-40	0	1	51	49	51	50
ARTES POLIVALENTES	00-06	0	0	77	185	77	185
ARTES POLIVALENTES	06-12	0	0	1.235	1.575	1.235	1.575
ARTES POLIVALENTES	12-18	0	0	156	130	156	130
Mediterráneo Aguas Nacionales		26	34	7.171	7.772	7.197	7.805
CERQUEROS*	12-18*	0	0	59	82	59	82
ANZUELOS	10-12	0	0	87	100	87	100

ANZUELOS*	12-18*	1	1	85	103	86	104
ANZUELOS	24-40	3	3	56	61	60	64
NASAS*	10-12*	0	0	9	15	9	15
NASAS	12-18	0	0	15	20	15	20
ARTES POLIVALENTES	00-10	0	0	484	800	484	800
ARTES POLIVALENTES	10-12	0	0	61	70	61	70
ARTES POLIVALENTES	12-18	9	9	108	109	117	118
ARTES POLIVALENTES	18-24	2	5	35	42	38	48
ARTES POLIVALENTES	24-40	2	2	82	106	84	108
Otras Regiones Aguas Nacionales		18	20	1.081	1.508	1.100	1.528
Total Aguas Nacionales		238	431	20.666	24.600	20.904	25.029

Fuente: MAPAMA. Encuesta Económica de Pesca Marítima. 2015

Es necesario aclarar que los datos de la tabla anterior sobre pesca marítima --procedentes de las *Estadísticas Pesqueras* del MAPAMA-- representan, de manera agregada, tanto el empleo a bordo de los buques de pesca como el empleo en tierra; por lo que el número total de mujeres embarcadas sería aún más reducido, como muestra la siguiente tabla.

EMPLEO FEMENINO EN PESCA MARÍTIMA 2015				
ESTRATOS		A BORDO	EN TIERRA	TOTAL
ARRASTREROS*	10-12*	0	2	2
ARRASTREROS	24-40	0	26	26
CERQUEROS*	10-12*	0	0	0
CERQUEROS	12-18	0	0	0
CERQUEROS	18-24	0	18	18
CERQUEROS	24-40	0	17	17
RASTRAS*	00-10*	177	0	177
ANZUELOS*	10-12*	0	0	0
ANZUELOS	12-18	0	0	0
ANZUELOS	18-24	0	10	10
ANZUELOS	24-40	0	0	0
REDES DE ENMALLE*	10-12*	0	0	0
REDES DE ENMALLE	12-18	0	0	0
REDES DE ENMALLE	18-24	0	18	18
REDES DE ENMALLE	24-40	0	0	0
NASAS	10-12	0	0	0
NASAS	12-18	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	00-10	78	0	78
ARTES POLIVALENTES	10-12	0	0	0
ARTES POLIVALENTES*	12-18*	0	0	0
Atl. Norte Aguas Nacionales Cantábrico NW		255	90	345
ARRASTREROS	12-18	0	0	0
ARRASTREROS*	18-24*	0	0	0
CERQUEROS	10-12	0	0	0
CERQUEROS	12-18	0	0	0

CERQUEROS*	18-24*	0	32	32
RASTRAS	00-10	0	0	0
RASTRAS	10-12	0	0	0
RASTRAS	12-18	0	0	0
REDES DE ENMALLE	10-12	0	0	0
REDES DE ENMALLE*	12-18*	0	0	0
NASAS*	10-12*	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	00-10	0	0	0
ARTES POLIVALENTES*	10-12*	1	0	1
ARTES POLIVALENTES	12-18	0	0	0
Atl. Norte Aguas Nacionales Golfo de Cádiz		1	32	33
Atl. Norte Aguas Nacionales		256	121	377
ARRASTREROS*	18-24*	0	0	0
ARRASTREROS	24-40	0	10	10
ARRASTREROS*	40 O más*	0	18	18
ARTES FIJOS*	12-18*	0	3	3
ARTES FIJOS	24-40	0	10	10
ARTES FIJOS POLIVALENTES	18-24	22	1	23
ARTES FIJOS POLIVALENTES	24-40	0	35	35
Atl. Norte Aguas NO Nacionales		22	77	99
TOTAL ATLÁNTICO NORTE		278	199	477
ARRASTREROS	06-12	0	0	0
ARRASTREROS	12-18	0	0	0
ARRASTREROS	18-24	0	16	16
ARRASTREROS	24-40	0	10	10
CERQUEROS	06-12	0	0	0
CERQUEROS	12-18	0	0	0
CERQUEROS	18-24	0	0	0
CERQUEROS*	24-40*	0	7	7
RASTRAS*	06-12*	0	0	0
RASTRAS	12-18	0	0	0
ANZUELOS	06-12	0	0	0
ANZUELOS*	12-18*	0	0	0
REDES DE ENMALLE	06-12	0	0	0
REDES DE ENMALLE	12-18	0	0	0
NASAS	06-12	0	0	0
NASAS*	12-18*	0	0	0
ARTES FIJOS	06-12	0	0	0
ARTES FIJOS	12-18	0	0	0
ARTES FIJOS	18-24	0	0	0
ARTES FIJOS	24-40	0	1	1
ARTES POLIVALENTES	00-06	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	06-12	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	12-18	0	0	0

Mediterráneo Aguas Nacionales		0	34	34
TOTAL MEDITERRÁNEO		0	34	34
CERQUEROS*	12-18*	0	0	0
ANZUELOS	10-12	0	0	0
ANZUELOS*	12-18*	0	1	1
ANZUELOS	24-40	0	3	3
NASAS*	10-12*	0	0	0
NASAS	12-18	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	00-10	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	10-12	0	0	0
ARTES POLIVALENTES	12-18	0	9	9
ARTES POLIVALENTES	18-24	2	3	5
ARTES POLIVALENTES	24-40	0	2	2
Otras Regiones Aguas Nacionales		2	18	20
ARRASTREROS	24-40	0	32	32
ARRASTREROS	40 o más	0	21	21
CERQUEROS	40 o más	0	65	65
ANZUELOS*	10-12*	0	0	0
ANZUELOS	12-18	0	0	0
ANZUELOS*	24-40*	0	2	2
ARTES FIJOS*	24-40*	0	28	28
ARTES FIJOS	40 o más	0	14	14
Otras Regiones Aguas NO Nacionales		0	162	162
TOTAL OTRAS REGIONES		2	180	182
TOTAL AGUAS NACIONALES		258	173	431
TOTAL AGUAS NO NACIONALES		22	240	262
TOTAL EMPLEO FEMENINO		280	413	693

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MAPAMA. Encuesta Económica de Pesca Marítima. Principales Resultados. 2015

Como se observa, dentro del Atlántico Norte sólo se registran casos de mujeres a bordo en el Cantábrico Noroeste, en barcos artesanales de pequeño tamaño que operan con rastras o artes polivalentes; el resto del trabajo femenino para la flota del Cantábrico se realiza en tierra, sirviendo principalmente de apoyo a la flota de arrastreros de mayor envergadura (de entre 24 y 40 metros de eslora). Por su parte, en el área del Golfo de Cádiz sólo se contabiliza una mujer a bordo, en una pequeña embarcación de artes polivalentes. El resto trabajan en tierra, prestando servicios a buques cerqueros de entre 18 y 24 metros de eslora. Por su parte, en el Mediterráneo, las estadísticas no recogen ninguna mujer a bordo, sino que las profesionales de la pesca marítima trabajan desde tierra para buques arrastreros y cerqueros de grandes dimensiones, por encima de los 18 metros de eslora. En otras regiones dentro de las aguas nacionales, sólo se dan dos casos de mujeres a bordo, en barcos de gran porte dedicados a las artes polivalentes.

2.2. La mujer en la pesca de altura y gran altura

Las flotas de altura y gran altura se dedican a la actividad de la pesca en buques de mayor envergadura, más tecnificados y más alejados de las costas españolas.

La pesca de altura es considerada aquella que se realiza con mareas de duración inferior a tres semanas y superior a veinticuatro horas; y la de gran altura, aquella que se realiza con mareas que van desde las tres semanas a varios meses.

En estas dos flotas se aplica una tecnología sofisticada, pues los buques están provistos de radares para detectar los bancos de peces y alcanzan una mayor velocidad. Asimismo, están provistos de sonares para medir el volumen de los bancos detectados, y algunos incluso disponen de medios aéreos para localizarlos (helicópteros).

La extracción mecánica está generalizada, así pues estos barcos constituyen auténticas factorías flotantes que tienen capacidad para procesar las capturas, congelarlas, envasarlas y elaborar subproductos a partir de ellas. Durante el procesado de las capturas, el pescado se limpia, eviscera y descabeza, y se lamina o se sala en función del destino comercial. Si el destino es para producto congelado, los procesos son algo más complejos, dependiendo de si son barcos factorías, con troceado, fileteado, etc., o solamente congelado, para lo que disponen de instalaciones frigoríficas a fin de conservar el pescado a bordo en perfectas condiciones. En cualquier caso, aunque los procesos de trabajo suelen estar bastante mecanizados, la intervención manual es siempre previa.

Como muestran las estadísticas anteriores, la existencia de mujeres en la pesca extractiva es muy reducida, registrándose casi exclusivamente en la pesca artesanal y de bajura, pues en los barcos de altura o gran altura su presencia es escasa, reduciéndose más comúnmente al perfil de biólogas u observadoras.

No obstante, la tabla anterior sobre empleo femenino en pesca marítima registra 22 mujeres en aguas no nacionales del Atlántico Norte, embarcadas en buques dedicados a las artes fijas polivalentes de eslora comprendida entre los 28 y 24 metros. Pese a ello, la presencia de mujeres a bordo fuera del caladero nacional representa solo el 8,4% del empleo femenino total en este ámbito, mientras que las que trabajan en tierra suponen el 91,6% y prestan servicios a buques de gran tamaño, principalmente arrastreros, cerqueros, de artes fijos y artes fijos polivalentes.

Tal y como se concluye en el *Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la pesca extractiva*, realizado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en 2017, esta reducida representatividad femenina a bordo en términos cuantitativos no es sólo atribuible a una causa, sino que se debe a una conjunción de factores, entre los que predomina la existencia de prejuicios vinculados a roles tradicionales de género, según los cuales el ámbito

marítimo está reservado a los hombres, que han sido los que históricamente han salido a faenar, mientras las mujeres permanecían en tierra realizando otras actividades, a menudo también vinculadas al sector; incluso con una implicación directa y esencial en la gestión de los barcos. Asimismo, permanecen ciertas ideas preconcebidas que ponen en cuestión, en muchos casos, la capacidad física y la aptitud de las mujeres para desarrollar a bordo el mismo trabajo que desempeñan los hombres.

Otra de las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a esta actividad extractiva, o su permanencia en ella, está relacionada con la conciliación. Las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas en mayor medida por las mujeres, lo que justifica, en parte, que éstas no se embarquen en buques de pesca de altura y gran altura, puesto que ello implica pasar largas temporadas fuera del hogar. Asimismo, la ausencia de horarios regulares, que vienen marcados por las mareas, y las largas jornadas de trabajo también generan una dificultad en este sentido, que también se da en la pesca de bajura; aunque en este ámbito sea más posible la conciliación.

Pero no es sólo cuestión de conciliación, en el caso de la pesca en alta mar, las mujeres también se enfrentan a otro gran condicionante a la hora de enrolarse, como es la falta de adaptación de los barcos con aseos y camarotes diferenciados; un problema cuyo impacto es menor en la pesca de bajura que regresa a puerto cada día. Según algunas investigaciones realizadas en los últimos años, la flota de altura —más moderna y con barcos de mayor envergadura y equipamiento— cumpliría teóricamente mejor con los requisitos de adaptabilidad necesarios para albergar mujeres a bordo, aunque en la práctica actual no lo haga. De hecho, en los buques de gran porte existen espacios diferenciados, aunque generalmente reservados a los oficiales, mientras que la marinería, y también el personal de cocina y de máquinas, habitan en camarotes compartidos y han de coincidir en aseos sin separación de duchas, inodoros o lavabos.

Por su parte, en la bajura, la escasa iniciativa para realizar reformas estructurales en este sentido se justifica aduciendo motivos como la escasez de capital o la elevada inversión requerida para llevarlas a cabo, difícilmente asumible por las empresas, así como la necesidad de un mayor aprovechamiento de los espacios para la función pesquera, que sacrifica otras cuestiones de habitabilidad. Además, tanto en bajura como en altura y gran altura se considera que, en tanto no existan mujeres en la pesca, no hay demanda que justifique dichas adaptaciones, dando lugar así a un círculo vicioso que se retroalimenta.

Esta falta de adecuación desincentiva la contratación femenina, y a esto se suman otros factores como el miedo de los empresarios a que se produzcan problemas derivados de la convivencia de ambos sexos a bordo, la negativa de las tripulaciones a aceptar mujeres o, incluso, el recelo del entorno familiar de los marineros a este embarque femenino.

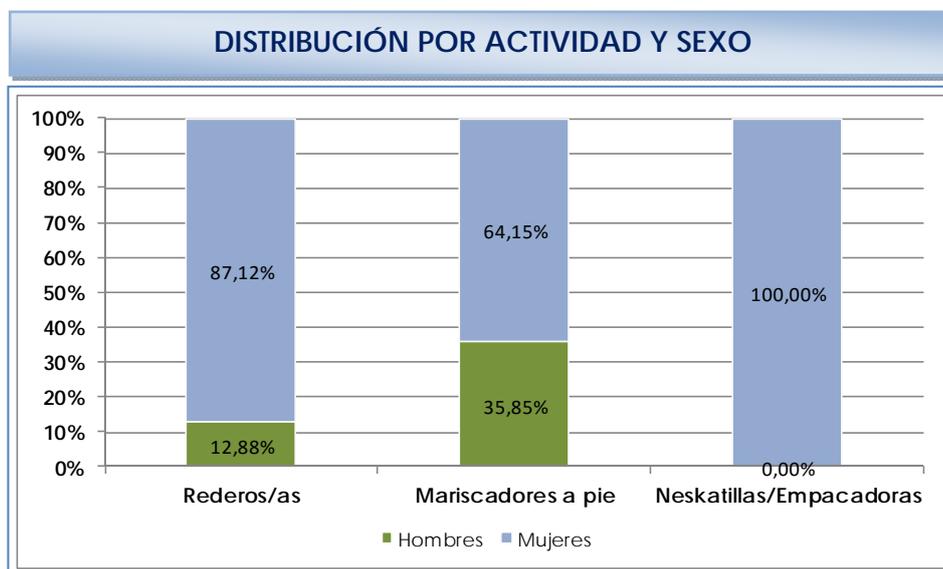
Tales condicionantes dificultan también el proceso de búsqueda de prácticas que permitan a las mujeres que cursan estudios marítimo-pesqueros acumular los días de mar que necesitan para obtener la titulación que las acredita para navegar y limita, asimismo, sus posibilidades de ascenso en la escala profesional. En este sentido, las mujeres que consiguen embarcarse aseguran que tienen que demostrar su valía en mayor medida que sus compañeros varones.

Por todo lo anterior, muchas mujeres con vocación, formación y cualificación marítimo-pesquera son conscientes de las malas perspectivas de carrera que existen en este ámbito, y del esfuerzo que supone hacerse un hueco en la pesca y ascender de rango, por lo que acaban renunciando y buscando otras salidas más factibles en la Marina Mercante, los buques de pasaje, el recreo profesional o el salvamento marítimo. En dichos segmentos es más habitual encontrar mujeres embarcadas y en puestos con mando.

Esta situación de desigualdad y desequilibrio entre sexos en la pesca marítima requiere de la puesta en marcha de medidas con enfoque de género por parte de los diferentes agentes sectoriales, los cuales, en conjunción con las Administraciones, deben abogar de una manera más decidida por la incorporación de la mujer a este sector, en igualdad de condiciones con los hombres, eliminando para ello las barreras de entrada. Y esto pasa por promover actuaciones específicas y una mayor conciencia social que permita acabar con la tradicional dicotomía hombres/mar y mujeres/terra que ha caracterizado al sector.

2.3. Actividades con mayor presencia femenina en el sector primario: mariscadoras a pie, rederas, neskatillas y empacadoras

Tanto el marisqueo como los oficios auxiliares vinculados a la actividad pesquera extractiva --como los que desarrollan las rederas, neskatillas y empacadoras-- son los que presentan un mayor índice de empleo femenino dentro del sector pesquero primario.



Fuente: ISM dic-2016

No obstante, también en estos ámbitos las actividades económicas ocupadas por mujeres difieren en gran medida de las realizadas por hombres. Y, por otro lado, los riesgos laborales a los que pueden estar expuestas son, en muchas ocasiones, diferentes, y por tanto, también son distintos los riesgos que afectan a su salud, fruto de la segregación horizontal en el trabajo. En este sentido, tal y como detalla la *Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero (Parte II)* --elaborada en 2012 por los Institutos de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco, Cantabria, Principado de Asturias y Galicia-- muchas de las personas que trabajan en el marisqueo y en las actividades conexas a la pesca son autónomas y, por lo general, no suelen llevar un adecuado control de las cuestiones relacionadas con su salud y seguridad laboral.

