

Plan para la igualdad de género en el Sector Pesquero y Acuícola



1.ª edición: diciembre 2021



MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Edita:

© Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
 Secretaría General Técnica
 Centro de Publicaciones

Texto:

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

Diseño y maquetación:

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

NIPO: 003211488

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>

Gratuita / Unitaria / En línea / PDF

ÍNDICE

1. Introducción al plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2021-2027	5
2. La importancia de la igualdad en el sector pesquero y acuícola	5
2.1. Diagnóstico de partida	5
2.2. Marco normativo y estratégico	12
3. Conclusiones derivadas de la experiencia del plan 2015-2020. Resumen de avances y desafíos	15
4. Proceso de elaboración del plan 2021-2027	22
4.1. Fase de análisis de situación, identificación de prioridades e inicio de redacción	22
4.2. Fase de consulta, desarrollo del primer borrador del plan y concertación con el sector	23
4.3. Fase de difusión	23
5. Estructura del plan. Ejes, objetivos y medidas	24
Eje 1. Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación	24
Objetivo 1.1. Mejorar las estadísticas sobre empleo en el sector	24
Objetivo 1.2. Proseguir con las acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género	24
Objetivo 1.3. Avanzar en la empleabilidad de las mujeres en el sector	24
Objetivo 1.4. Apoyar el emprendimiento y el asesoramiento empresarial	25
Objetivo 1.5. Impulsar la formación y el relevo generacional	26
Eje 2. Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar	27
Objetivo 2.1. Progresar en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir las brechas de género	27
Objetivo 2.2. Avanzar en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar	27
Objetivo 2.3. Apoyar iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	28
Objetivo 2.4. Avanzar en el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad	28
Eje 3. Impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo	28
Objetivo 3.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión del sector y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras a nivel económico, social y ambiental	28
Objetivo 3.2. Consolidar el movimiento asociativo femenino en el sector	29
6. Resumen de las principales novedades del plan para el periodo 2021-2027	31
7. Seguimiento y evaluación	32
8. Bibliografía	33
9. Glosario de términos	36
10. Acrónimos	39

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA 2021-2027

El Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 es un marco impulsado por la Secretaría General del Pesca (SGP) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) para la definición de una estrategia general que sirva de base u orientación a las administraciones pesqueras y a los agentes sectoriales y sociales implicados en la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres a la hora de definir sus actuaciones para combatir las situaciones de desigualdad que puedan producirse en este ámbito de actividad.

Este plan mantiene el espíritu del marco estratégico definido para el periodo 2015-2020, y aborda temas clave para la igualdad de género en el sector a través de estos tres grandes ejes prioritarios:

- Eje 1. Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación
- Eje 2. Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar
- Eje 3. Impulso de la igualdad y participación efectiva de las mujeres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo.

Cada uno de estos ejes prioritarios se concretan en objetivos específicos, que se materializan en una serie de medidas para cuya redacción se han tenido en cuenta los avances que en materia de género se han producido en los últimos años. Asimismo, se han considerado las necesidades y metas a conquistar en este periodo para alcanzar de una igualdad real y efectiva en el sector. Estos avances y retos fueron identificados en la Evaluación final del primer Plan 2015-2020, que se realizó en abril de 2021, a partir de consultas a comunidades autónomas, entidades sectoriales y asociaciones profesionales de mujeres.

En el desarrollo del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, se ha trabajado conjuntamente con miembros del grupo de trabajo constituido a finales de 2020 por la SGP con asociaciones de mujeres profesionales del mar, las cuales han intervenido en el desarrollo de las diferentes medidas previstas en cada uno de los ejes de actuación.

Por último, esta estrategia de género para el sector 2021-2027 se basa, a su vez, en las directrices del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres 2022-2025 (PEIEMH) del Gobierno de España. En este sentido, está influido por el espíritu simplificador de dicho PEIEMH para el periodo 2022-2025, el cual concibe una planificación más sencilla de las políticas sectoriales, que no busca replicar de forma exhaustiva todas las medidas llevadas a cabo en materia de igualdad por los distintos departamentos de la Administración General del Estado, sino mostrar, en todo caso, los planes sectoriales y el contenido con el que se activan en los respectivos ministerios, que deberán funcionar de forma complementaria y coordinada con este plan gubernamental. Se refuerza así su carácter estratégico, a la vez que facilita una mayor operatividad en los procesos de seguimiento y evaluación.

Por otro lado, este marco estratégico de igualdad de género para el sector pesquero y acuícola coincide en su periodo de ejecución con el Programa Operativo (PO) para España del nuevo Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura (FEMPA) para el periodo 2021-2027. En este documento, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se incorpora de un modo transversal, como ya se hizo en el periodo de programación 2014-2020, en cumplimiento de los criterios de género que establece el Instituto de las Mujeres para obtener su dictamen favorable como máxima autoridad en la materia.

2. LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA

2.1. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

Tradicionalmente, las mujeres han estado muy presentes en todos los eslabones de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, contribuyendo de manera esencial al desarrollo económico, social y ambiental de los territorios dependientes de estas actividades.

En términos cuantitativos, se estima que algo más del 16% de los afiliados al Régimen Especial de la Seguridad Social del Mar (REM) son mujeres, según las últimas estadísticas del Instituto Social de la Marina (ISM) con datos a cierre de 2020. Si a este porcentaje se añade el resto de actividades no incluidas en este régimen (como la industria de la transformación, la comercialización o la acuicultura continental), la participación femenina en el con-

junto del sector se aproxima a las 44.000 trabajadoras, lo que supone en torno al 35% del empleo total en el sector.

Por segmentos de actividad, la representatividad de las mujeres es especialmente destacada en el marisqueo a pie, donde suponen casi el 63% del empleo, según los datos del ISM. También prevalecen en la industria auxiliar a la pesca, donde la presencia femenina se concentra en oficios tradicionales como la elaboración y reparación de redes (el 84% del empleo) y también en la descarga de pescado, clasificación de capturas y avituallamiento de barcos. Estas actividades son desarrolladas en buena medida por mujeres, que son conocidas en el País Vasco como neskatillas y empacadoras, y con otros nombres en diferentes puntos del litoral cantábrico, como “muchachas del barco” en Cantabria.

Por otra parte, en el sector acuícola español, según los últimos datos del MAPA correspondientes a 2019, las mujeres están significativamente presentes tanto en la acuicultura marina, donde representan el 28,5% del empleo, como en la acuicultura continental, donde suponen en torno al 20%.

En el sector de la transformación de pescado, marisco y moluscos, gran parte de la mano de obra también ha sido históricamente femenina, destacando la figura de las conserveras, sobadoras de anchoa, empleadas de las fábricas de ahumados y salazones, etc. En este segmento, según los últimos datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, correspondientes a 2020, las mujeres representan algo más del 63% de los trabajadores de esta industria. Concretamente, por ámbito de actividad,

constituyen el 57% del empleo en el procesado de pescados, crustáceos y moluscos (CNAE 2009 - 1021) y un 66% en la fabricación de conservas de pescado (CNAE 2009 -1022).

Por su parte, en el segmento de la comercialización, las mujeres también desarrollan un importante papel, especialmente en el comercio minorista de pescado y productos afines, con un 53% de representatividad, según los datos disponibles de manera desagregada del Instituto Nacional de Estadística (correspondientes a 2014); siendo su presencia también considerable en el comercio mayorista, donde se aproximan al 28% del empleo.

La única actividad donde la tasa de ocupación femenina es todavía muy baja es la pesca marítima, con poco más de un 5% de mujeres. Los análisis de género realizados en el ámbito extractivo apuntan a los roles que se ha dado históricamente en el sector marítimo-pesquero como una de las causas de esta escasa representatividad femenina, pues en base a ellos, los trabajos tradicionalmente realizados en el mar (o que implicaban el embarque) estaban masculinizados, mientras que la presencia de las mujeres se concentraba en las labores desarrolladas en tierra, siendo consideras, a menudo, una ayuda familiar de carácter informal.

También argumentan que esta segregación laboral viene motivada, en parte, por la existencia de ciertas barreras estructurales en los barcos que limitan el acceso de las mujeres a la actividad a bordo, mayoritariamente en las embarcaciones de pesca de altura y gran altura¹.

PRINCIPALES CIFRAS DE EMPLEO EN EL CONJUNTO DEL SECTOR, DESAGREGADAS POR SEXO Y ÁREAS DE ACTIVIDAD DE LA CADENA DE VALOR PESQUERA Y ACUÍCOLA

REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR PESQUERO POR SEGMENTOS DE ACTIVIDAD					
ÁMBITOS DE ACTIVIDAD	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	PESCA EXTRACTIVA (Fuente ISM, 2020)	1.234	5,79%	20.067	
MARISQUEO (Fuente ISM, 2020) ² [*la cantidad registrada de hombres y mujeres no está incluida en los totales]	2.606	62,52%	1.562	37,48%	4.168
REDERAS/OS (Fuente ISM, 2020)	485	84,35%	90	15,65%	575
NESKATILLAS Y EMPACADORAS (Fuente ISM, 2020)	31	100,00%	0	0,00%	31
ACUICULTURA MARINA (Fuente MAPA, 2019)	4.033	28,50%	10.120	71,50%	14.153
ACUICULTURA CONTINENTAL (Fuente MAPA, 2019)	193	19,67%	788	80,33%	981
INDUSTRIA TRANSFORMACIÓN (Fuente TGSS, a partir de datos proporcionados por el ISM, 2020)	13.889	63,45%	8.001	36,55%	21.890
COMERCIO MINORISTA (Fuente INE, 2014)	10.823	52,77%	9.687	47,23%	20.510
COMERCIO MAYORISTA (Fuente INE, 2014)	13.030	28,38%	32.889	71,62%	45.919
TOTAL EN LA CADENA DE VALOR	43.718		81.642		125.360
% EMPLEO FEMENINO EN EL CONJUNTO DEL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA					34,87%
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
INSCRITOS al Régimen Especial del Mar (REM) (Fuente ISM, 2020) ³	9.543	15,90%	50.779	84,18%	60.322
% EMPLEO FEMENINO EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES DEL REM					15,90%