2.3.1. El marisqueo

En su definición legal, el marisqueo es la actividad extractiva desarrollada a pie o desde embarcación, en la zona marítima o marítimo-terrestre, dirigida de modo exclusivo y con artes selectivas y específicas a la captura de una o varias especies de moluscos, crustáceos, tunicados, equinodermos y otros invertebrados marinos, con fines de comercialización.

Se entiende por marisqueo a flote la captura de marisco desde una embarcación con ayuda de diferentes herramientas en función del tipo de especie que se captura y de la zona. En el marisqueo desde embarcación de tracción manual es el propio mariscador el que maneja el arte, a diferencia del de tracción mecánica, en el que las artes son arrastradas desde la embarcación. Algunas de las artes más utilizadas en el marisqueo a flote son el rastro o la gancha.

Por otro lado, se entiende por marisqueo a pie la extracción de moluscos en costa arenosa, para la cual que se utilizan herramientas manuales (azada, raño, rastrillos, hoces, forquita, etc.). La denominación de las herramientas más comunes puede variar en cada comunidad autónoma, e incluso en cada provincia o territorio histórico de la propia comunidad autónoma.

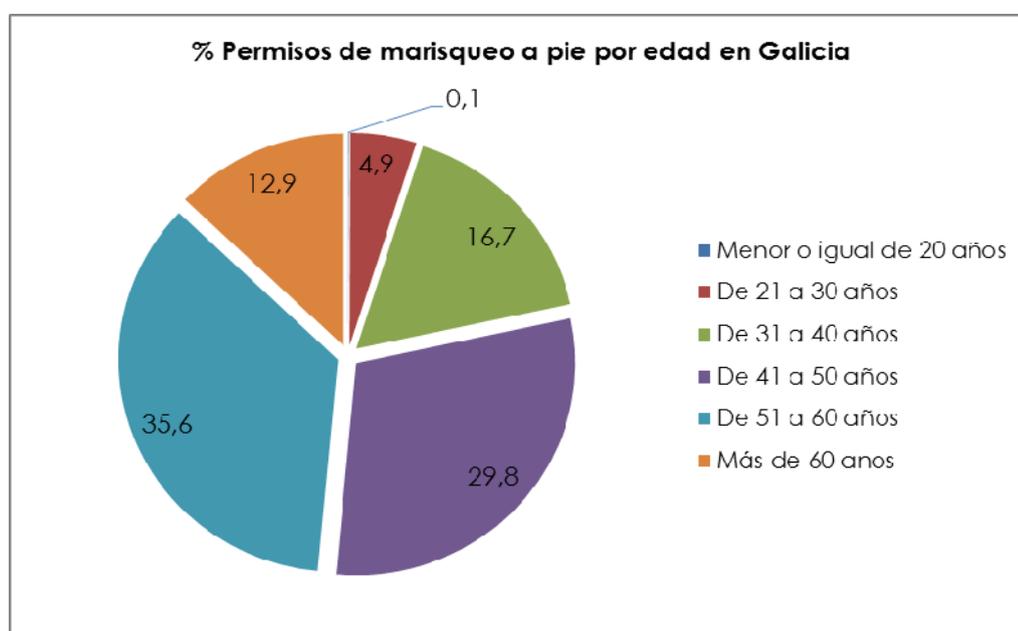
El arte o herramienta utilizada va a depender del tipo de molusco, de la profundidad a la que se encuentra, del tipo de sustrato (arena o fango) y de si se trabaja en seco o mojado (intermareal o submareal); y, a veces, hasta puede variar en función de la costumbre de la propia mariscadora. Estas herramientas son objeto de regulación por parte de las comunidades autónomas.

Por su parte, la actividad de marisqueo por inmersión tiene un menor peso en cuanto a la ocupación laboral y se desarrolla bien por la técnica de inmersión en apnea o por la de suministro externo de aire. Se utiliza para la extracción de recursos específicos.

Desde el punto de vista de la integración laboral, el marisqueo a pie es una actividad con elevada presencia femenina. A nivel estatal, según los datos de afiliación al Régimen Especial del Mar del ISM correspondientes a 2016, existen un total de 4.405 mariscadores, de los cuales 2.826 son mujeres (el 64,15%).

La mayor parte de este colectivo se concentra en la Comunidad Autónoma de Galicia, donde según los datos del Instituto Galego de Estadística (IGE), en 2016 se concedieron un total de 3.799 permisos de marisqueo a pie, de los cuales el 75% correspondió a mujeres (con un total de 2.838 mariscadoras, frente a 961 hombres)

Se trata de una actividad con escaso relevo generacional, tal y como evidencia el siguiente gráfico, pues sólo un 0,1% de los 3.799 mariscadores gallegos tiene menos de 20 años, y sólo un 4,9% se sitúan entre los 21 y los 30 años.



Fuente: IGE / Consellería do Mar. Pescadegalicia.com. Datos: 2016

Las modalidades de trabajo más reseñables en la actividad marisquera son:

- El marisqueo a pie en la playa (zona intermareal, lo que se denomina “en seco”).
- El marisqueo dentro del agua (sumergido hasta el pecho, en la zona submareal; lo que se denomina “en mojado”).
- Una modalidad mixta: en zona intermareal y submareal.

Estas modalidades no se ejercen en todas las Comunidades Autónomas por igual. Por ejemplo, en el caso de Galicia, las mariscadoras a pie no trabajan en la zona submareal o marítima, la cual se corresponde con zonas de trabajo del marisqueo desde embarcación; sin perjuicio de que en las mareas muertas las mariscadoras a pie trabajen con rastros con vara introducidas en el agua, pero siempre dentro de la zona intermareal.

Entre las tareas desarrolladas por las mariscadoras a pie se identifican las siguientes:

- Extracción de los bivalvos para el mercado.
- Trabajo de extracción de cría para la venta o traslado (en situaciones puntuales).
- Extracción de bivalvos para traslados.
- Tareas de resembrado.
- Tareas de limpieza.
- Labores de cuidado, control, seguimiento y protección de los bancos marisqueros.
- Transporte de herramientas y capturas.

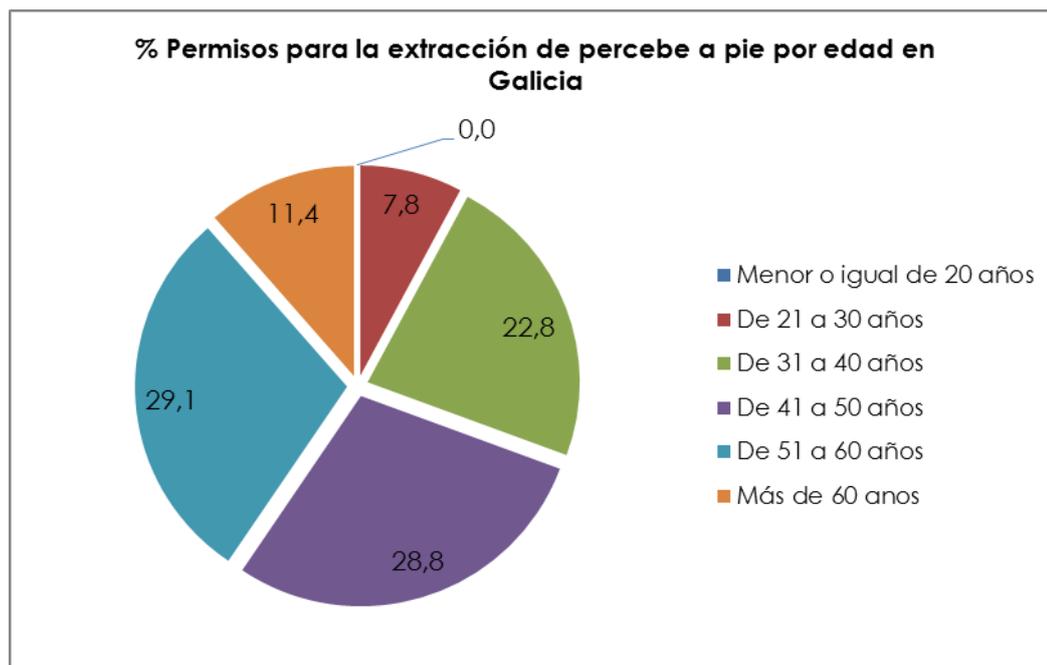
Dentro de la actividad marisquera, la extracción del percebe presenta unas características que la hacen diferente de las demás modalidades. Hasta hace bien poco quienes se dedicaban a la extracción de este recurso específico eran principalmente hombres, pero en la actualidad ya existe un número nada despreciable de mujeres que la desarrollan, lo que hace que sea necesario contemplar ciertos riesgos específicos, como el relativo a la maternidad, dado que las condiciones en las que trabajan son muy extremas.

La extracción de percebe puede realizarse a pie o accediendo a las rocas desde una embarcación. La recogida de esta especie suele realizarse en la zona intermareal de las costas rocosas en la bajamar, donde rompe la ola, cuando aquella queda descubierta o con poca agua. Las mejores mareas para llevar a cabo esta actividad son las denominadas "vivas", cuando la marea es muy baja y se puede acceder a lugares más profundos donde el percebe es más grande.

Los percebeiros/as normalmente trabajan en grupo y habitualmente en las cofradías hay asociaciones que integran a los trabajadores de este colectivo. Son sus órganos de gobierno los que deciden si se puede o no salir a faenar. Cuando no existen, son los propios percebeiros/as los que resuelven esta cuestión.

En Galicia, en 2017 se han incorporado 28 nuevos permisos para la extracción de percebe a pie –con un total de 361– y diez más para embarcaciones, hasta alcanzar las 562, según datos de la Consellería do Mar. Por género, de los 333 permisos para la extracción de percebe en esta comunidad, 185 correspondían a hombres frente a 148 mujeres, lo que supone un 44,5% de representatividad femenina en esta actividad, según datos de la plataforma de la Xunta pescadegalicia.

En lo que respecta al relevo generacional, la extracción del percebe sigue la misma dinámica que se da en el resto de recursos, pues en este caso, también se evidencia la falta de jóvenes: las estadísticas no se registran percebeiros/as menores de 20 años, y tan sólo un 7,8% se sitúa en la franja de edad comprendida entre los 21 y 30 años.



Fuente: IGE / Consellería do Mar. Pescadegalicia.com. Datos: 2016

El sector del marisqueo ha experimentado una importante transformación a lo largo de los años gracias, entre otros factores, a los logros conseguidos por las organizaciones profesionales que integran a los trabajadores y trabajadoras de este sector.

Las mariscadoras, y también percebeiras, fueron pioneras en el movimiento asociativo y organizativo femenino en el sector pesquero, que se inicia a mediados de la década de los 90 y experimenta su mayor apogeo a comienzos de este siglo, como resultado de la toma de conciencia de estas profesionales sobre la necesidad de modificar el orden imperante que dificultaba su participación en las estructuras del sector y las apartaba de la toma de decisiones. Así, empiezan a reivindicar el espacio que les corresponde, encontrando en las agrupaciones o asociaciones profesionales la mejor vía para reivindicar sus derechos y defender sus intereses.

Concretamente en el marisqueo a pie, dicho asociacionismo vino marcado por la necesidad de profesionalizar una actividad que era desempeñada mayoritariamente por mujeres, ya que entendían que solo con una mano de obra profesional se podría lograr armar organizativamente al sector. Así, organizadas en agrupaciones profesionales, las mariscadoras fueron adoptando técnicas y labores de cultivo, dando el salto hacia un modelo económico basado en técnicas que permitieran el incremento de la producción, asegurando la sostenibilidad. De esta forma convirtieron el marisqueo en un sector autorregulado en base a la lógica de la continuidad futura a partir de topes y cuotas, tallas mínimas, reducción progresiva del número de días de extracción en favor de otras actividades como las resiembras, etc.

Con todo ello, el marisqueo pasó de ser una actividad informal, individual y meramente extractiva a una a una profesión colectiva, organizada y que requiere de una importante cualificación y un profundo conocimiento del entorno y los recursos. Es por ello que para su ejercicio se exige estar en posesión de un permiso que se concede según la modalidad extractiva que se desempeñe (general, percebe, poliquetos, navaja, longueirón...), a la que se suman trabajos complementarios como el traslado de semilla, la limpieza de bancos marisqueros, las actividades de semicultivo necesarias para la mejora de la producción, así como las labores de cuidado, control, seguimiento, protección y vigilancia de dichos bancos.

La incorporación y organización de estos trabajos complementarios es fundamental para alcanzar un aprovechamiento sostenible de los bancos marisqueros y es necesario que las organizaciones que planifican y desarrollan dichos trabajos cuenten con la colaboración y el compromiso de las mariscadoras y mariscadores para llevarlos a cabo. Por este motivo, ante las demandas del sector, se exige haber realizado una actividad suficiente para poder renovar el permiso de explotación a pie, para lo cual computan la asistencia y la participación en estas labores.

La extracción de los recursos marisqueros está regulada mediante los planes de explotación y de recursos marinos que presentan las cofradías, en los cuales se establecen las zonas, los días y las cuotas permitidas para cada especie, así como las condiciones para la realización de los trabajos complementarios anteriormente citados.

Las mariscadoras se agrupan en las cofradías de pescadores junto con los y las profesionales de la pesca artesanal y, desde estas organizaciones, tratan de implantar estrategias de futuro para lograr una explotación racional y un desarrollo sostenible de los recursos pesqueros y marisqueros. Las cofradías se agrupan, a su vez, en federaciones provinciales, y éstas en federaciones autonómicas.

Pese a que se trata de una actividad feminizada, la elevada tasa de desempleo en tierra, especialmente en sectores masculinizados como el de la construcción, la disminución de la flota -y, por lo tanto, de los tripulantes necesarios para ir al mar--, y la falta de más opciones laborales son circunstancias que empujan a un número cada vez más numeroso de hombres a aspirar a un carné de mariscador. Es un factor nuevo, que ha ido ganando peso en los últimos años, especialmente en las rías gallegas, y que es un fiel reflejo de la reestructuración forzada de los sectores productivos de las comarcas costeras. Por otro lado, la falta de oportunidades para los jóvenes en otras profesiones ha hecho que muchos de ellos empiecen a incorporarse recientemente a esta actividad, y en las listas de espera de futuros carnés aumentan las solicitudes por parte de este segmento de población, cambiando así la tendencia en un sector donde, como ya se ha apuntado, tradicionalmente ha existido escaso relevo generacional.

Una de las principales problemáticas que afecta al colectivo de mariscadoras es el furtivismo, considerado tradicionalmente por los profesionales del marisqueo como uno de los grandes males endémicos, especialmente en Galicia, por varios motivos: por los perjuicios económicos y laborales que ocasiona a quienes ejercen esta actividad de forma legal y declarada (que ven reducidos sus ingresos por el volumen de marisco que dejan de recoger y sufren la caída de los precios de los mercados), porque es una de las principales causas de agotamiento de los bancos marisqueros y porque pone en riesgo la salud de los consumidores, ya que el marisco extraído de manera furtiva no es sometido a los controles de calidad obligatorios.

Desde el 1 de julio de 2015, con la entrada en vigor de la reforma del Código Penal, el furtivismo reincidente es considerado delito, para el que la Fiscalía solicitará pena de cárcel, que podrán ir de los seis meses a los dos años, en función de la gravedad de los hechos.

Otro hecho que preocupa a las profesionales de este colectivo es la incidencia que puedan tener sobre su trabajo factores biológicos y medioambientales como la contaminación, las mareas rojas, las toxinas, ciclogénesis explosivas, temporales, riadas etc.; factores que ocasionan una gran mortandad en los moluscos y que raramente se pueden anticipar, por lo que plantean la necesidad de acceder a la prestación por desempleo en el caso de interrupciones temporales o definitivas de su trabajo por causas ajenas a su voluntad como las mencionadas. Para hacer frente a tales circunstancias, actualmente disponen de las ayudas para el supuesto de "cese de actividad", introducido por la Ley 32/2010, y desarrollado por el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre.

Para disfrutar de dichas ayudas es necesario un cese total de la actividad, sin que existan labores alternativas que puedan realizar las mariscadoras. La problemática que atribuyen los profesionales del marisqueo a este sistema es que se trata de una prestación que no se recibe de forma inmediata, sino que el derecho al disfrute de la prestación económica nace "a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad". En este sentido, el colectivo reivindica que el derecho sea considerado al día siguiente de que empieza la causa de fuerza mayor para poder tener ese mes de inactividad cubierto económicamente con la prestación.

Asimismo, otra de las reivindicaciones que defienden las mariscadoras y mariscadores, dadas sus duras condiciones de trabajo, es el reconocimiento de las enfermedades que les afectan como contingencias profesionales, así como la aplicación de mayores coeficientes reductores de la edad de jubilación. Actualmente a los mariscadores/ras, percebeiros/ras y recogedores/ras de algas (trabajos correspondientes a las actividades de marisqueo, recogida de percebes y recogida de algas) les corresponde un coeficiente de 0,10 (art. 1 d del RD 1311/2007, de 5 de octubre). Así pues, una mariscadora que haya trabajado y

cotizado 30 años (se multiplican los años trabajados por el coeficiente reductor) podría ver reducida su edad de jubilación en 3 años.