Elaboración propia.

¹ RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO. SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MAPA. (2016).

² Para evitar duplicidades en el conteo, el dato del marisqueo que proporciona el ISM no está contabilizado dentro del sumatorio de los totales (43.718, 81.642 y 125.360), ya que este colectivo también está incluido dentro de la cifra de acuicultura marina que proporciona el MAPA.

³ En los datos de inscritos al REM, solo se contabilizan las personas en activo o en situación de convenio especial. No se incluyen las personas desempleadas ni en situación de cese de actividad a la fecha de consulta.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS AL REM EN EL PERIODO 2015-2020, POR SEXO, GRUPO Y SUBGRUPO DE COTIZACIÓN

GRUPOS DE COTIZACIÓN			NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS AL REM 2015-2020												
Grupo	Subgrupo	Detalle	2015		2016		2017		2018		2019		2020		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Grupo Primero	Mercante		1.763	10.233	2.044	10.911	2.194	11.377	2.438	12.143	2.399	12.194	2.143	11.357	
	Pesca	Acuicultura	277	1.580	275	1.607	282	1.649	351	1.921	326	1.959	299	1.865	
		Pesca	453	4.571	448	4.188	447	4.217	439	4.246	447	4.139	455	4.026	
	Estiba		280	6.669	660	8.221	640	8.264	650	8.379	753	8.472	800	8.320	
	Otros	Otros	1.059	3.266	1.194	3.616	1.261	3.666	1.322	3.844	1.357	3.897	1.258	3.611	
		Rederos y Rederas	-	-	2	14	2	14	1	16	2	13	2	18	
	Grupo Primero Cuenta Propia	Acuicultura	Mariscadores a pie	-	-	0	3	7	37	6	22	10	16	7	14
			Mejilloneros y Acuicultores	-	-	7	28	9	30	12	36	17	43	20	46
			Buzos Extractores	-	-	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
		Mercante		-	-	36	423	46	417	50	489	54	571	66	598
		Otros	Familiar colaborador Ajeno	-	-	4	0	11	0	23	0	29	0	29	0
		Pesca	Armadores Pesca Embarcados	-	-	2	43	4	57	5	79	11	110	7	105
			Autónomos Pesca Embarcados	-	-	3	6	3	4	5	6	0	0	0	0
		Prácticos de Puerto	Prácticos de Puerto	-	-	0	2	0	5	0	5	0	5	0	3
Rederos y Rederas		Rederos y Rederas	-	-	1	2	1	2	1	3	8	2	13	5	
Actividades Subacuáticas		Buceadores Profesionales	-	-	4	50	4	61	4	61	7	67	5	72	
Total Grupo Primero			3.832	26.319	4.680	29.114	4.911	29.800	5.307	31.250	5.420	31.489	5.104	30.042	
Grupo Segundo	Grupo 2A	Grupo 2A Cuenta Ajena			13	3.081	16	2.897	17	2.825	15	2.703	12	2.709	
		Grupo 2A Cuenta Propia	12	3.520	6	472	9	449	6	438	6	396	6	385	
	Grupo 2B	Grupo 2B Cuenta Ajena			21	3.109	22	3.446	18	3.410	22	3.137	22	3.172	
		Grupo 2B Cuenta Propia	50	4.808	26	1.017	25	979	24	943	23	913	24	869	
Total Grupo Segundo			62	8.328	66	7.679	72	7.771	65	7.616	66	7.149	64	7.135	
Grupo Tercero	Grupo Tercero Cuenta Ajena		244	4.610	258	4.495	300	4.373	289	4.414	295	4.264	271	3.998	
	Grupo Tercero Cuenta Propia	Acuicultura	Buzos Extractores	1	65	1	60	1	60	0	54	1	45	3	39
			Mariscadores a Pie	2.910	1.496	2.826	1.576	2.789	1.615	2.784	1.565	2.714	1.577	2.599	1.548
			Mejilloneros y Acuicultura	526	1.104	508	1.109	511	1.089	504	1.078	492	1.065	497	1.076
	Pesca	Armadores Pesca Embarcados	389	5.296	412	5.184	417	5.101	408	5.009	430	4.889	408	4.749	
		Neskatillas/Empacadoras	55	0	40	0	39	0	35	0	31	0	31	0	
		Pesca Buceo Embarcados	2	51	2	53		51	0	60	0	63	0	54	
Rederos y Rederas		661	85	633	78	596	76	564	71	522	67	470	67		
Total Grupo Tercero			4.788	12.707	4.680	12.555	4.653	12.365	4.584	12.251	4.485	11.970	4.279	11.531	
Convenio Especial			138	2.329	0	0	0	0	119	2.161	119	2.093	96	2.071	
TOTAL			8.820	49.683	9.426	49.348	9.636	49.936	10.075	53.278	10.090	52.701	9.543	50.779	

Fuente: Instituto Social de la Marina (ISM)

Nota: A partir del 1 de enero de 2016, debido a los cambios legislativos en 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, se incorporan 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) respecto a los datos del año 2015.

AFILIACIÓN EN LA ACTIVIDAD "PESCA" DEL REM DURANTE EL PERIODO 2015-2020, POR SEXO, GRUPO Y SUBGRUPO DE COTIZACIÓN

Grupo	Subgrupo	Detalle	2015		2016		2017		2018		2019		2020		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Grupo Primero	Pesca	Pesca	453	4.571	448	4.188	447	4.217	439	4.246	447	4.139	455	4.026	
	Grupo Primero Cuenta Propia	Otros	Familiar colaborador Ajeno	-	-	4	0	11	0	23	0	29	0	29	0
			Armadores Pesca Embarcados	-	-	2	43	4	57	5	79	11	110	7	105
		Pesca	Autónomos Pesca Embarcados	-	-	3	6	3	4	5	6	0	0	0	0
			TOTAL	1.150	22.856	1.195	21.648	1.254	21.574	1.234	21.430	1.278	20.614	1.234	20.067
Grupo Segundo	Grupo 2A	Grupo 2A Cuenta Ajena	12	3.520	13	3.081	16	2.897	17	2.825	15	2.703	12	2.709	
		Grupo 2A Cuenta Propia			6	472	9	449	6	438	6	396	6	385	
	Grupo 2B	Grupo 2B Cuenta Ajena	50	4.808	21	3.109	22	3.446	18	3.410	22	3.137	22	3.172	
		Grupo 2B Cuenta Propia			26	1.017	25	979	24	943	23	913	24	869	
		TOTAL	1.150	22.856	1.195	21.648	1.254	21.574	1.234	21.430	1.278	20.614	1.234	20.067	
Grupo Tercero	Grupo Tercero Cuenta Ajena	Grupo Tercero Cuenta Ajena	244	4.610	258	4.495	300	4.373	289	4.414	295	4.264	271	3.998	
		Grupo Tercero Cuenta Propia													
	Grupo Tercero Cuenta Propia	Pesca	Armadores Pesca Embarcados	389	5.296	412	5.184	417	5.101	408	5.009	430	4.889	408	4.749
			Pesca Buceo Embarcados	2	51	2	53	0	51	0	60	0	63	0	54
		TOTAL	1.150	22.856	1.195	21.648	1.254	21.574	1.234	21.430	1.278	20.614	1.234	20.067	

Fuente: Instituto Social de la Marina (ISM)

NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL CONJUNTO DE LA ACTIVIDAD "PESCA MARÍTIMA" DURANTE EL PERIODO 2015-2019, DESAGREGADO POR SEXO Y CALADERO

EMPLEO EN PESCA MARÍTIMA (A BORDO Y EN TIERRA)	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
CALADERO										
Atl. Norte Aguas Nacionales Cantábrico NW	345	12.444	724	11.936	813	12.374	525	12.094	567	12.033
Atl. Norte Aguas Nacionales Golfo de Cádiz	33	2.876	5	2.910	0	3.311	35	2.558	12	2.841
Atl. Norte Aguas Nacionales Islas Canarias	0	0	0	0	0	0	7	1.359	36	1.476
Atl. Norte Aguas Nacionales	377	15.320	729	14.846	813	15.684	566	16.011	615	16.350
Atl. Norte Aguas No Nacionales	99	2.661	68	2.439	78	2.233	79	2.510	101	2.522
Total ATLÁNTICO NORTE	477	17.981	799	17.285	892	17.918	647	18.521	716	18.872
Mediterráneo Aguas Nacionales	34	7.772	127	7.734	163	8.403	174	7.413	148	6.878
Total MEDITERRÁNEO	34	7.772	127	7.734	163	8.403	174	7.413	148	6.878
Otras regiones Aguas Nacionales	20	1.508	11	1.698	12	1.866	0	0	0	0
Otras Regiones Aguas No Nacionales	162	5.338	123	4.733	154	4.920	191	4.799	161	5.160
Total OTRAS REGIONES	182	6.846	134	6.431	166	6.786	191	4.799	161	5.160
Total Aguas Nacionales	431	24.600	867	24.278	988	25.953	741	23.424	763	23.227
Total Aguas No Nacionales	262	7.999	192	7.171	233	7.153	270	7.309	262	7.682
TOTAL	693	32.600	1.060	31.449	1.221	33.106	1.011	30.733	1.025	30.910