Respecto a las enfermedades profesionales, en virtud del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, se reconocen algunas que pueden ser aplicables a este colectivo como aquellas causadas por agentes físicos (Grupo 2) y biológicos (Grupo 3); otras como, por ejemplo, las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo o las dolencias derivadas de los trabajos en contacto con humedad, que suele ser algunas de las que más comúnmente padecen las mariscadoras a pie. No obstante, la problemática asociada a estas patologías no sólo está relacionada con los efectos que ocasionan en la salud y la calidad de vida de las mariscadoras, sino que también tiene que ver con el reconocimiento de dichas enfermedades como profesionales, y no como meras contingencias comunes, ya que el contenido y las condiciones de la protección por enfermedad variarán dependiendo de cómo se declaren.

Para clarificar las enfermedades asociadas a esta actividad, el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA), realizó en el 2011, el *Estudio epidemiológico en el marisqueo a pie*, que hizo posible llegar a conclusiones extensivas a todo el colectivo, permitiendo establecer las claves para abordar las patologías más prevalentes y sus factores determinantes.

Pese a las anteriores problemáticas, también cabe destacar que, en los últimos años, se han producido avances positivos en el marisqueo, en materias como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a otras profesiones del mismo sector. Así, por ejemplo, en la Orden del 15 de julio de 2011 de la Consellería do Medio Rural e do Mar, que regula en permiso de explotación de marisqueo a pie, se recogen los supuestos de suspensión del título habilitante que permite dicha conciliación y que favorecen la protección de las víctimas de violencia de género.

Asimismo, como aspecto positivo en la evolución de este oficio también destaca la apuesta de las mariscadoras por la diversificación, que está cobrando fuerza en los últimos años a través de actividades relacionadas con la transformación y comercialización de sus productos, la artesanía marinera y, sobre todo, el turismo; este último, fundamentalmente, a partir de iniciativas emprendedoras basadas en la realización de visitas guiadas por las zonas de marisqueo y explotaciones dedicadas al cultivo. Un ejemplo de este tipo de actuaciones es el proyecto "Diversificación de las actividades de las mariscadoras del Río Anllóns", promovido por la Agrupación de Mariscadoras do Esteiro do Río Anllóns, que abarca diferentes tipos de diversificación (visitas guiadas, elaboración artesanal de cestería, promoción del berberecho a través de talleres y jornadas gastronómicas...) y que fue distinguido por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente con el Premio de Excelencia e Innovación para Mujeres Rurales en 2011.

Asimismo, también destaca la iniciativa emprendida por la Asociación Cultural Mulleres do Mar de Cambados "Guimatur", que desde 2007 viene ofreciendo en Pontevedra una original y pionera oferta de turismo cultural, consistente en acercar a los visitantes de la zona la cultura marinera y los trabajos de la mar, mediante la realización de visitas guiadas a los bancos de marisqueo de Cambados; un proyecto que también fue galardonado en 2012 con el Premio de Excelencia e Innovación para Mujeres Rurales.

Por último, es necesario subrayar como logro que en los últimos años las mariscadoras han conseguido una mayor visibilidad y reconocimiento social. Muestra de ello es que en junio de 2015 la Casa Real concedió la Orden del Mérito Civil a la mariscadora gallega Alicia Rodríguez por su contribución a la dignificación y la consideración profesional del colectivo.

El perfil socioeconómico de estas profesionales, las características de su trabajo y sus principales problemáticas están recogidas de manera detallada en el *Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en el oficio del marisqueo en España*, realizado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en 2016.

2.3.2. La confección y reparación artesanal de artes y aparejos de pesca

El colectivo de rederas y rederos se dedica a la confección y mantenimiento artesanal de las artes y aparejos de pesca. Esta actividad es realizada en su mayoría por mujeres autónomas que, tradicionalmente, han contribuido con su trabajo a la economía familiar, así como al desarrollo y buen funcionamiento del sector. Se trata de una actividad artesanal y de un eslabón imprescindible para la pesca extractiva y para el sector pesquero en su conjunto.

La labor que realizan es diferente en función del tipo de arte de pesca, de la técnica de confección de la red o incluso de la petición del armador.

Según el tipo de arte para el que se van a utilizar, podemos clasificar las redes en:

- Artes mayores: cerco, palangre y arrastre.
- Artes menores: rascos, volantas, niños, trasmallos...

Según se desprende del *Estudio Rederas: un oficio desconocido*, elaborado en 2012 por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, las rederas y rederos desempeñan una labor tradicional, manual y altamente cualificada, que cuenta con una larga tradición en España, ya que viene desarrollándose desde el siglo pasado y, poco a poco, ha ido adaptándose a las necesidades de los barcos y a los tipos de arte a los que estos se dedican en las diferentes zonas costeras.

Las crónicas más antiguas señalan que en sus orígenes la reparación y confección de redes era un trabajo realizado en exclusiva por los propios marineros. De esta manera, cuando las redes se rompían durante el lance eran ellos mismos quienes las reparaban en navegación, después de finalizar la maniobra o, en el caso de que la avería fuera muy grande, trataban de arreglarlas posteriormente en tierra. Sin embargo, poco a poco, las mujeres comenzaron a adentrarse en este oficio.

Actualmente son ellas quienes, en una amplia mayoría, realizan esta actividad. Sin embargo, en algunas regiones la tradición de mujeres cosiendo redes es relativamente reciente, ya que en épocas anteriores ellas se dedicaban fundamentalmente a la industria conservera o al marisqueo, puesto que, como los barcos permanecían durante mucho tiempo amarrados, los hombres no tenían problemas de tiempo para armar y reestructurar las redes y otros aparejos.

Hoy en día se trata de un oficio feminizado, pues sólo se observa una mayor presencia masculina en zonas geográficas donde se trabajan artes de gran tamaño como el arrastre.

Por otro lado, otra de las características de esta actividad es la elevada edad de las personas que la realizan. Así, más de la mitad de las mujeres inscritas como rederas en el REM supera los 55 años –según datos de 2014– y un gran número de ellas ha comenzado a ejercer el oficio desde la infancia o la adolescencia, manteniendo la tradición y el vínculo con el mar heredado de sus antepasados. De este modo, las rederas y rederos constituyen un colectivo que destaca por su amplia vida laboral y años de dedicación al oficio, ya que gran parte de las personas que lo desempeñan llevan años trabajando en el barco familiar. Se trata, por tanto, de un oficio que se transmite de padres a hijos, de manera oral, y que requiere de unos conocimientos específicos asociados a cada tipo de arte.

Por lo general, las mujeres trabajan principalmente el cerco, el palangre y, sobre todo, las artes menores; mientras que los hombres dedicados a esta profesión montan y reparan redes de arrastre y cerco de altura, que tienen mayores dimensiones.

La mayor parte del colectivo trabaja de forma autónoma para los barcos pesqueros, recibiendo encargos desde diferentes puntos de la geografía local y nacional, con una carga de trabajo adaptada al número de clientes. En su mayoría ejercen esta actividad en pequeñas poblaciones costeras de Galicia, País Vasco, Principado de Asturias y Cantabria; y, en menor medida, en Cataluña y Comunidad Valenciana.

Muchos de estos profesionales trabajan directamente en el puerto: en el muelle al aire libre o en algún lugar cubierto, habilitado por la Autoridad Portuaria o por la propia cofradía/asociación a la que pertenezcan, ya sea nave o carpa.

El intrusismo laboral y la economía sumergida son dos de las grandes amenazas para el futuro de este oficio, pues no todas las personas que trabajan cosiendo redes están dadas de alta

en el REM como rederos, y no todas las que están declaradas como tal ejercen esta profesión, sino que se dedican a otras actividades.

La precariedad salarial es, en muchos casos, el motivo decisivo para no afrontar los costes de la Seguridad Social. Por ello, existen muchas personas que realizan esta actividad sin declarar y por menos dinero. Además, al tratarse de un trabajo sujeto a una fuerte estacionalidad, las rederas se enfrentan habitualmente a largos periodos de inactividad, meses en los que no ganan suficiente como para afrontar los gastos que requiere el desempeño de su oficio de manera legal, lo que lleva a muchas de ellas a ejercerlo de forma ilegal o a dedicarse a otra actividad.

Esta situación de irregularidad se produce, en la mayoría de los casos, por la necesidad de poder contar con una pensión de jubilación, cotizando en un régimen bonificado --ya que para los trabajadores del mar su cotización al régimen especial se ve reducida en 2/3 sobre la cuota que resultaría de aplicar el tipo de cotización a su base de cotización-- ya que por las características especiales de su trabajo (no pueden ejercerlo de manera continuada todos los días) se considera que obtienen unos ingresos insuficientes.

Por otro lado, es necesario precisar que la incidencia de este intrusismo es diferente en función del sexo y la tipología de red. Así pues, afecta en mayor medida a las artes menores trabajadas por mujeres que están dadas de alta como autónomas, mientras que en el caso de los hombres, dedicados casi en su totalidad al arrastre y por cuenta ajena, se observa una escasa presencia de trabajo ilegal.

En cualquier caso, todos los profesionales (hombres y mujeres) coinciden en señalar que el efecto de dicha competencia desleal se deja notar en el volumen y en el precio de los encargos que reciben los profesionales regularizados. Esto es debido a que quienes ejercen sin estar dados de alta pueden ofrecer a los armadores un precio por su trabajo por debajo del estipulado, ya que tienen un menor número de cargas al no pagar las cuotas de cotización y no asumir gastos de gestión, instalaciones, IVA, etc. Así pues, cuando este trabajo que denuncian muchos profesionales se da de forma incontrolada en una localidad, llegado a acaparar todo el trabajo, las rederas legales que ejercen en ella se ven obligadas a bajar el precio para hacer frente al descenso de la demanda y combatir así la competencia desleal.

El colectivo plantea soluciones o medidas para atajar esta problemática, entre las que destaca la propuesta para la instalación de un sello de calidad o chip de identificación electrónica para conocer la procedencia y legalidad de producción, el establecimiento de un control de las facturas de las redes en el que se informe de quien las ha armado, el desarrollo de programas específicos de inspección laboral, o la consecución de un registro profesional de rederas en el que se verifique el cumplimiento de las obligaciones necesarias para el ejercicio de la profesión.

En este sentido, en 2014 quedó concluida la redacción de la *Norma UNE sobre Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca*, elaborada por el Grupo Técnico de Redes de Pesca, dependiente del Comité de Normalización de AENOR y coordinado por la Secretaría General de Pesca, que ha contado con la participación de representantes de rederas de Galicia, Cantabria, Asturias y País Vasco. El objetivo de esta norma es garantizar la calidad de la reparación y armado de las redes, mejorar las condiciones laborales del colectivo de rederas y paliar la problemática del intrusismo.

Por otro lado, al margen del intrusismo, otra de las problemáticas que señalan las trabajadoras de este colectivo es la precariedad de su trabajo, al afirmar que obtienen como rendimiento unos ingresos que, según sus propias estimaciones, se sitúan por debajo del salario mínimo interprofesional (establecido en 655,20 euros en 2016). Por lo general, el sistema de remuneración en esta profesión no suele ser mensual sino por pieza rematada, lo que implica que la cantidad que van a obtener al mes estará sujeta al número de encargos que reciban, y éstos, a su vez, estarán determinados por las temporadas de pesca, las paradas biológicas, las condiciones del mar, etc. Por tanto, podemos hablar de un oficio sujeto a una fuerte temporalidad, que afecta en mayor medida a las mujeres.

En cambio, según los datos obtenidos, en el sector pesquero el colectivo de hombres cuenta con una mayor estabilidad y continuidad en el trabajo, de lo que se derivan unos mayores ingresos. Dicha continuidad está ligada al empleo en la pesca marina y, además, al arreglo de las redes de arrastre de los barcos en los que normalmente pescan y, por tanto, van embarcados. Igualmente, la estabilidad laboral tiene que ver con el hecho de que muchos hombres trabajan en empresas familiares. Esto no es tan frecuente en el caso de las mujeres que, por el contrario, se adaptan a las necesidades de los barcos, marcadas por la discontinuidad, y trabajan como profesionales por cuenta propia, intercalando épocas de mayor volumen de trabajo con épocas de completa inactividad. Todo ello les impide en algunos casos, según aseguran algunas representantes del colectivo, afrontar los costes de la Seguridad Social o las tasas de las instalaciones en las que desempeñan su labor.

Por otro lado, en los últimos años se está produciendo una disminución de la demanda de redes por parte de los armadores debido a la reducción de la flota pesquera, a la restricción de las cuotas de pesca o subvenciones y a la deslocalización de la actividad extractiva. En relación a este último aspecto, las rederas también han notado que es relativamente frecuente que los buques españoles que faenan en aguas africanas, o en otras zonas, encuentren en estos puertos mano de obra local más barata a la que encargar la reparación de sus redes; lo cual, señalan, también merma su cuota de trabajo.

Otro de los grandes problemas contra el que luchan las rederas es el peligro de desaparición de su oficio. Actualmente estas trabajadoras resultan indispensables para la pesca, pues,

aunque en algunos lugares se ha intentado introducir maquinaria para realizar la reparación, se ha demostrado que sólo ellas pueden realizar un trabajo tan minucioso, delicado e imprescindible para mantener en buen estado las redes, asegurando así que los barcos puedan seguir faenando. Sin embargo, las rederas siguen buscando salidas para atraer a los jóvenes y evitar que en un futuro próximo su oficio quede relegado a la lista de actividades en desuso que una vez formaron parte de la tradición pesquera artesanal.

En este sentido, algunas asociaciones han tomado medidas para incentivar la incorporación al oficio de nuevas rederas y, por ello, han puesto en marcha talleres en los que se enseña a realizar el trabajo de confección y reparación de redes. Por su parte, muchas de las aprendices locales de mediana edad, con conocimientos básicos sobre el oficio y que sí quieren formarse en él en busca de una salida laboral, se topan con otra serie de obstáculos, especialmente cuando no están asociadas. En algunos casos se encuentran a la espera de la concesión de los cursos que les permitan convertirse en rederas profesionales y, mientras esperan y abonan su cotización a la seguridad social, ven que no pueden ejercer el trabajo, puesto que los armadores prefieren encomendar los encargos a mujeres más experimentadas. Ante esta situación, muchas de ellas se desaniman y acaban decantándose por otra actividad laboral.

El intrusismo también agrava el problema del relevo generacional, pues cuando la cuota de mercado en una localidad está prácticamente absorbida por jubilados o familiares de marineros no declarados (que cobran menos), las potenciales rederas con afición por la profesión pierden el interés ante la falta de perspectivas laborales e ingresos dignos. Asimismo, es una profesión sujeta a duras condiciones laborales, que suelen disuadir, en muchos casos, a los jóvenes a adentrarse en este oficio.

En este sentido, el colectivo reclama una mejora de dichas circunstancias laborales, la cual pasa irremediablemente por la profesionalización. Por este motivo, esta ha sido y sigue siendo una de las reivindicaciones históricas de las rederas. Actualmente pueden cotizar en la Seguridad Social y gozan de ciertas mejoras respecto al pasado. No obstante, la mayoría de ellas son autónomas y se les considera mano de obras no especializada, por lo que dicha cotización es muy baja y la pensión con la que cuentan también es reducida. Por este motivo, el colectivo ha reclamado históricamente mayores facilidades para acceder legalmente a la profesión a través de una titulación que les permita cambiar de categoría profesional y aumentar así sus prestaciones.

La formación está íntimamente relacionada con la profesionalización del trabajo que desempeñan las rederas. Por ello, las mujeres que tradicionalmente han venido ejerciendo esta actividad demandan líneas de formación concretas para que se reconozca el oficio de redera del mismo modo que ocurre con sus homólogos masculinos en el sector de altura.

En este sentido, desde el año 2009 las personas que quieran ejercer esta actividad pueden optar al Certificado de Profesionalidad Confección y Reparación de Artes y Aparejos (BOE 227) a partir de cursos formativos con validez para todo el territorio nacional, y a los que también pueden acceder las rederas con experiencia y conocimientos teóricos sobre el oficio, pero que no dispongan de un título oficial.

En este sentido, se contempla que quienes puedan acreditar suficiente experiencia y un mínimo de horas trabajadas podrán reconocer su competencia profesional a través de las denominadas acreditaciones profesionales. En los últimos años se han producido grandes avances en lo que respecta a la profesionalización de las rederas, especialmente en comunidades como el País Vasco, donde en enero de 2012 un grupo de 61 rederas pertenecientes a los puertos de Hondarribia, Orio, Getaria, Ondarroa, Lekeitio y Bermeo recibieron el primer certificado profesional de confección y mantenimiento de arte y aparejo, tras completar un proceso de formación y evaluación a través del cual consiguieron acreditar sus competencias profesionales, accediendo así a un título que registra oficialmente dicha competencia.

En Galicia desde el año 2011 se vienen publicando numerosas convocatorias de cursos para optar a dichas acreditaciones profesionales, y se ha reconocido oficialmente la experiencia laboral y los aprendizajes de un gran número de mujeres vinculadas al oficio de confección y mantenimiento de artes y aparejos. En Cantabria, por su parte, en mayo de 2015, una veintena de rederas cántabras y una asturiana recibieron los primeros certificados de profesionalidad que se entregaban en la comunidad a trabajadoras de este sector para acreditar sus competencias profesionales.

Respecto a la dureza de la actividad, al igual que otros colectivos femeninos del sector pesquero, las rederas trabajan habitualmente en condiciones climatológicas poco favorables, expuestas a las inclemencias climatológicas (exceso de frío, calor, humedad, etc.). Igualmente, suelen permanecer mucho tiempo en la misma posición, en posturas incómodas o forzadas, realizando movimientos repetitivos o, incluso, sobreesfuerzos (por ejemplo, cuando trasladan ellas mismas las pesadas redes). Todo ello les ocasiona una serie de dolencias musculares o esqueléticas que, en muchas ocasiones, no les son reconocidas como enfermedades profesionales sino como contingencias comunes, no teniendo en tal caso derecho a la baja por enfermedad profesional y sus correspondientes prestaciones.

En algunas comunidades autónomas ya han realizado estudios sobre enfermedades laborales de rederas y neskatillas, con vistas a que dichas dolencias puedan ser reconocidas como enfermedades profesionales. Uno de los más relevantes se anunció en noviembre de 2011 durante la asamblea de la Asociación de Rederas y Neskattillas del País Vasco, y ha sido realizado por Instituto de Seguridad y Salud Laborales del Gobierno de la Comunidad

Autónoma Vasca (OSALAN). Asimismo, en el año 2012, el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA) realizó el *Estudio de las condiciones de trabajo de las rederas gallegas* como apoyo y promoción de la prevención de riesgos laborales en el sector de la reparación y montaje de redes y aparejos de pesca. Y recientemente, en junio de 2017, la Xunta de Galicia ha presentado una guía sobre buenas prácticas en prevención de riesgos laborales específica para el colectivo de rederas, elaborada también por el ISSGA. La difusión de este documento alcanzará una tirada de más de cien ejemplares y será distribuida por la Federación Galega de Redeiras O Peirao entre sus asociaciones federadas.

Otra de las reivindicaciones tradicionales del colectivo es el reconocimiento de los coeficientes correctores de la edad de jubilación. En abril de 2008 se presentó en el Congreso de los Diputados una Proposición no de Ley relativa a la necesidad de aplicar los coeficientes reductores de la edad de jubilación a las rederas; un beneficio adquirido por otros profesionales del sector extractivo --acogidos igualmente al Régimen Especial de del Mar— por considerarse que desarrollan profesiones de naturaleza peligrosa, penosa o tóxica. Sin embargo, en el caso de las rederas esta posibilidad aún no les está reconocida.

Por último, los profesionales del sector pesquero, entre los que se encuentran las rederas y rederos como trabajadores inscritos en el Régimen Especial de los trabajadores del Mar, están cada vez más concienciados de la necesidad de emprender nuevas actividades, valorando las posibilidades de innovación del trabajo y la tendencia general del mercado laboral.

En este sentido, la diversificación del sector en busca de vías de ingresos complementarios a través del acceso a otros mercados y nuevos modelos de negocio, especialmente en un momento de descenso de la actividad extractiva, se contempla como una oportunidad laboral y de crecimiento. En lo que respecta al trabajo de las rederas, una adecuada estrategia de diversificación implicaría una serie de oportunidades: aumento del volumen de trabajo a partir de la elaboración de nuevos productos; menor dependencia de la actividad extractiva y, por tanto, menor estacionalidad; vinculación a nuevos sectores como el turismo o la artesanía marinera con mayores perspectivas de desarrollo, etc.

Por todo ello, las asociaciones de rederas son, por lo general, proclives a este cambio y promueven ideas encaminadas a fomentar y mejorar sus condiciones laborales, experimentando otras actividades para diversificar su oficio, conectándolo con el valor etnográfico del mismo o con el patrimonio turístico y cultural de sus respectivos entornos. En este sentido, diferentes colectivos de rederas están apostando en la actualidad por actividades como la realización de visitas guiadas a sus lugares de trabajo para dar a conocer su oficio o la elaboración de artículos de artesanía, confeccionados con materiales reciclados de la pesca; actividades a través de los cuales consiguen ampliar sus ingresos y poner en valor su labor.

Como ejemplo de ello destacan proyectos como el desarrollado por las rederas asturianas que conforma el Equipo A.T. para la *Mejora de la empresa de rederas*, que consiste en la adecuación de su espacio de trabajo para la venta de útiles de pesca y artesanía; un proyecto que ha sido distinguido por la Red Europea de Zonas de Pesca (FARNET). Igualmente es muy representativa la iniciativa *Enredadas: cultura y oficio de las rederas*, un proyecto de colaboración entre varias asociaciones de rederas de Galicia y la Federación Galega de Redeiras Artesás O Peirao, impulsado por los Grupos de Acción Costera GAC 1: A Mariña-Ortegal, GAC 3: Costa da Morte y GAC 7: Ría de Vigo-A Guarda, con el apoyo de la Xunta de Galicia y la Fundación Centro Galego da Artesanía e do Deseño.

2.3.3. El trabajo de neskatillas y empacadoras

En el País Vasco se denomina neskatilla a la mujer encargada de recibir a los barcos cuando estos llegan a puerto para realizar la descarga, llevarse la mercancía y proceder a su venta. También se encarga del aprovisionamiento de los víveres que necesitan los pescadores para zarpar a alta mar. Habitualmente se trata de un colectivo formado por familiares de los marineros (esposas, hijas, hermanas, etc.).

Desarrollan su actividad, principalmente, en los puertos vizcainos de Bermeo y, en menor medida, en Lekeitio y Ondarroa. Son neskatillas de la flota de cerco y de la flota artesanal. Normalmente cada barco tiene una o, en algunos casos, dos neskatillas, que cotizan al Régimen Especial del Mar como autónomas, si bien el armador aporta el coste de la cotización por ellas. Estas mujeres van "a la parte", pues tienen una participación en la *partija* del barco.

Las neskatillas realizan su trabajo para la flota de bajura, constituida por la flota artesanal (o de artes menores) y la flota de superficie (cerco, cebo vivo y curricán). La primera está formada por un importante número de embarcaciones, con base principalmente en puertos de la costa vizcaína, concretamente, en el puerto de Bermeo. La segunda captura fundamentalmente pequeños y grandes peces pelágicos (anchoa y bonito) y es un subsector que ha apostado fuertemente por la renovación de la flota en los últimos quince años. Su presencia es escasa en la costa vizcaína, siendo en los puertos guipuzcoanos donde se encuentra el mayor número de buques, principalmente en Hondarribia, Getaria y Orio.

Por su parte, el colectivo de empacadoras está formado por mujeres que realizan su actividad en el puerto de Ondarroa, donde se dedican a pesar, clasificar, renovar el hielo y ordenar las cajas de pescado descargadas de la flota o de camiones procedentes de las lonjas de las diferentes empresas antes de su subasta.

Estas mujeres trabajan para el subsector extractivo de altura al fresco, realizando descargas que pueden durar aproximadamente tres horas, y cada empacadora puede llegar a realizar hasta tres cada noche, moviendo cajas de entre 13 a 45 kilos. Trabajan una media de cuatro meses al año, en cuadrillas de varias mujeres y, generalmente, siempre para la misma pesca.

Neskatillas y empacadoras, al igual que rederas (trabajo que desempeñan también muchas neskatillas vascas) son considerados oficios artesanales, auxiliares de la pesca, basados en actividades conexas realizadas desde tierra que resultan absolutamente imprescindibles para las flotas y para el correcto desarrollo de la actividad extractiva, pues hacen posible:

- Gestión de compras y aprovisionamiento, gestión administrativa (gestiones bancarias, trámites legales, obligaciones fiscales, etc.).
- Información a armadores sobre condiciones de venta en puertos cercanos (situación de oferta y demanda en las subastas).
- Apoyo en la descarga.
- Venta del pescado en las lonjas.
- Colocación del pescado vendido en embalajes de menor tamaño.
- El cosido de las redes, en el caso de las rederas y neskatillas de cerco.

En otras zonas de la cornisa cantábrica también se dan oficios auxiliares a la pesca similares a los desarrollados por estas mujeres. Concretamente, en Cantabria existe una figura semejante, tradicionalmente denominada "muchacha del barco", que realiza funciones asimilables a las de las neskatillas y empacadoras vascas, pues son las encargadas en tierra de atender las necesidades de las embarcaciones, acarreando los cestos, el carbón, el comestible o el pescado capturado que trasladan a las cofradías, así como otras tareas imprescindibles para la buena administración del barco.

Al igual que sucede con las rederas, una de las principales singularidades de los oficios de neskatilla y empacadora es su marcado carácter discontinuo, puesto que, al depender tan directamente de la pesca, estas mujeres no realizan su trabajo todos los días, sino tan solo aquellos en que llega a puerto pescado para descargar, clasificar, distribuir y trasladar. En el caso concreto de las empacadoras, que son contratadas laboralmente, esta discontinuidad en los servicios ha condicionado su trabajo, especialmente la jornada y el salario.

Históricamente estos oficios artesanales y auxiliares de la flota pesquera fueron desempeñados por muchas mujeres de los puertos costeros del País Vasco para contribuir al sostén de sus economías familiares. Atendiendo al desempeño de una actividad considerada penosa y poco reconocida a nivel retributivo y prestacional, dichos colectivos fueron incluidos desde su inicio en el Régimen Especial del Mar, cotizando como autónomos, para tener acceso a asistencia médica y poder generar una pensión de jubilación.

Tradicionalmente estas actividades se han caracterizado por una fuerte desregularización, atomización e intrusismo. Ante esta situación, las mujeres que trabajan en este ámbito de actividad, con el apoyo y colaboración del Gobierno Vasco, comenzaron a autorregularse e identificarse profesionalmente, asociándose e intentando definir los requisitos de acceso a los respectivos oficios que lo componen, para con ello evitar el intrusismo y el fraude; y, sobre todo, crear canales de interlocución con los agentes sociales a través de dichas asociaciones.

Por otro lado, y aunque con anterioridad a la reciente Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero los oficios de neskaitilla y empacadora ya se habían venido considerando dentro del ámbito de protección del REM, con esta nueva Ley se incluye una mención expresa a este colectivo. Así, la disposición final cuarta de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, es trasladada a la disposición adicional cuarta de la citada Ley 47/2015, reconociendo a estas profesionales como una especialidad de la provincia de Bizkaia e incorporándolas como personas trabajadoras por cuenta propia dentro del grupo tercero de cotización a que se refiere el art. 10 de dicha ley, referente a la clasificación de personas trabajadoras. De este modo, las neskaitillas y empacadoras aparecen por primera vez mencionadas en la normativa sectorial.

En estos momentos, según los últimos datos de inscritos al Régimen Especial del Mar del ISM, correspondientes a 2016, existen 40 neskaitillas/empacadoras, todas ellas mujeres, observándose una importante reducción del número de trabajadoras en estos oficios en los últimos años, superior al 25%. Dicha tendencia hacia la caída de empleo en estas actividades queda patente en los datos recogidos en el *Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura del País Vasco 2020*. En este documento se calcula un total de 90 mujeres trabajadoras en los oficios auxiliares del sector pesquero vasco: 19 empacadoras, 17 neskaitillas y 54 rederas.

Todas estas mujeres que trabajan en los oficios relacionados con la pesca en el País Vasco (neskaitillas, empacadoras y rederas) se unieron en 2014 para crear *Itsas Emakume Lagileen Fererazioa*, la Federación de Mujeres del Mar de Euskadi. Se trata de una asociación sin ánimo de lucro que ejerce la defensa y representación conjunta de sus derechos profesionales.

La organización aglutina a las tres asociaciones de mujeres del sector pesquero vasco (Asociación de Rederas y Neskaitillas autónomas de Bermeo, Asociación de Neskaitillas de Ondarroa y Asociación de Rederas y Neskaitillas de cerco de Euskadi), y en total están representadas unas 90 mujeres que realizan su labor en los puertos de Bermeo, Lekeitio, Ondarroa, Getaria, Orio y Hondarribia. Esta organización garantiza la homogeneidad del colectivo, su autogestión y sobre todo la visibilidad del mismo frente a la Administración y la sociedad en general.

Dichos colectivos, cuya contribución es esencial para la competitividad y sostenibilidad del sector pesquero vasco, y que aportan significativos recursos al PIB de la región, han intentado durante años hacerse visibles para hacer frente al intrusismo o las duras condiciones sociolaborales que son propias de esta profesión, caracterizada por la exposición a constantes riesgos y condiciones higiénico-laborales adversas.

Tales circunstancias provocan que las neskattillas y empacadoras tiendan a sufrir dolencias y lesiones de carácter músculoesquelético en espalda y cuello, así como contracturas y tendinitis en extremidades superiores, provocadas por la realización de movimientos repetitivos, por la adopción de posturas forzadas y por la manipulación de importantes cargas. Por otro lado, está el hecho de que trabajen habitualmente durante horarios nocturnos y en unas condiciones climatológicas extremas de frío y humedad que también hace mella en su salud, provocando enfermedades como artrosis y reumas. Igualmente, cuando trabajan de día, su labor suele desarrollarse a la intemperie, con largas exposiciones al sol, lo que también puede derivar en enfermedades de la piel.

Pese a todo ello, estas mujeres –al igual que sucede con las rederas-- carecen a día de hoy de ciertas prestaciones sociales como los coeficientes reductores de la edad de jubilación. Para las neskattillas y empacadoras el hecho de que se les reconozca el derecho a poder adelantar su jubilación, en base a la penosidad del trabajo que realizan, ha sido y sigue siendo una de sus principales peticiones en materia de protección social, puesto que consideran que desarrollan un trabajo que --al igual que en el caso de otros colectivos del sector que sí pueden beneficiarse de dichos coeficientes-- debe ser reconocido como duro y sujeto a factores como la carga física, la nocturnidad o la peligrosidad.

Todo lo anterior, ha ido haciendo que estas trabajadoras vieran la necesidad de hacerse visibles para impulsar dichas mejoras que permitieran hacer de su profesión algo digno y atractivo, garantizando así el relevo generacional en unos oficios en riesgo de desaparición. Este convencimiento viene de antaño y propició, en 2007, que las neskattillas y empacadoras, junto a las rederas del Cantábrico, se reunieran en Ondarroa bajo el lema "Queremos ser visibles". Allí firmaron una declaración en la que reclamaban su consideración como colectivo profesional para mejorar las precarias condiciones sociolaborales en las que trabajaban en los puertos pesqueros del País Vasco, Cantabria, Asturias y Galicia. Desde esta declaración el colectivo ha conseguido algunos logros en materia de visibilidad, capacitación y reconocimiento profesional.

Por otro lado, el colectivo ha impulsado en los últimos años una serie de acciones dirigidas a la regulación y ordenación de su actividad. Por ejemplo, han favorecido una clara distinción entre las mujeres que se dedican profesionalmente a los trabajos enumerados más arriba de aquellas que o bien los hacen de forma esporádica o bien no ejercen realmente la actividad.

En la misma línea, han establecido los mecanismos necesarios para la obtención de certificados de profesionalidad que identifiquen a estas trabajadoras como profesionales con una formación específica, evitando con ello el intrusismo e intentando obtener una regulación al efecto que limite el acceso a la actividad a aquellas mujeres que previamente hayan obtenido el correspondiente certificado, como ocurre en otras profesiones.

En este sentido, durante los primeros meses de 2014, 36 neskatillas y empacadoras de pescado del País Vasco iniciaron el proceso para la obtención del *Certificado de Profesionalidad en Pescadería y elaboración de productos de la Pesca y Acuicultura* (INAJ0109), que sirvió para evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de su experiencia laboral y otras vías no formales de formación.

Para ello, estas mujeres han tenido que compaginar su actividad laboral con el proceso de adquisición y evaluación de competencias para la cualificación profesional de Confección y mantenimiento de artes y aparejos de pesca (en el caso de las rederas) y de Pescadería y elaboración de productos de la Pesca y Acuicultura (en el caso de las neskatillas y empacadoras), conscientes de su compromiso por impulsar la dignificación sociolaboral de unas profesiones que han estado históricamente relegadas. Con la obtención de tales certificados de profesionalidad el colectivo pretende individualizar, regular y reivindicar que su labor sea reconocida oficialmente. Asimismo, con dicho reconocimiento oficial se da por concluida la fase de acreditación de competencias profesionales de los colectivos de mujeres que trabajan en los puertos.

El estudio del perfil socioeconómico y laboral de estas profesionales, junto al análisis de sus problemáticas, queda recogido en el *Diagnóstico sobre la situación profesional de las neskatillas y empacadoras*, realizado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en 2016.

2.4. Acuicultura

La acuicultura es una actividad que abarca muy variadas prácticas y una amplia gama de especies, sistemas y técnicas de producción. Puede definirse como el cultivo de organismos acuáticos con técnicas encaminadas a hacer más eficiente su rendimiento. Según el estudio *La Acuicultura en España 2013* --realizado por ESACUA, APROMAR y Fundación OESA-- la acuicultura tiene una historia de 4.000 años, pero ha sido desde hace 50 cuando se ha convertido en una actividad socioeconómica relevante, dando empleo a más de 12 millones de personas en el mundo.