Fuente: Estadísticas Pesqueras. MAPA

NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN TIERRA DENTRO DE LA ACTIVIDAD "PESCA MARÍTIMA" DURANTE EL PERIODO 2015-2019, DESAGREGADO POR SEXO Y CALADERO

EMPLEO EN TIERRA	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
CALADERO										
Atl. Norte Aguas Nacionales Cantábrico NW	90	106	44	55	82	69	99	76	74	144
Atl. Norte Aguas Nacionales Golfo de Cádiz	32	0	4	3	0	34	1	23	2	39
Atl. Norte Aguas Nacionales Islas Canarias	0	0	0	0	0	0	7	4	15	20
Atl. Norte Aguas Nacionales	121	106	49	58	82	102	107	103	91	203
Atl. Norte Aguas No Nacionales	77	225	65	189	79	200	78	191	100	190
Total ATLÁNTICO NORTE	199	331	114	247	161	303	185	294	191	393
Mediterráneo Aguas Nacionales	34	25	51	32	39	75	52	64	59	39
Total MEDITERRÁNEO	34	25	51	32	39	75	52	64	59	39
Otras regiones Aguas Nacionales	18	35	11	1	8	13	0	0	0	0
Otras Regiones Aguas No Nacionales	162	424	123	328	154	414	191	383	155	388
Total OTRAS REGIONES	180	459	134	329	162	427	191	383	155	388
Total Aguas Nacionales	173	166	110	91	129	190	159	167	150	241
Total Aguas No Nacionales	240	649	188	516	233	614	268	574	255	578
TOTAL	413	816	299	607	362	804	427	741	405	820

Fuente: Estadísticas Pesqueras. MAPA

NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS A BORDO DENTRO DE LA ACTIVIDAD "PESCA MARÍTIMA" DURANTE EL PERIODO 2015-2019, DESAGREGADO POR SEXO Y CALADERO

EMPLEO A BORDO	2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
CALADERO										
Atl. Norte Aguas Nacionales Cantábrico NW	255	12.338	680	11.881	731	12.305	426	12.018	493	11.889
Atl. Norte Aguas Nacionales Golfo de Cádiz	1	2.876	1	2.907	0	3.277	34	2.535	10	2.802
Atl. Norte Aguas Nacionales Islas Canarias	0	0	0	0	0	0	0	1.355	21	1.456
Atl. Norte Aguas Nacionales	256	15.214	681	14.788	731	15.582	460	15.908	524	16.147
Atl. Norte Aguas No Nacionales	22	2.436	4	2.250	0	2.033	2	2.319	1	2.332
Total ATLANTICO NORTE	278	17.650	685	17.038	731	17.615	462	18.227	525	18.479
Mediterráneo Aguas Nacionales	0	7.747	76	7.702	124	8.328	122	7.349	89	6.389
Total MEDITERRÁNEO	0	7.747	76	7.702	124	8.328	122	7.349	89	6.839
Otras regiones Aguas Nacionales	2	1.473	0	1.697	4	1.853	0	0	0	0
Otras Regiones Aguas No Nacionales	0	4.914	0	4.405	0	4.506	0	4.416	6	4.772
Total OTRAS REGIONES	2	6.387	0	6.102	4	6.359	0	4.416	6	4.772
Total Aguas Nacionales	258	24.434	757	24.187	859	25.763	582	23.257	613	22.986
Total Aguas No Nacionales	22	7.350	4	6.655	0	6.539	2	6.735	7	7.104
TOTAL	280	31.784	761	30.842	859	32.302	584	29.992	620	30.090

Fuente: Estadísticas Pesqueras. MAPA

Las estadísticas sectoriales anteriormente expuestas muestran que esta división del trabajo en función del género es generalizada en el conjunto del sector, aunque más notoria en el sector primario. En el caso de la acuicultura, se produce sobre todo en labores denominadas de campo, que implican actividades realizadas en el exterior (en piscifactorías, marismas, salinas, etc.), o en aquellas en las que existe poca automatización de los procesos y que implican, por tanto, una elevada carga física. De este modo, dentro de las piscifactorías, el despesque o los procedimientos que tienen lugar en la fase de engorde de especies suelen ser desarrollados principalmente por hombres, mientras que las mujeres son mayoría en otras áreas como las relacionadas con el procesado del pescado o con las tareas de tipo administrativo.⁴

Cabe señalar que esta segmentación laboral entre mujeres y hombres no sólo se produce a nivel horizontal, en lo que respecta al acceso al empleo, sino también a nivel vertical, en lo relativo a la promoción profesional, pues todavía siguen existiendo aspectos de carácter organizativo que dificultan el ascenso femenino a determinados puestos.