En España, la acuicultura contribuye a la fijación de población al territorio en numerosas comarcas donde llega a ser, en ocasiones, el principal motor de la economía local.

Además, tradicionalmente ofrece un notable porcentaje de empleo femenino, tanto en puestos productivos como técnicos o directivos. Las estadísticas elaboradas por el MAPAMA recogen que el número de unidades de trabajo anual (UTA) en acuicultura en España, incluyendo el marisqueo, ascendieron en 2015 (último dato disponible, según las estadísticas pesqueras publicadas en abril de 2017) a 6.813; si bien esta cifra está repartida entre 18.076 personas, de las cuales 5.438 eran mujeres frente a 12.638 hombres, lo que supone un 30,08% de representación femenina.



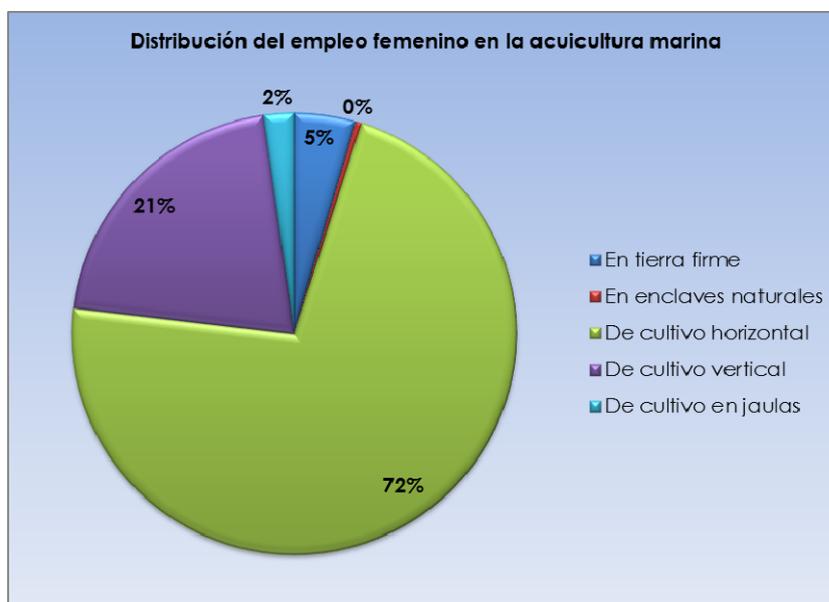
Estadísticas Pesqueras MAPAMA (Abril 2017). Datos correspondientes a 2015.

En la acuicultura de peces marinos el número de empleos directos decreció un 9,68% en 2015, respecto al año anterior pasando de los 19.020 a los 17.178 empleados; mientras que en acuicultura continental el número de empleos directos creció en 0,5%, hasta alcanzar 898 empleados.

La estacionalidad del empleo en esta actividad, especialmente en el ámbito de la acuicultura marina, unida a las importantes variaciones que experimenta la producción de moluscos (asociadas a episodios de mareas rojas que traen aparejados ceses prolongados de la actividad) se ve reflejada también al analizar la evolución de los datos de empleo, que muestran una tendencia de disminución del número de personas implicadas en el sector.

A estos empleos hay que sumar aquellos que generan el resto de actividades auxiliares fundamentales para el desarrollo de la acuicultura como la transformación y elaboración, el empaquetado, la comercialización y distribución, la fabricación de equipos para la elaboración de pescado, la fabricación de redes, aparejos y tecnologías, la producción y el suministro de hielo, la construcción y el mantenimiento de embarcaciones e instalaciones acuícolas, la investigación científica y las administraciones implicadas en su seguimiento y desarrollo.

En 2015 se encontraban en funcionamiento en España un total de 5.296 establecimientos de acuicultura. El 70,5% de estas instalaciones se corresponden con bateas y parques de cultivo. Se observa un constante aumento del número de establecimientos acuícolas en los últimos años.



Estadísticas Pesqueras MAPAMA (Abril 2017). Datos correspondientes a 2015.

En lo que respecta al empleo femenino, el 97% de las mujeres que trabajan en acuicultura lo hacen en establecimientos dedicados a la acuicultura marina, con un total de 5.276 mujeres, frente a 162 que trabajan en la acuicultura continental. Y concretamente dentro de la acuicultura marina, el grueso de este empleo femenino, según las estadísticas, se concentra en instalaciones de cultivo horizontal (parques de cultivo, bancos naturales cultivados, mesas y otros sobreelevados...), donde trabajan 3.798 mujeres, el 72% del total de trabajadoras de la acuicultura marina. Estas trabajadoras pertenecen al colectivo de mariscadoras --al que nos hemos referido en el apartado 1.3 de este diagnóstico— y que, como ya se ha apuntado, adoptaron las labores de cultivo como parte de un nuevo sistema basado en el incremento de la producción y la sostenibilidad, que empezó a desarrollarse en la década de los 90, siendo una de las claves para la profesionalización de estas mujeres, ya que este cambio de modelo productivo supuso para estas trabajadoras pasar de la faceta de “mariscadoras-explotadoras” a la de “mariscadoras- cultivadora”.

Dentro de la acuicultura marina, el siguiente ámbito de cultivo que registra mayores tasas de empleo femenino es el de cultivo vertical (bateas flotantes, bateas fijas, long-line...). En estas instalaciones trabajan 1.103 mujeres, el 21% del total del empleo femenino en la acuicultura marina. Estas mujeres suelen trabajar fundamentalmente en bateas para el cultivo del mejillón.

Concretamente, la miticultura es una de las principales actividades económicas de la costa gallega, y tradicionalmente las bateas han sido negocios eminentemente familiares, con un gran componente femenino, que se solían alternar con otros trabajos en la agricultura o en la pesca de bajura. En este tipo de sistemas, todos los miembros de la familia trabajaban en el cultivo del mejillón, o estaban implicados en la gestión de la batea, siendo la cotitularidad de las concesiones algo habitual en este tipo de cultivos marinos.

En este sentido, el sector mejillonero ha sido históricamente un ámbito de actividad donde la mujer ha intervenido en gran medida, tal y como lo sigue haciendo en la actualidad. Las *bateiras* (como se las denomina en Galicia) siempre han tenido un papel destacado, contribuyendo a hacer de este tipo de acuicultura un auténtico medio de vida desde los comienzos mismos de la actividad de cultivo de este molusco (cuyos orígenes se remontan a 1946 cuando se creó la primera batea en esta comunidad), incluso antes de la introducción de maquinaria. Así pues, las *bateiras* desarrollan su actividad en las bateas y también en las embarcaciones auxiliares de acuicultura, ejerciendo como mano de obra en las labores propias de la explotación como el encordado, el desdoble, la clasificación del mejillón, la limpieza, etc. Asimismo, algunas de estas mujeres --tal y como también sucede en otros colectivos femeninos del sector pesquero como el de las armadoras o propietarias de los barcos de pesca-- se ocupan habitualmente de las labores administrativas, realizando la tramitación o gestión de los diferentes asuntos relacionados con la concesión, además de participar en las tareas propias del cultivo del mejillón.

No obstante, el trabajo de las *bateiras* ha sido considerado, a menudo, como un mero complemento al del hombre; y a esta falta de reconocimiento de su trabajo se han ido añadiendo otro tipo de discriminaciones derivadas del carácter familiar de las pequeñas empresas mejilloneras. Así, según se detalla en las actas *del Simposio La mujer en la pesca, la acuicultura y el marisqueo en el contexto comunitario*, organizado por AKTEA en Santiago de Compostela en 2004, "el régimen económico que predomina [en las bateas] es el de gananciales, y los casos en que la mujer lleva totalmente la gestión empresarial es aproximadamente de un 2% y en este porcentaje 2 de cada 3 son viudas o separadas".

Las *bateiras* se enfrentan, asimismo, a otra serie de problemas, que también son compartidos por otros colectivos femeninos del sector. Una de las principales problemáticas, al igual que ocurre con las mariscadoras, viene derivadas de fenómenos como las mareas rojas, que condicionan la extracción de recursos y es uno de los factores que más determinan la apreciación de inestabilidad en el puesto de trabajo por parte de las mujeres de este subsector.

Asimismo, estas trabajadoras necesitan incrementar su presencia en los órganos de gobierno del sector y poner en valor su papel en todos los ámbitos laborales, lo cual debe basarse en un incremento del nivel formativo, incidiendo en aquellos aspectos o materias que puedan

resultarles de mayor interés como las relacionadas con la comercialización, la organización y las nuevas tecnologías. Igualmente --como ocurre con mariscadoras, rederas, neskatillas y empacadoras-- las bateeiras también padecen dolencias relacionadas con su actividad, debido a que realizan labores que precisan de grandes esfuerzos físicos y deben adoptar posturas forzadas cuando trabajan.

Respecto a la acuicultura continental, los 162 empleos femeninos registrados por las estadísticas del MAPAMA se dan en construcciones y/o artefactos ubicados en tierra firme como tanques y canalizaciones, sistemas de recirculación u otros.

Al margen de los colectivos ya referidos, es importante señalar que en el ámbito de la acuicultura, tanto marina como continental, son muchos los perfiles profesionales desarrollados por mujeres: desde directivas de empresas, pasando por operarias, trabajadoras en las plantas de producción, empleadas de suministros, técnicas de certificación, científicas, entre otras actividades. La contribución de todas estas mujeres es fundamental en todos los ámbitos de la cadena, pues están presentes en cada uno de los procesos que lo conforman: cultivo, comercialización, preparación del producto, trabajos de dirección y gestión, inspección y control, etc.

En especialmente destacado el papel de las mujeres en el ámbito de la investigación, la innovación y la diversificación vinculadas al sector acuícola. El abanico de actividades científicas y tecnológicas en las que participan las mujeres es muy amplio, desde la gestión y dirección de proyectos en materia de I+D+i, hasta el control de calidad de los productos de acuicultura, pasando por el asesoramiento científico-técnico, las actividades propias en los laboratorios, la intervención en las distintas actividades y procesos de análisis físico-químico relacionados con el control de especies, calidad de las aguas, tecnología de los alimentos o vigilancia tecnológica, etc. Asimismo, la consideración y notoriedad de las mujeres como investigadoras está empezando a crecer. Así, en los últimos años tres científicas españolas han publicado 180 artículos científicos en 5 de las 10 mejores revistas a nivel mundial en el campo de la acuicultura, tres veces más que los hombres en sus respectivas revistas, según datos de la Universidad Politécnica de Madrid.

Por otro lado, también está incrementando la iniciativa emprendedora femenina en este ámbito y su apuesta por la diversificación, donde las mujeres destacan por su alta capacidad de innovación. De hecho, en los últimos años han surgido interesantes iniciativas empresariales dirigidas por mujeres relacionadas con el cultivo de nuevas especies de acuicultura o con el desarrollo de actividades vinculadas al turismo acuícola. Estas últimas se basan principalmente en visitas guiadas para dar a conocer el proceso de producción, desde la cría hasta el proceso de transformación, complementadas con otro tipo de actividades como la restauración y enología, el hospedaje, el turismo rural, etc.

De un modo general, y desde el punto de vista de género, entre las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres que trabajan en la acuicultura, destacan la permanencia de diferencias significativas entre el tipo de trabajos que realizan hombres y mujeres en la acuicultura, debido a que todavía existe una fuerte segregación laboral (horizontal y vertical) asociada a estereotipos o roles tradicionales de género. En este sentido, y según el sector, la igualdad de oportunidades se da en mayor medida en aquellos espacios de mayor nivel tecnológico, como pueden ser los criaderos o hatcheries, así como en los centros donde se desarrolla una importante labor de investigación o un trabajo de carácter más especializado, ya que en muchos de ellos el número de mujeres en plantilla incluso supera al de hombres; un hecho que podría explicarse por el mayor número de mujeres licenciadas en titulaciones como biología o ciencias del mar.

Dentro de la acuicultura marina, donde más claramente se observa la prevalencia femenina o mayoría numérica de las mujeres, según el propio sector, es en las actividades vinculadas a la transformación, procesamiento, envasado y comercialización de productos acuícolas, así como en los puestos de trabajo de oficina o vinculados a la administración. En cambio, los hombres predominan en aquellas actividades relacionadas con el engorde y pesca de especies acuícolas; un hecho que se suele atribuir a la dureza de la propia actividad, la escasa flexibilidad de los horarios o la existencia de turnos que dificultan la conciliación.

Otras importantes problemáticas que enfrentan estas profesionales del sector acuícola tienen que ver con los riesgos laborales específicos asociados a las condiciones higiénicas y de seguridad en el trabajo; la falta de adecuación de las instalaciones (con falta de aseos diferenciados para hombres y mujeres en algunos tipos de trabajo como el que desarrollan las buceadoras) o las carencias y dificultades de acceso a servicios básicos como colegios y guarderías, por la habitual lejanía de las instalaciones acuícolas de los núcleos urbanos. Esto último incide nuevamente en dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, que afectan en mayor medida a las mujeres.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el sector acuícola tiene un marcado carácter estacional, lo que implica que se tienda a la temporalidad en la contratación, debido a los diferentes picos de producción durante el año, tratándose ésta de una problemática que afecta tanto a hombres como a mujeres.

La representatividad y características del trabajo femenino en la acuicultura, así como sus problemáticas específicas son analizadas en mayor detalle en el *Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la acuicultura*, elaborado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en 2016.

2.5. Industria

Las actividades de transformación y comercialización forma parte importante de la actividad pesquera y acuícola en términos socioeconómicos, pues son eslabones esenciales en la consecución de una sostenibilidad a largo plazo, ya que permiten equilibrar la balanza comercial atenuando los efectos de las variaciones de la oferta y la demanda, así como garantizar el abastecimiento del mercado de los productos pesqueros y acuícolas.

Un pilar básico en dichas áreas es el capital humano, de elevada experiencia y tradición, donde destaca el papel de las mujeres, dándose en ambos sectores (tanto en la transformación como en la comercialización) una gran presencia femenina.

2.5.1. La mujer en la transformación de productos pesqueros y acuícolas

La industria transformadora de productos de la pesca y la acuicultura supone una fuente de ingresos muy relevante para España, ya que se trata de un sector de gran importancia económica y social, que emplea mayoritariamente a mujeres.

Una muestra de la relevancia socioeconómica de este sector de actividad es que España lidera la producción de este sector en la Unión Europea, además de ser el segundo país productor mundial de conservas de pescados y mariscos y el primero de la UE en el sector del pescado congelado.

La dimensión actual de la industria transformadora --según la última *Encuesta Industrial de Empresas* elaborada por el INE con datos CNAE 2009-- se cifra en 2014 (último dato disponible) en unas ventas netas de productos que ascienden a 4.165.898.000 euros. En dicho año existían en España 542 empresas dedicadas al procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos (el 0,29% del total de la industria) que daban empleo a 18.339 personas (lo que representa el 0,95% de las personas ocupadas en el total de la industria). Aunque no se dispone del dato de empleo desagregado por sexo en la industria del procesado de pescado, se sabe que es un segmento mayoritariamente femenino, pues se calcula --según las estimaciones del propio sector-- que en torno al 70-74% de las personas que ejercen en esta industria son mujeres, las cuales trabajan principalmente en la conserva, aunque también de otros ámbitos de transformación como salazones, ahumados, etc.

En la actualidad sólo contamos con datos cuantitativos aproximados, aportados por entidades sectoriales como ANFACO, limitados a sus empresas asociadas y relativos a Galicia. Según esta fuente, en 2016 trabajaban en el sector conservero gallego un total de 11.630 personas, realizando labores de procesamiento y fabricación de conservas de pescados,

crustáceos y moluscos, de las cuales 6.345 eran mujeres, lo que supondría una representatividad femenina del 70,9%.

DATOS GALICIA			
Cnae 2009	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
1021 Procesado de pescados, crustáceos y moluscos	825	1.899	2.724
1022 Fabricación de conservas de pescado	2.561	6.345	8.906
Total	3.386	8.244	11.630

Fuente: ANFACO. Datos 2016.

Al margen de los datos estadísticos, es evidente que el procesado de productos pesqueros y acuícolas es una actividad altamente feminizada, como ocurre en cualquier ámbito conservero del sector alimentario, donde las mujeres constituyen la base operaria de la industria, interviniendo históricamente en los diferentes procesos de transformación de la materia prima del mar para hacer posible su conservación, venta y posterior consumo.

Importantes estudios sobre esta materia coinciden en señalar que uno de los rasgos definitorios de la organización laboral en la industria de transformación de pescado (salazón, escabeches, conserva hermética) es su gran intensidad en mano de obra femenina. El estudio sobre *Actividad femenina en industrias pesqueras de España y Portugal (1870-1930)*, realizado por Luisa Muñoz Abeledo, de la Universidad de Santiago de Compostela, apunta algunos de los factores que están detrás de esta tradicional presencia femenina en el sector, los cuales, a su vez, ponen de manifiesto ciertas problemáticas que afectan a este colectivo. En este sentido señala que las empresas del sector empleaban mayoritariamente mujeres “en primer lugar, para mantener unos costes laborales bajos, puesto que los salarios femeninos suponían tan solo un cincuenta por ciento de los masculinos, pauta que se mantuvo a lo largo del primer tercio del siglo XX y que contribuía a mantener la competitividad externa del sector”. El segundo motivo que revela este estudio es la consideración de que “la mano de obra femenina era menos conflictiva que la masculina. De hecho las asociaciones femeninas fueron escasas y efímeras, surgiendo para resolver algunos conflictos —formas de remuneración, condiciones laborales—, pero disolviéndose cuando estos quedaban resueltos”. En tercer lugar, se apunta al propio carácter estacional de la actividad en la industria, el cual “requería de mano de obra flexible, capaz de adaptarse a las irregulares entradas de pesca, que debía ser procesada con rapidez”.

Por todo ello, la autora del estudio considera que “algunos factores de demanda —la organización industrial y los bajos salarios— fueron determinantes de la actividad femenina.

A esto cabe añadir factores de oferta: los hogares de pescadores, con ingresos parcos e irregulares de los hombres, precisaban del trabajo de las mujeres para equilibrar su presupuesto familiar, especialmente en regiones con pocas oportunidades de empleo e industrialmente atrasadas a finales del siglo XIX. Además, existía una fuerte tradición preindustrial en estos hogares en los cuales las mujeres realizaban la limpieza y transformación de la pesca en las bodegas mientras que los hombres eran los que pescaban, manteniéndose esta división sexual del trabajo", que ha llegado hasta hoy.

Algunas de estas problemáticas (estacionalidad del trabajo derivada de la fuerte dependencia de la actividad extractiva –como ocurre en otros subsectores de la actividad pesquera–, segregación laboral en función del género, falta de asociacionismo femenino, etc.) siguen dándose en la actualidad. A éstas hay que sumar los riesgos para la salud y seguridad derivados de la propia actividad, puesto que las trabajadoras de las conserveras y otras actividades de transformación se enfrentan cada día a una larga lista de riesgos laborales asociados a diferentes procesos: uso de herramientas afiladas, frecuente contacto con el agua en la propia actividad del manipulado, trabajo en pavimentos y superficies resbaladizas, continua exposición al frío en la manipulación de productos congelados o en la estancia en cámaras frigoríficas, etc.

Según diversos estudios, algunos de los principales riesgos de esta actividad están asociados a caída de productos transportados por vía aérea por rotura de cuerda; exposición a contaminantes biológicos por contacto con la materia prima; realización de movimientos repetitivos en el manipulado, pelado, empaquetado de productos; carga y descarga pesada de productos y mercancías; carga estática como consecuencia de permanecer la mayor parte de la jornada laboral de pie; lesiones a nivel musculoesquelético del sistema locomotor; elevada carga de trabajo o turnos nocturnos, etc.

A nivel geográfico, la mayoría de las empresas conserveras –y, por tanto, el mayor número de mujeres que trabajan en este sector– se da en el Cantábrico: Galicia, Principado de Asturias, Cantabria y País Vasco. En el segmento de congelados y preparados a base de pescado, las salas de elaboración se concentran en Valencia, País Vasco, Madrid y Cataluña; y en cuanto al subsector de pescados ahumados, la mayor parte de la producción nacional está en la Comunidad Autónoma de Madrid y en la provincia de Barcelona.

Paralelas a la gran industria se sitúan las pequeñas productoras de unidades de transformación, que a menudo se benefician de la imagen artesanal de calidad del producto que fabrican. Analizando diferentes ejemplos de proyectos emprendedores promovidos por mujeres de distintas comunidades autónomas se observa que es significativo el número de emprendedoras que han sabido explotar con éxito nuevos nichos de mercado con potencial de negocio en el ámbito de la transformación artesanal de productos de la pesca.

Estos proyectos se basan en formas innovadoras de revalorizar las capturas y aumentar la renta familiar, creando unidades de transformación a pequeña escala, donde se elaboran productos de alta calidad que son muy apreciados por los consumidores. Estas iniciativas suelen tener buena acogida en el mercado y ser rentables económica y socialmente para las productoras que las emprenden.

2.6. Comercialización

Tradicionalmente las mujeres se han dedicado a las tareas de comercialización, ya sea de sus propios productos procedentes del marisqueo en la costa, o de la transformación y la venta de las capturas que obtenían los hombres que salían a faenar.

La lonja es lugar principal de transacción comercial entre productores, distribuidores, mayoristas y comerciantes, pero además supone un lugar de relación social entre los miembros de la comunidad pesquera, donde se intercambian opiniones, valoraciones y reflexiones sobre el trabajo en el mar.

En el pasado, las mujeres gestionaban las ventas de la lonja, desarrollando empresas familiares basadas en la comercialización del pescado, mientras los hombres se dedicaban a la pesca en el mar. Esta situación cambiaría a consecuencia de la crisis en el ámbito pesquero. Debido a la inestabilidad de las salidas al mar, los hombres vieron disminuidas sus posibilidades en el sistema pesquero local, lo que incrementó la integración de jóvenes en el ámbito educativo. Este hecho fue causando un paulatino ajuste de género en las empresas familiares de la lonja, ya que al ver reducidas las posibilidades de estos, las propias madres cederían su espacio en la lonja a sus hijos, siendo los varones los encargados de continuar la tradición familiar, mientras las hijas se inclinaban por proseguir con sus estudios. Así, los hombres pasaron a dominar también el negocio de la compra-venta de pescado.

2.6.1. La mujer en el comercio minorista y mayorista de pescado y afines

Al igual que en la industria de la transformación, las mujeres juegan un papel fundamental en el comercio minorista de pescados y productos afines. Así, según el *Estudio sobre las condiciones de trabajo y salud en el colectivo de mujeres trabajadoras del comercio minorista de pescado y afines*, elaborado en 2013 por FEDEPESCA, actualmente existe una mayor proporción de mujeres que de hombres en esta actividad: un 53,26% frente a 46,74%. Este es un primer indicador de la importancia del colectivo femenino en el sector de la comercialización a nivel nacional, existiendo una importante diferenciación en la distribución por sexos que se da en las diferentes comunidades autónomas.

El peso de las mujeres en el comercio minorista es una constante que se repite a lo largo del tiempo. Tradicionalmente se ha establecido una relación directa entre las tareas características del sector con las capacidades que se considera que las mujeres pueden desarrollar mejor o en mayor medida. Esto es debido, principalmente, a los prejuicios sociales que determinan la división del trabajo en función del género, destinando los trabajos de mayor habilidad y cuidado a las mujeres, mientras que aquellos trabajos más relacionados con el factor fuerza quedaban reservadas a los hombres.

En el sector minorista de venta de pescado, al igual que en otro tipo de comercios, este estereotipo está cambiando en las últimas décadas, pues las mujeres ya se dedican a todo tipo de tareas, abarcando la totalidad del proceso laboral que el propio negocio requiere.

Generalmente, las mujeres detallistas realizan muy diversas tareas de gestión y administración: compra de productos, pago a proveedores, pago de impuestos, gestión de la actividad preventiva, etc., a parte de las labores diarias propias de su faceta como vendedoras.

Las plantillas de personal de los comercios minoristas son relativamente reducidas, con no más de cuatro trabajadoras en la mayoría de los casos, que atienden a no menos de cincuenta clientes al día cada una de ellas. Esto supone un elevado ritmo de trabajo, que conduce ineludiblemente a un aumento de los factores de riesgo relacionados con dicha carga laboral y otras sintomatologías tales como malas posturas, movimientos repetitivos...

En este sentido, también es importante destacar el doble papel que cumplen estas mujeres, como trabajadoras en el sector y como responsables de otras responsabilidades relacionadas con las labores domésticas, el cuidado de los hijos/as, etc. Todo ello se traduce en una doble jornada para muchas de estas profesionales; del mismo modo que ocurre en el resto de colectivos analizados. A esta circunstancia se unen las extensas jornadas de trabajo y los largos horarios establecidos para el eficaz desarrollo de la actividad comercial, que suponen en muchas ocasiones un elevado nivel de cansancio, trastornos de los ciclos de sueño, etc. Estos aspectos tienen especial relación con los posibles riesgos laborales y dolencias o enfermedades propias sufridas durante la actividad laboral, que se unen a otra serie de riesgos característicos de este trabajo como son los daños causados por el elevado tiempo que permanecen de pie, en un ambiente por lo general húmedo, expuestas a herramientas de corte (en ocasiones sin estar provistas de los medios adecuados para su manipulación), el manejo de cargas pesadas, el permanente contacto con el hielo y el agua en las tareas de almacenamiento, colocación y despacho de los productos (pesca y congelados), etc.

En definitiva, según señala el citado estudio, nos encontramos ante un colectivo con una edad media-alta, que se enfrenta también a un escaso reemplazo generacional, al tratarse de una opción laboral poco atractiva, por los motivos expuestos, para las nuevas generaciones.

Por su parte, en el ámbito del comercio mayorista, la presencia femenina ha empezado a cobrar una importante presencia en los últimos años a través de una nueva generación de emprendedoras, que en la mayoría de ocasiones constituyen el relevo generacional de empresarios de larga trayectoria en el sector comercial e industrial de los productos pesqueros. Estas empresarias de la comercialización están innovando la gestión tradicional de las empresas que operan en este sector, apostando por un modelo empresarial basado en el liderazgo y el emprendimiento, sobre la base de nuevas fórmulas de gestión de los contactos comerciales, el desarrollo de nuevas formas de presentación de los productos, la atención a las nuevas tendencias de consumo, la realización de degustaciones, el incremento de la presencia en ferias y eventos sectoriales, la mejora del proceso de compraventa, etc.

Para determinar la representatividad de las mujeres en el subsector de la comercialización de productos pesqueros es necesario acudir a los datos de la *Encuesta anual de comercio* realizada por el INE, cuyos últimos datos son correspondientes a 2014.

Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios				Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados			
REMUNERADO							
Fijos		Eventuales		Fijos		Eventuales	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
23.249	10.271	4.140	1.577	3.067	4.722	750	768
Total fijos: 33.520		Total eventuales: 5.716		Total fijos: 7.789		Total eventuales: 1.518	
Total remunerados: 39.236				Total remunerados: 9.307			
NO REMUNERADO ¹							
Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
5.500		1.182		5.870		5.333	
Total no remunerados: 6.683				Total no remunerados: 11.203			
TOTAL OCUPADOS AL POR MAYOR: 45.919				TOTAL OCUPADOS AL POR MENOR: 20.510			

Fuente: Encuesta Anual de Comercio (CNAE-2009). Año 2014. INE

Según los datos que se observan en la tabla, en el comercio al por mayor de pescado, mariscos y otros productos alimenticios derivados trabajan un total de 13.030 mujeres, incluyendo trabajadoras remuneradas y no remuneradas; lo que representa un 28,4% del empleo total en este subsector de actividad. La mayoría de estas mujeres son contratadas con carácter fijo y perciben una remuneración.

Es necesario puntualizar que, en la estadística elaborada por el INE, el personal no remunerado está constituido por las personas que dirigen o participan activamente en los trabajos de la empresa sin percibir una remuneración fija o salario. Se incluyen aquí los propietarios, socios autónomos que ejercen una actividad en la empresa y ayudas familiares. No se incluyen los socios exclusivamente capitalistas ni los familiares del propietario que no participen activamente en la empresa.

Por otro lado, en el sector del comercio al por menor (o detallista) de pescado, marisco y otros productos trabajan un total de 10.823 mujeres, que representan el 52,8% del empleo total en este subsector; por lo que aquí se aprecia una mayoritaria presencia femenina. No obstante, tal y como se observa en la tabla, en el ámbito detallista, hay un elevado índice de trabajadoras no remuneradas –propietarias, socias autónomas y ayudas familiares--, las cuales constituyen casi la mitad del empleo femenino en esta actividad.

3. EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO LOCAL

Los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP) son asociaciones público-privadas formadas por representantes de los sectores pesquero y acuícola, además de por otros miembros de la comunidad local, que trabajan para implementar una Estrategia de Desarrollo Local para su zona. Actúan, por tanto, como dinamizadores del territorio, asumiendo la responsabilidad directa de la gestión y aplicación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP). En este sentido, pueden considerarse instrumentos de dinamización y gestión de los procesos de desarrollo integral de las zonas pesqueras, que ejercen como un importante vehículo para incrementar la visibilidad del papel de las mujeres en el sector pesquero. En este periodo de programación (2014-2020) se han incorporado el resto de CCAA costeras que no habían planificado la implementación del Desarrollo Local en el anterior periodo FEP.

Comunidades Autónomas	Nº GALP (Periodo FEP)	Nº GALP (Periodo FEMP)
Andalucía	7	7
Cantabria	2	2
Cataluña	1	2
Comunidad Valenciana	0	4
Galicia	7	8
Islas Baleares	0	2
Islas Canarias	7	7
País Vasco	0	1
Principado de Asturias	7	7
Región de Murcia	0	1
TOTAL	31	41

A fecha junio de 2017 están pendientes de aprobar sus Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) los GALP de Andalucía, Cantabria y Baleares.

Respecto a la participación femenina en los órganos de dirección de los GALP, cabe destacar que la mayoría de los grupos han previsto en sus EDLP procedimientos para favorecer el equilibrio entre sexos y contribuir al aumento de la presencia de la mujer al más alto nivel de responsabilidad: medidas de conciliación, flexibilidad horaria en la convocatoria de reuniones, discriminación positiva en los nombramientos a cargos de representación, etc.

Aunque aún falta mucho camino por recorrer, es cada vez más evidente que las mujeres van ganando presencia en los GALP. Prueba de ello son los resultados que se desprende de las EDLP: un 60% de los grupos cuenta con una o varias asociaciones de mujeres como entidades asociadas y el 45 % de las personas que ostentan el cargo de gerente son mujeres.

Asimismo, en el anterior periodo de programación FEP, los GALP ejercieron un papel fundamental en el respaldo de la iniciativa empresarial femenina y su participación en proyectos relacionados con el desarrollo local. En este sentido, el Eje 4 del Fondo Europeo de la Pesca (FEP) para el desarrollo sostenible de las comunidades costeras supuso una significativa vía de financiación para las mujeres en el sector de la pesca, las cuales demostraron una gran capacidad dinamizadora como promotoras de proyectos a través de los cuales dar respuestas a las demandas del sector y a las suyas propias como colectivo. En este sentido, un alto porcentaje de los proyectos aprobados en el marco del Eje 4 del FEP fueron iniciativas presentadas por mujeres, ya sea a través de colectivos o agrupaciones profesionales, o bien de forma individual. Muchos de estos proyectos fueron reconocidos por la Comisión Europea como "proyectos estrella" para la elaboración de buenas prácticas a nivel europeo en el marco del Desarrollo Local.

4. DIFICULTADES PARA EL ESTUDIO EN CIFRAS: HETEROGENIDAD Y DISPERSIÓN DE DATOS SOBRE EMPLEO FEMENINO

De cara a este diagnóstico, es importante destacar que actualmente existe una gran heterogeneidad de datos y dispersión estadística en relación al empleo femenino en el sector pesquero y acuícola, lo que impiden aportar cifras concluyentes sobre el peso real de las mujeres en las distintas áreas de actividad pesquera y acuícola. A ello se suma la falta de datos desagregados por sexo en algunos subsectores, lo que representa un importante obstáculo para evaluar las funciones desempeñadas por las mujeres del sector y su contribución económica como colectivo.

Resulta difícil conocer detalladamente la situación laboral actual de las mujeres en la pesca y la acuicultura cuando los datos se proporcionan de manera no diferenciada por sexo o tipología de actividad laboral dentro del sector de la pesca, y prestando más atención a la producción pesquera.

La información estadística relativa a la fuerza de trabajo en el sector --y, en particular, la que respecta a su distribución por sexo en ciertas actividades--, así como la referente a la pesca artesanal o de pequeña escala, a la acuicultura extensiva y a las actividades conexas queda en un segundo plano con respecto a aquella relacionada con capturas, desembarques, tonelajes, etc. En este sentido, para poder estimar la aportación de las mujeres de la pesca y la acuicultura es preciso mejorar la recogida y el análisis de datos estadísticos acerca del empleo en el sector, desglosándolos por sexo, tipo de actividad y tipología de contratación.

Para identificar la presencia y representatividad femenina en el sector pesquero en términos cuantitativos, en los distintos subsectores y áreas de actividad, es necesario acudir a diferentes fuentes oficiales como son el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA), el Instituto Social de la Marina (ISM) o el Instituto Nacional de Estadística (INE). Sin embargo, hay datos, como el relativo al empleo femenino en el sector de la industria de la transformación de los productos pesqueros, que no son recogidos por los anteriores organismos, por lo que sería necesario consultar fuentes sectoriales.