Por todo ello, en la actualidad sigue resultado necesaria una adecuada planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero. Esta función es atribuida a la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA) en el Real Decreto 430/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del MAPA,

y por el que se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. Dentro del organigrama de dicha dirección general, la competencia se ejerce de manera expresa a través Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales (SGSEYAS).

2.2. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

El principio de igualdad entre hombres y mujeres nace de la necesidad de mostrar y reconocer una realidad social históricamente reconocida, respecto a la ausencia de igualdad entre hombres y mujeres. El reconocimiento explícito de ciertos desequilibrios ha generado 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 establecer medidas orientadas al logro de la igualdad efectiva y real entre ambos sexos. Este principio ha experimentado una extensa evolución en los marcos normativos y legislativos, a lo largo del tiempo, tanto a nivel internacional como a nivel estatal.

En el siguiente cuadro se pueden observar los principales marcos normativos y legislativos, que han marcado hitos en favor de una mayor igualdad entre hombres y mujeres. De manera más exhaustiva se va a desarrollar aquellos marcos o estrategias que competen específicamente al sector pesquero y acuícola.

MARCO GENERAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (NORMATIVA Y DOCUMENTOS DESTACADOS)

MARCO INTERNACIONAL

- 1948. [Declaración universal de los Derechos Humanos.](#)
- 1952. [Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.](#)
- 1976. [Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. \(Art. 2.2\)](#)
- 1976. [Pacto Internacional de derechos civiles y políticos \(Art. 2.1\)](#)
- 1979. [Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer](#)
- 1995. [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.](#)
[*Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género].
- 2015. [Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas \(el ODS N° 5 es específico "Igualdad de Género"\)](#)

MARCO EUROPEO

- 1950. [Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales.](#) [Ver también la Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales y sus protocolos]
- 1957. [Tratado de Roma \(art. 119\)](#)
- 1996. [Carta Social Europea](#)
- 1997. [Tratado de Ámsterdam \(art. 2 y 3\).](#)
- 2000. [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(art. 23 sobre "igualdad entre hombres y mujeres"\)](#)
- 2005. [Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos \(Convenio Varsovia\)](#)
- 2011. [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica \(Convenio de Estambul\)](#)
- 2011. [Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020](#)
- 2016. [Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019](#)
- 2020. [Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#)

MARCO NACIONAL

- 1978. [Constitución Española \(Artículo 14\).](#)
- 2003. [Ley 30/ 2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.](#)
- 2007. [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- 2014. [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades \(PEIO\) 2014-2016](#)
- 2017. [Pacto de Estado contra la violencia de género.](#)
- 2019. [RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)
- 2020. [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)
- 2020. [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)
- Borrador del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. (En fase de consulta).

El anterior marco general de referencia en relación al principio de igualdad constituye, junto al marco regulatorio aplicable al ámbito de la actividad pesquera y acuícola, la base normativa y estratégica para la elaboración del presente plan.

En lo que respecta al ámbito específico del sector pesquero y acuícola, el marco normativo y estratégico aplicable se resume en la siguiente tabla.

⁴ RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO. SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MAPA. (2016).

MARCO ESPECÍFICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO (NORMATIVA Y DOCUMENTOS DESTACADOS)

MARCO INTERNACIONAL

- 2018. [Declaración de Santiago de Compostela por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola](#)

MARCO EUROPEO

- 2021. [Reglamento \(UE\) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos fondos. \[Artículo 9 sobre "Principios horizontales". Apartado 2. Igualdad entre hombres y mujeres\].](#)
- 2021. [Reglamento \(UE\) 2021/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2021 por el que se establece el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, y por el que se modifica el Reglamento \(UE\) 2017/1004. \[Se rige por los principios horizontales previstos en el Reglamento \(UE\) 2021/1060, incluido el de igualdad entre hombres y mujeres\].](#)

MARCO NACIONAL

- 2014. [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 \[Artículo 3 bis sobre igualdad de trato y oportunidades\]](#)
- 2018. [Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.](#)
- 2020. [Real Decreto 430/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. \[Artículo 9.1.k. sobre competencias en materia de igualdad de la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura \(DGOPA\)\].](#)
- 2021. [Anteproyecto de ley de pesca sostenible e investigación pesquera. \[Artículo 5 sobre igualdad de trato y oportunidades\]. \(Pendiente de publicación\).](#)

Por su especial importancia para el desarrollo de la presente estrategia 2021-2027, a continuación, se profundiza en tres de los principales marcos normativos y estratégicos sectoriales desde el punto de vista de la igualdad de género. Los dos primeros documentos constituyen un mandato legal, a nivel nacional y comunitario, y el tercero es una declaración de intenciones de carácter internacional, liderada por España, con las directrices a seguir para alcanzar una integración real y efectiva del principio de igualdad en el sector pesquero y acuícola.