A continuación se muestra una tabla con los datos disponibles a junio de 2017 en relación al número de mujeres que trabajan en los distintos subsectores de actividad pesquera y acuícola y el porcentaje que representan respecto al total de empleos en cada uno de ellos:

Área de actividad	Fuente consultada	Nº de mujeres	% femenino
Ámbito extractivo			
Pesca marítima	MAPAMA "Encuesta Económica de Pesca Marítima"	693 mujeres (dato de 2015)	2,1%
	ISM (Afiliados al Régimen Especial del Mar).	1.231 mujeres (dato de 2016)	5,4%
Marisqueo a pie	ISM (Afiliados al Régimen Especial del Mar).	2.826 mujeres (dato 2016)	64%
Industria auxiliar a la pesca			
Rederas	ISM (Afiliados al Régimen Especial del Mar).	636 mujeres (dato 2016)	87,1%
Neskatillas y empacadoras	ISM (Afiliados al Régimen Especial del Mar).	40 mujeres (dato 2016)	100%
Acuicultura	MAPAMA "Encuesta Establecimientos de Acuicultura"	5.438 mujeres	30%
Acuicultura marina		5.276 mujeres (dato de 2015)	30,7%
Acuicultura continental		162 mujeres (dato de 2015)	18,1%
Industria de la transformación y la comercialización			
Procesado de productos pesqueros y afines	CETMAR	11.432 mujeres (dato de 2014)	74,2%
	ANFACO (Empleo industria de la transformación en Galicia)	8.244 mujeres (dato 2016)	70,9%
Comercio minorista	INE: Encuesta Anual de Comercio	10.823 mujeres (dato de 2015)	52,8%
Comercio mayorista		13.030 mujeres (dato de 2015)	28,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes fuentes estadísticas oficiales.

Además de lo ya expuesto, hay que tener en cuenta que existe otro factor que agrava esta invisibilidad estadística de las mujeres, pues al margen de la necesidad de mejorar y armonizar los datos, la realidad es que en la actualidad continua sin ser reconocida jurídicamente la labor de mujeres que contribuyen económicamente a la unidad familiar mediante un trabajo no remunerado, y que evidentemente quedan fuera de cualquier registro en cifras.

Todavía son muchas las mujeres que de forma invisible desempeñan un importante papel en las actividades en tierra, pues llevan a cabo tareas administrativas de la empresa pesquera familiar, también transforman y comercializan el producto pesquero o reparan las redes de pesca; todo ello en el marco de la unidad familiar, sin obtener una remuneración económica por su trabajo. La contribución de estas mujeres a las empresas pesqueras aumenta cuando la industria o el negocio familiar se enfrentan a una crisis.

5. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS EN EL DIAGNÓSTICO

5.1. Invisibilidad y falta de reconocimiento

Como ya se ha expuesto a lo largo de este documento, las mujeres están presentes en todas las áreas –y a todos los niveles-- en el sector pesquero y acuícola. Están representadas –aunque de manera todavía limitada-- en las tripulaciones, constituyen la mayor parte de la fuerza laboral en actividades como el marisqueo o la industria auxiliar a la pesca, también están presentes en la acuicultura y, de forma mayoritaria, en plantas de transformación y procesado, así como en el comercio detallista; también entre los proveedores, investigadores, y en otras muchas ramas de actividad.

Sin embargo, el trabajo que históricamente han desarrollado las mujeres en la pesca y en la acuicultura no siempre ha sido reconocido, pues tradicionalmente ha sido considerado subsidiario del que realizaban los hombres en el mar, pues eran ellos quienes se embarcaban y permanecían largas temporadas fuera del hogar, mientras ellas se ocupaban de la familia y del mantenimiento de la economía doméstica, a la cual contribuían con su trabajo en oficios también vinculados al sector. Por todo ello, puede decirse que hasta hace poco han permanecido invisibles o en un segundo plano, a pesar de que su contribución es esencial para el sector, y no sólo en términos de empleo --como demuestra este diagnóstico-- sino también por su aportación a la sostenibilidad económica, social, cultural y ambiental de las zonas dependientes de la pesca y la acuicultura.

Uno de los factores que, en gran medida, siguen contribuyendo a esta invisibilidad es, como se ha expuesto, la falta de datos estadísticos precisos, actualizados y desagregados por sexos para todos subsectores de actividad, pues aquello que no se contabiliza no puede ser visible.

5.2. Segregación profesional y sectorial

Como se ha apuntado anteriormente, diversos estudios sectoriales, así como las propias estadísticas, reflejan que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, llevan a cabo dentro del sector pesquero aquellas tareas que, hasta hace poco, han sido menos visibles y valoradas, sujetas a duras condiciones laborales, con escasa regulación y protección social, peor remuneradas y con menores expectativas de promoción profesional.

Todavía hoy y pese a los avances de los últimos años, las mujeres son víctimas de una segregación laboral en el sector pesquero y acuícola mantenida por los tradicionales roles de género que han perdurado hasta la actualidad. De ahí que estén muy poco ocupadas en determinadas actividades económicas y muy representadas en otras. Esta fuerte segregación horizontal en el mercado de trabajo en el ámbito pesquero se hace patente en la escasa presencia femenina que se registra en el ámbito extractivo (salvo en el marisqueo), especialmente reducida en la actividad pesquera a bordo, mientras que, por el contrario, se registra una gran prevalencia de mujeres en las actividades conexas a la pesca, en la industria de la transformación y el comercio minorista, o en los trabajos de gestión y de carácter administrativos.

Asimismo, en el ámbito pesquero y acuícola también se da una segregación vertical, que se ha manifestado tradicionalmente en menores oportunidades para las mujeres a la hora de ascender en la escala profesional y en un gran desequilibrio de poder entre sexos en lo que respecta a la participación de ambos en los procesos de toma de decisiones, así como en el ejercicio de puestos de responsabilidad dentro del sector y sus organizaciones.

5.3. Riesgos laborales

El desconocimiento de los riesgos laborales a los que están sometidas, de manera específica, las mujeres del sector y la falta de información sobre los efectos que en su salud ocasionan determinadas condiciones y características que son propias del trabajo que realizan complica la actividad de prevención y dificulta el acceso de estas mujeres a determinadas prestaciones, como las relacionadas con las enfermedades profesionales o las derivadas del riesgo por embarazo, por citar algunas. En la actualidad, estos temas forman parte de las reivindicaciones habituales expresadas por los diferentes colectivos femeninos del sector.

La seguridad y la salud laboral se han focalizado hasta hace poco tiempo en los accidentes de trabajo y mucho menos en la salud laboral, a lo que se suma el infrarregistro de las enfermedades profesionales, la falta de datos sobre empleo femenino en determinadas actividades o los estereotipos de género. Debido a ello, existe la percepción sesgada de que

los hombres están más expuestos a los riesgos laborales, con la consiguiente creencia de que las mujeres del sector llevan a cabo trabajos que son más “seguros”. Esto implica que las necesidades de prevención de la mayoría de las mujeres no se valoren suficientemente, porque en los puestos de trabajo que ocupan, a pesar de que también se ven afectadas por los accidentes laborales, suelen estar expuestas a otro tipo de riesgos de índole más psicosocial o relacionada con cuestiones ergonómicas, de habitabilidad, o vinculadas a las condiciones higiénicas causantes de enfermedades relacionadas con el propio desempeño de su trabajo.

5.4. Enfermedades profesionales

En línea con lo anterior, las mujeres que trabajan en el sector pesquero no siempre cuentan con espacios adecuados en los que realizar su actividad profesional, observándose carencias en las condiciones de confort y salud laboral por falta de acondicionamiento de los locales de trabajo, o incluso ausencia de los mismos –por ejemplo, muchas rederas trabajan en los puertos a la intemperie-. Por otra parte, también queda patente la necesidad de que dichas trabajadoras dispongan de los adecuados equipos de protección laboral individual (EPIs), así como de la suficiente formación en materia de prevención para conseguir reducir los riesgos laborales y los posibles trastornos para la salud que puedan derivar de su trabajo.

Concretamente, en lo que respecta a los riesgos que de manera general se dan entre las mujeres del sector, los más comunes suelen estar asociados a la dureza y la carga física intrínseca del propio trabajo: posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas pesadas y aplicación incorrecta de fuerzas. También son muy relevantes los riesgos asociados a las condiciones climáticas adversas y o del propio medio o lugar de trabajo. De ahí la necesidad de que se extienda la prevención y de que se aumente la protección, lo que implica también el reconocimiento como profesionales de determinadas lesiones que son indisociables del trabajo que realizan estas mujeres, como las que normalmente padecen en las articulaciones, extremidades o columna vertebral, así como las enfermedades reumáticas provocadas por el frío o la humedad, o las derivadas de los sobreesfuerzos o levantamiento de pesos excesivos, por citar algunas.

5.5. Coeficientes reductores de la edad de jubilación

Como se ha señalado en los epígrafes anteriores, en el Régimen Especial del Mar existen coeficientes reductores de la edad de jubilación para determinados trabajos en

consideración a las condiciones de peligrosidad, penosidad, toxicidad, lejanía del hogar... en que se desarrolla el trabajo en el mar, y que hacen posible adelantar la edad de jubilación en hasta 10 años como máximo respecto a la general de 65 años. Así pues, los coeficientes reductores que actualmente se aplican varían según la clase de embarcación, tipo de navegación o naturaleza del trabajo:

- Trabajos a bordo de buques de Marina Mercante: 0,40 a 0,20.
- Trabajos a bordo de embarcaciones de pesca: 0,40 a 0,15.
- Estibadores portuarios: 0,30.
- Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas: 0,10

Otros trabajadores del sector como las rederas, neskatillas y empacadoras, así como el resto de profesionales del mar diferentes a los arriba mencionados, no se benefician de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, pese a la dureza de sus profesiones.

5.6. Intrusismo y economía sumergida

El intrusismo y la economía sumergida suponen dos grandes amenazas para el sector pesquero y acuícola, pues ocasionan importantes daños a los trabajadores regularizados, en tanto que deriva en una competencia desleal para ellos, en la pérdida de volumen de trabajo y, por tanto, de ingresos, o desincentiva el alta de nuevos trabajadores, entre otras consecuencias.

Por otra parte, el intrusismo representa otra gran amenaza para el sector, ya que supone la acción de ejercer actividades profesionales sin título legal para ello, con el consiguiente descenso de la oferta de trabajo y la disminución de rentas para los que sí ejercen legalmente la profesión. Los trabajadores regularizados quedan así en una situación de desamparo e indefensión frente a aquellos que no cotizan a la Seguridad Social, que no pagan sus cuotas por realizar su profesión de forma reglada, ni tributan por los bienes obtenidos. En este sentido, los profesionales del sector demandan que se efectúen las correspondientes inspecciones laborales y fiscales en el ámbito de la elaboración y reparación de redes de artes de pesca, en el marisqueo, y en todos aquellos ámbitos de actividad donde existe un elevado intrusismo, que da lugar a una significativa economía sumergida.

Impulsar la formación encaminada a potenciar la profesionalización de estas actividades podría suponer que muchas mujeres basaran su principal fuente de ingresos en lo que hasta ahora venía siendo para ellas una actividad complementaria, de forma que se podría luchar contra la economía sumergida al tiempo que se fomentan iniciativas de empleo autónomo, como una cooperativa.

Aunque no existen datos específicos para el sector pesquero sobre esta práctica, la situación que se da en este sector va en la misma dirección que la experimentada en otros ámbitos de actividad en base a la tendencia general hacia el incremento que se ha producido en los últimos años en el mercado de trabajo en España. En este sentido, según el último dato publicado, la economía sumergida ha aumentado y su impacto económico se cifra en 60.000 millones de euros desde el inicio de la crisis hasta situarse en el 24,6% del PIB, siete puntos por encima del nivel existente en el 2008. Así se desprende de un informe presentado en enero de 2014 por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) bajo el título *La economía sumergida pasa factura. El avance del fraude en España durante la crisis*.

Según dicho estudio, el volumen de la actividad económica en negro aumentó de media unos 15.000 millones de euros anuales desde 2008, cuando la tasa de economía sumergida se situaba en el 17,8% del PIB. Sin embargo, en 2009, considerado como el momento más duro de la recesión, el dinero oculto se disparó en más de 27.000 millones de euros, tanto como los dos ejercicios siguientes juntos.

La existencia de un nivel importante de economía sumergida es un problema de primer orden para todos los sectores de la economía, incluido el pesquero, el cual puede distorsionar los valores de referencia de macromagnitudes (como la renta per cápita, cuyo valor sirve de referencia para el reparto de fondos de ayuda internacional), dificultando, por tanto, el diseño de políticas económicas que están basadas, precisamente, en dichos indicadores.

Además, la economía sumergida produce otras graves consecuencias como conflictos entre trabajadores, evasión de impuestos, inexistencia de regulaciones, malas condiciones laborales, escasas o nulas medidas de seguridad en el trabajo, falta de pagos a la Seguridad Social e importantes efectos a largo plazo (pensiones, derecho a prestaciones, etc.).

5.7. Formación

En los últimos años, los distintos colectivos femeninos de la actividad pesquera y acuícola han aumentado su interés por participar en actividades de capacitación relacionadas con materias como las nuevas tecnologías, la gestión empresarial o las habilidades comunicativas, sociales y directivas, entre otras; competencias que les permitan adquirir habilidades profesionales que se sumen o sirvan de complemento a los conocimientos técnicos específicos que ya poseen para ejercer su actividad laboral dentro del sector pesquero o acuícola, ampliando o posibilitando su desarrollo profesional.

La formación es, por tanto, uno de los aspectos más importantes para el desarrollo y profesionalización de cualquier ámbito laboral.

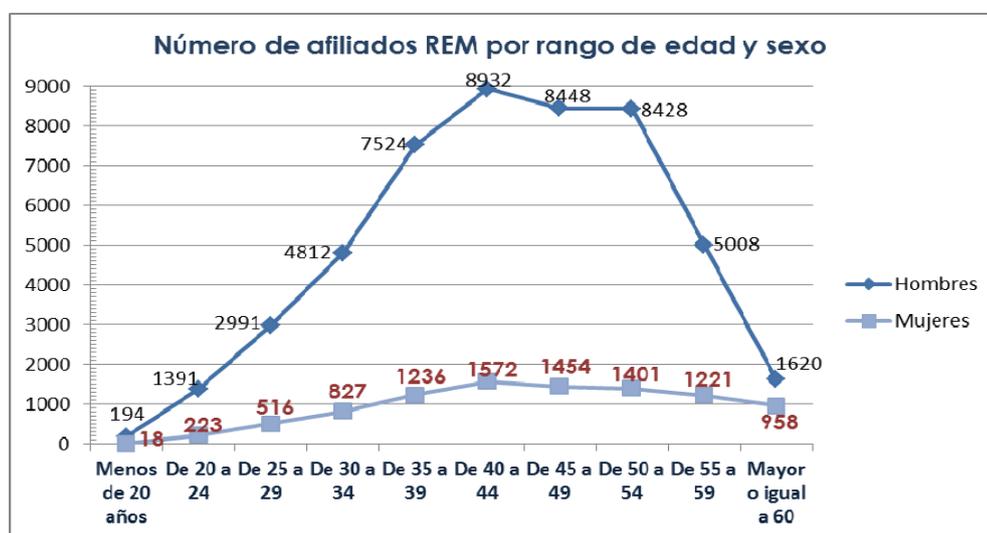
En este sentido, destaca la necesidad de ampliar la formación para el emprendimiento de las mujeres, ya que recae en ellas gran parte del peso de la diversificación pesquera y acuícola, la cual se plantea como complemento económico a la actividad pesquera a partir de un enfoque innovador, con las que se persigue generar nuevas fuentes de empleo y riqueza.

Por otra parte, en algunas actividades pesqueras existe otra problemática añadida a la que se enfrentan muchas mujeres, y es la falta de formación reglada. La transmisión de los conocimientos necesarios para ejercer determinados oficios pesqueros no se producidos históricamente a través de una formación reglada, sino de una manera oral, pasando de generación en generación. Sin embargo, muchos de los actuales trabajadores que poseen dichos conocimientos no cuentan con una titulación que acredite sus competencias.

En este sentido, es necesario, facilitar el procesos de profesionalización a través del reconocimiento de la experiencia, así como por medio de una formación estructurada que, además, permita adquirir otro tipo de competencias y habilidades, necesarias para poder desenvolverse y adaptarse al mercado laboral actual con una mayor ventaja competitiva. Esta capacitación no sólo les ayudará a desarrollar mejor el trabajo que ya realizan sino que les proporcionará la posibilidad de acceder a otro tipo de actividades que les permitan, por ejemplo, diversificar sus oficios y obtener nuevos ingresos.

5.8. Relevo generacional

En la actualidad, el relevo generacional en algunos subsectores de la actividad pesquera representa una grave problemática que deriva del hecho de que muchos trabajos --como los desarrollados por mariscadoras, rederas o neskatillas-- no son atractivos para los jóvenes por sus especiales y duras condiciones laborales, y por las escasas posibilidades que existen para su aprendizaje; todo ello está provocando que estas profesiones se vayan envejeciendo paulatinamente.



Según los datos de afiliados al REM correspondientes a 2016, que se observan en el anterior gráfico, tanto en hombres como mujeres la edad donde más se concentra la población activa es en la horquilla de los 40 a los 44 años, siendo llamativo el escaso número de afiliados menores de 20 años de edad.

5.9. Asociacionismo y representatividad en órganos de decisión del sector

El asociacionismo ha sido uno de los elementos esenciales y decisivos en la consecución de la visibilidad y el reconocimiento de los distintos colectivos femeninos del sector pesquero. Se ha avanzado mucho en este sentido, pero las trabajadoras del mar deben seguir asociándose para defender sus derechos e intereses, y adquirir mayor protagonismo en las organizaciones de pesca y en los diferentes órganos representativos, decisorios y consultivos del sector.

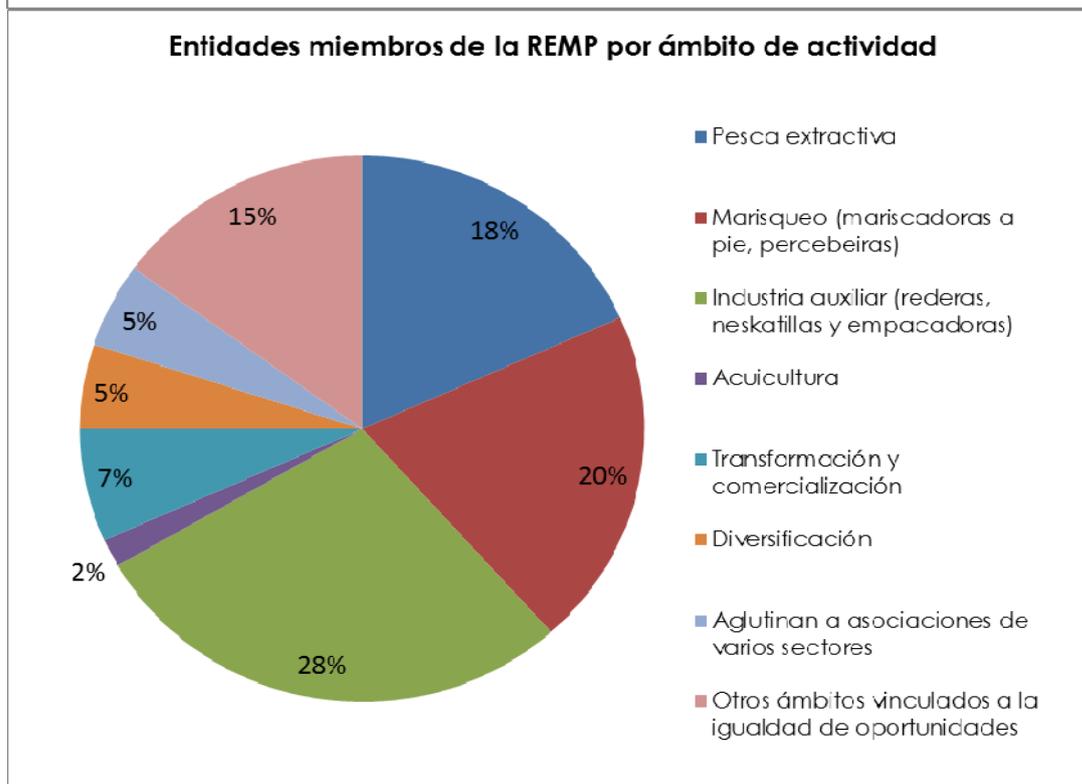
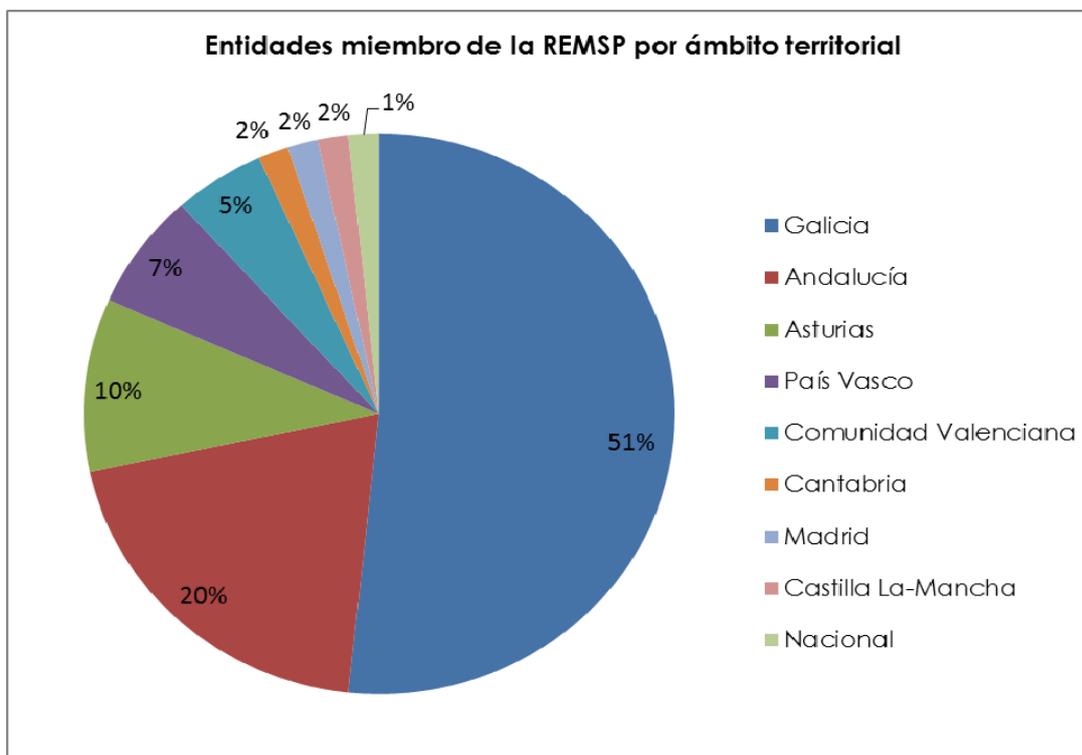
Además de vehículo para un mayor empoderamiento femenino, el asociacionismo también ha sido en las últimas décadas un instrumento para impulsar el emprendimiento y un elemento fundamental para el desarrollo de nuevos proyectos por parte de las mujeres del sector. Cabe, por tanto, destacar el valor de las asociaciones gremiales femeninas como medio para poner en valor su labor y su enorme contribución al desarrollo de las zonas de pesca.

El poder de la unión para el incremento del protagonismo y representatividad en el sector es algo que saben muy bien las mujeres de la actividad pesquera, que llevan años demostrando su capacidad para organizarse y dotarse de voz por medio de asociaciones y entidades sectoriales. Sin embargo, la mayoría de estas organizaciones de mujeres han encontrado dificultad a la hora de determinar su estructura organizativa y de mantener una continuidad en sus actividades debido a factores como la falta de formación específica, las dificultades de acceso a las TIC, la falta de recursos, etc.; siendo el tiempo y financiación, no obstante, los dos grandes obstáculos que impiden un funcionamiento eficiente de estas entidades.

Con el objetivo de impulsar el papel de las mujeres que trabajan en las distintas actividades pesqueras y acuícolas, así como fomentar su asociacionismo, liderazgo y el intercambio de iniciativas y experiencias, en 2010 se crea la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP). Esta plataforma de carácter nacional, y pionera en Europa, ha sido promovida por la Secretaría General de Pesca con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades en el sector y la visibilización de los colectivos femeninos.

Además de otras organizaciones colaboradoras a nivel sectorial, la REMSP cuenta en la actualidad con 60 entidades inscritas como miembros (asociaciones, agrupaciones o colectivos profesionales de carácter puramente femenino, o con una alta presencia y participación femenina, dedicados a la actividad pesquera y acuícola.

Dichas entidades se encuentra repartidas por todo el territorio costero, con predominio de la Comunidad de Galicia. Por subsector, el mayor número de entidades miembros están dedicadas a la industria auxiliar, seguidas de las dedicadas al marisqueo y la pesca extractiva. Los siguientes gráficos muestran la distribución de este asociacionismo por territorio y actividad.



Fuente: Elaboración propia. Base de datos REMSP en base a datos correspondientes a junio de 2017.

En general, todas las asociaciones o entidades miembros de la RESMSP están constituidas por mujeres profesionales ligadas al sector, que se unen fundamentalmente para encontrar apoyo mutuo, reivindicar sus intereses, fortalecer sus actividades o iniciar procesos de formación, animando a sus componentes y a otras mujeres de sus entornos a participar en cursos y actividades que profesionalicen su trabajo.

5.10. Conciliación y organización del tiempo

Por otro lado, la organización del tiempo por parte de los colectivos profesionales de mujeres analizados en este diagnóstico se basa en un patrón que podría denominarse de “doble jornada”: la que realizan durante su tiempo de trabajo en la actividad pesquera, y posteriormente en el hogar al cuidado de los hijos y las personas dependientes al cargo, la intendencia doméstica...; actividades que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las profesionales del sector primario que trabajan en el mar o en actividades conexas cuentan con unos horarios poco flexibles, en tanto que están sujetos a las mareas; ello dificulta la conciliación, aunque en menor medida, en el caso de las mariscadoras, que cuentan con una mayor ventaja en este sentido.

5.11. Brecha salarial

Recientemente, la Comisión Europea ha alertado de que los avances hacia la igualdad de género en la UE son demasiado lentos, puesto que, al ritmo actual, costará 70 años lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Según el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística sobre *Salarios, ingresos y cohesión social* (publicado en marzo de 2017), en España la brecha salarial de género alcanzó en el año 2014 un valor de 14,9%, menor que en la UE, donde es del 16,7%.

En lo que respecta al sector pesquero, la presencia femenina es mayor en actividades derivadas de la pesca que están sujetas a una fuerte temporalidad –determinadas por las temporadas de pesca, las paradas biológicas, las condiciones del mar, etc.-- como la reparación y armado de redes, el marisqueo, el trabajo de neskatillas y empacadoras, los trabajos administrativos, entre otras. A este hecho hay que añadir que, en ocasiones, para compatibilizar su vida laboral y personal, estas mujeres han de reducir su jornada laboral, con lo que los ingresos que obtienen como rendimiento de su trabajo se ven reducidos. No obstante, es imposible determinar mediante estadísticas concretas la brecha salarial que en el ámbito pesquero se produce entre mujeres y hombres.

6. EN SÍNTESIS

Resulta evidente que aún son muchos las dificultades y retos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en el sector pesquero y acuícola. Es necesario regularizar sus condiciones laborales e igualar su situación profesional con la de los hombres, asegurar que las generaciones futuras se sientan atraídas por los oficios y actividades del sector y reconocer la aportación femenina al desarrollo sostenible de la pesca y la acuicultura con el fin de eliminar todas las barreras estructurales, económicas, administrativas y sociales que hacen más difícil su participación en condiciones de igualdad.

La escasa presencia femenina en los órganos de representación del sector también dificulta el reconocimiento de estos colectivos. Del mismo modo, la histórica falta de visibilización de las mujeres, junto a los factores antes expuestos, obstaculizan la identificación de las enfermedades profesionales en relación a los riesgos de las actividades tradicionalmente femeninas; en particular, las derivadas de la carga física asociada al trabajo (como posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas y aplicación de fuerzas, etc.), así como las que vienen provocadas por las condiciones climáticas adversas y las propias del medio donde trabajan. Muestra de ello es que en las estadísticas de siniestralidad laboral no vienen desglosados los datos de estas actividades, lo que dificulta que lleguen a conocerse.

Por tanto, y a pesar de los grandes avances que se han realizado en los últimos años, todavía quedan muchos objetivos por alcanzar, pues hoy sigue siendo más que nunca necesario contar con una mayor profesionalización y formación --adecuada y reglada-- para la enseñanza de los diferentes oficios del sector. Asimismo, resulta fundamental la mejora de las condiciones laborales relativas a cada una de las diferentes profesiones, incrementando la seguridad y la salud en el trabajo, la adecuación de las instalaciones y el acondicionamiento de los locales, así como la incorporación de medidas para la conciliación de la vida profesional y familiar; todo ello en busca de alentar la incorporación al sector de las nuevas generaciones.

Por ello, en el marco de la nueva Política Pesquera Común se ha establecido el cumplimiento de los objetivos relativos al principio de igualdad: reconocimiento histórico del papel socioeconómico de las mujeres en el mundo de la pesca, la no discriminación por razón de sexo, medidas sociales y ayudas para el desempleo o el emprendimiento. Igualmente, esta política pesquera busca promover la inclusión de las mujeres en comités y consejos consultivos sectoriales, y su participación en asociaciones, así como la búsqueda de los instrumentos financieros, medidas sociales y ayudas necesarias para solventar aquellos problemas que afecten a estas trabajadoras.

De este modo, en el marco del nuevo FEMP, los Estados miembros deberán velar por el acceso a la formación permanente de jóvenes y mujeres del sector, con el fin de que puedan revalorizarse en el mercado de trabajo de la pesca y poder asegurar su promoción y presencia en todos los organismos representativos. Asimismo, deberán asegurar las ayudas a la promoción y mantenimiento de las asociaciones de mujeres en el sector de la pesca y la acuicultura, promoviendo su mayor presencia, confianza y reconocimiento social.

7. RECOMENDACIONES

A partir del análisis de la situación de los diferentes colectivos de mujeres profesionales del sector pesquero y acuícola, descrito a lo largo de este diagnóstico, se pueden concretar algunas recomendaciones encaminadas a promover una igualdad de oportunidades real y efectiva en el sector. Las siguientes recomendaciones deberán materializarse en prioridades o líneas de acción, medidas y actuaciones específicas en el marco de un Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola. Algunas de ellas son las siguientes:

- Hacer visible el papel de las profesionales del mar que intervienen en las diferentes actividades pesqueras y acuícolas y aumentar la conciencia social sobre la importancia de su contribución al sector.
- Fomentar y reforzar la participación efectiva de las mujeres en los consejos consultivos y órganos decisorios y representativos, organizaciones sectoriales, organismos regionales, cofradías de pescadores, etc., garantizando su participación en la toma de decisiones en el sector público y privado en igualdad de condiciones respecto a los hombres.
- Armonizar y generar las estadísticas pesqueras y acuícolas desde la perspectiva de género e impulsar un programa estadístico específico y análisis cualitativos sobre las regiones dependientes de la pesca, prestando particular atención a la pesca costera artesanal, los métodos de pesca tradicionales, así como al trabajo y a las condiciones sociales y laborales de las profesionales del sector primario (marineras, mariscadoras, rederas y trabajadoras artesanales de la pesca y sus actividades conexas, etc.), así como aquellas que intervienen en el sector secundario y terciario de transformación y comercialización de productos pesqueros y acuícolas. Todo ello con objeto de evaluar las condiciones particulares y necesidades específicas que se dan en dichas actividades y que afectan de forma especial a las mujeres, buscando soluciones a sus problemáticas y mejorando el reconocimiento social de estas profesiones.
- Fomentar y apoyar económicamente el asociacionismo femenino mediante redes de mujeres y fomento de nuevas asociaciones y organizaciones femeninas a fin de facilitar el

intercambio de experiencias y la puesta en común de intereses, necesidades y reivindicaciones, favoreciendo los procesos de empoderamiento y liderazgo femenino, así como posibilitando el acceso a las mujeres en la toma de decisiones vinculadas a las negociaciones de los distintos marcos normativos y estratégicos sectoriales.

- Adopción de medidas para evitar la discriminación y garantizar que las mujeres puedan disfrutar del mismo salario y los mismos derechos laborales, económicos y sociales, incluyendo prestaciones, seguros que cubran los riesgos a los que se exponen al trabajar en el sector pesquero, así como el reconocimiento de coeficientes correctores de la edad de jubilación para los distintos colectivos y reconocimiento de sus patologías como enfermedades profesionales; e impulsar actuaciones encaminadas al reconocimiento de aquellas que todavía no figuran de manera específica dentro del Cuadro de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

- Promover las acciones necesarias para el reconocimiento de las correspondientes cualificaciones o acreditaciones profesionales de los diferentes colectivos femeninos, aumentando los cursos y canales formativos para su obtención.

- Impulsar la capacitación profesional en materias complementarias como las habilidades sociales, directivas o de comunicación, así como en materias relacionadas con la gestión empresarial o el uso de las nuevas tecnologías, para que las trabajadoras del sector puedan organizarse empresarialmente y desarrollarse profesionalmente.

- Alentar y promocionar el emprendimiento del colectivo de mujeres del sector y respaldar las iniciativas y proyectos empresariales que de él se deriven en beneficio del presente y futuro de la actividad pesquera y acuícola, facilitando el acceso a líneas de financiación.

- Fomentar nuevos encuentros del sector y foros de debate en los que se aborden los problemas que afectan y preocupan a estas profesionales; espacios en los que se favorezca el intercambio de experiencias y buenas prácticas de las que puedan beneficiarse todos sus miembros, y en los que se contribuya, asimismo, a mejorar la consideración social de esta actividad y la visibilización de las profesionales que la ejercen.

- Implementar medidas para la prevención del intrusismo laboral, mediante un incremento de las inspecciones de trabajo, el desarrollo de sellos de calidad y otros mecanismos que permitan limitar la presencia de competidores desleales que no respeten las reglas de mercado o la normativa existente.

- Fomentar la conciencia social y una mayor sensibilización en materia de género, promoviendo actuaciones en las que estén implicados los distintos agentes sectoriales, en colaboración o coordinación con las administraciones y entidades vinculadas a la igualdad de oportunidades.