Anteproyecto de Ley de pesca sostenible e investigación pesquera

La futura Ley de pesca sostenible e investigación pesquera, actualmente en anteproyecto, contempla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la pesca y la acuicultura a través de su artículo 5 sobre "Igualdad de

trato y oportunidades" donde se establece que: Las actuaciones y medidas aplicadas en desarrollo y en virtud de la presente ley deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, con el fin de evitar, en el desarrollo de las distintas actividades reguladas en esta ley, situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad, creencias o religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La anterior 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 introdujo este precedente para la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, a través de su artículo 3 bis. En dicho marco normativo se establecía que la política de igualdad de oportunidades tiene un carácter horizontal, debiendo ser integrada en todos los ámbitos de la acción pública.

Por lo anterior, dicha ley supuso un gran hito en la normativa pesquera y un importante avance en la igualdad de género en el sector. No obstante, debido al tiempo transcurrido desde su aprobación y a la vasta documentación de carácter normativo y regulatorio surgida durante los últimos años, tanto a nivel europeo como internacional, resulta necesario realizar una revisión y armonización para dar respuesta a nuevas necesidades; un proceso en el que actualmente está inmerso el sector.

Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas a los fondos comunitarios, incluido el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos fondos

El principio de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por el que se rigen los fondos estructurales y de inversión europeos se recoge en el artículo 9 de este reglamento, en el que se destacan una serie de principios horizontales, como es el de la igualdad, en virtud del cual los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

Al igual que en el anterior periodo de ejecución 2014-2020, el actual Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027 aboga por impulsar esta perspectiva de género, a través de la financiación a medidas que permitan reforzar la visibilidad, el liderazgo y la participación equilibrada de las mujeres en el sector pesquero.

En este sentido, el Programa Operativo para España del FEMPA 2021-2027 contribuye a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres de un modo transversal, identificando necesidades nacionales y/o regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, especialmente en materia de empleo, y contemplando actuaciones para potenciar el papel de las mujeres en la actividad pesquera y acuícola, como el fomento del emprendimiento femenino o el impulso a la incorporación de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y la acuicultura a través de su mayor implicación y participación en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP).

De esta manera, se subraya el peso de este colectivo en la vertebración territorial, económica y social de las zonas costeras. Asimismo, dicho programa integra la perspectiva de género en los criterios de selección de operaciones, así como en sus indicadores de seguimiento y de impacto.

Declaración de Santiago de Compostela por la Igualdad de Oportunidades en el Sector Pesquero y Acuícola suscrita en el marco de I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca

En noviembre de 2018, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), junto a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Xunta de Galicia, organizó la I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca, que tuvo lugar en Santiago de Compostela. En ella participaron representantes de los gobiernos de Portugal, Francia y Marruecos, miembros de organismos internacionales como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Comisión Europea (CE), así como mujeres líderes de asociaciones de trabajadoras del mar de todos los continentes. Todos ellos suscribieron la Declaración de Santiago de Compostela por la Igualdad de Oportunidades en el Sector Pesquero y Acuícola. Dicho documento establece las bases estratégicas para implementar la perspectiva de género en este ámbito de actividad, mejorar las condiciones laborales de los distintos colectivos femeninos e impulsar su empoderamiento y liderazgo.

3. CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA EXPERIENCIA DEL PLAN 2015-2020. RESUMEN DE AVANCES Y DESAFÍOS

A lo largo del periodo de vigencia del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 se han producido importantes avances en relación a la integración del principio horizontal de igualdad en este ámbito de actividad, especialmente en lo relativo a la visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres del sector, el cual ha supuesto un mayor reconocimiento tanto social como profesional. Gran parte de este avance ha sido impulsado desde las propias asociaciones de mujeres profesionales del mar, que en estos cinco años han crecido por todo el territorio, destacando la creación de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (AN-MUPESCA). Este avance ha venido motivado por la implementación de actuaciones específicas en materia de género por parte de las administraciones y entidades sectoriales.

Estas actuaciones de visibilidad se ven reforzadas en el nuevo plan 2021-2027 con el fin consolidar los logros hasta ahora alcanzados y ampliarlos en el terreno del liderazgo y empoderamiento, en el que todavía quedan pasos por dar para que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y decisión y, que, por tanto, se pueda llegar al logro de una igualdad real y efectiva en el sector.

Igualmente, todavía existen importantes retos, especialmente en el terreno laboral, donde la actual planificación estratégica para el periodo 2021-2027 hace un especial hincapié. Para ello, se han establecido una serie de medidas que persiguen dar respuesta a aquellas problemáticas históricas que más afectan y preocupan a las mujeres del sector, como son las relacionadas con la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida (brechas salariales o de clasificación profesional por razón de sexo, mejora de la corresponsabilidad y la conciliación, optimización de las condiciones de salud, higiene y seguridad, enfermedades profesionales, coeficientes reductores de la edad de jubilación, etc.). Dado que las competencias en esta materia son muy amplias e involucran a diferentes administraciones, la búsqueda de soluciones plausibles a estas cuestiones ha de pasar por un incremento del diálogo y la coordinación entre estas, y también con el propio sector y los agentes sociales.

Derivado en parte de los anteriores, otro de los mayores retos a los que se enfrenta la pesca –si no el mayor en la actualidad– es la falta de relevo generacional, que se ve agravada por las particulares circunstancias laborales que se dan en este ámbito de actividad, las cuales condicionan el surgimiento de nuevas vocaciones. Esta problemática también tiene un particular componente de género, siendo este un aspecto en el que también incide la presente estrategia de igualdad para el sector.

La definición y diseño de dicha estrategia –que es la primera de las fases que se exponen a continuación en el apartado 4 de este documento– parte de las conclusiones de la evaluación final del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020. A continuación, se muestran los principales progresos identificados en esa evaluación, así como los desafíos o metas por conquistar, en las que serán necesario continuar trabajando durante el periodo 2021-2027. En este sentido, las siguientes tablas han de entenderse como una panorámica general sobre el estado de la cuestión que servirá de punto de partida para enfocar este nuevo Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola.

EJE 1 DEL PLAN 2015-2020	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. OBJETIVO 1.1. Y OBJETIVO 1.2
RESUMEN DE AVANCES	RESUMEN DE DESAFÍOS
OBJETIVO 1.1.	PROMOVER LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES AL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA
<ul style="list-style-type: none"> Actualmente las mujeres están presentes en todos los segmentos de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, siendo incluso mayoritarias en determinadas actividades. Existen estadísticas oficiales sobre empleo desagregadas por sexo para analizar la representatividad femenina en el sector. Se percibe una mayor sensibilización y voluntad del sector por incrementar el nivel de empleo de las mujeres en ámbitos donde actualmente las tasas de ocupación femenina son más bajas. Redacción en 2015 de la Norma UNE de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) sobre “Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca”, que ha permitido mejorar ciertos aspectos laborales de esta profesión y poner coto a la práctica del intrusismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Resulta complicado establecer la representatividad global en términos cuantitativos de las mujeres en el conjunto del sector pesquero y acuícola, pues para ofrecer un porcentaje general sobre empleo femenino en el sector es necesario trabajar con información agregada, procedente de distintas fuentes estadísticas y anualidades, dando como resultado una aproximación. Faltan estadísticas oficiales desagregadas por sexo en ciertos segmentos como la comercialización. Sigue produciéndose una fuerte segmentación laboral en función del sexo en el sector. En la pesca, sobre todo de altura y gran altura, las tituladas marítimo-pesqueras encuentran trabas para su contratación, incluso a la hora de realizar las prácticas a bordo, dado que los buques no están diseñados o adaptados para acoger tripulaciones mixtas. El embarazo y la maternidad también supone una barrera adicional para las mujeres en el sector, especialmente en la pesca extractiva, pues condiciona tanto su contratación como su permanencia en dicha actividad una vez han tenido hijos. El intrusismo y la economía sumergida amenazan aquellos sectores más feminizados.
OBJETIVO 1.2.	PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO PARA POTENCIAR LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA
DESARROLLO EMPRESARIAL Y FINANCIACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres del sector destacan por su visión empresarial y capacidad de innovación. En los últimos años han sido promotoras y pioneras de modelos de negocio que apuestan por el desarrollo de nuevos productos y servicios, y que aprovechan las oportunidades que ofrecen al sector la diversificación, el turismo marítimo, las nuevas tecnologías o la economía circular. Los GALP han ejercido un importante papel como dinamizadores y propulsores de este emprendimiento femenino. Se han incluido criterios de selección de operaciones en materia de género en el Programa Operativo del FEMP que han facilitado el acceso de las mujeres a financiación para poner en marcha proyectos. La Comisión Europea reconoce a España como ejemplo a seguir en este sentido. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la formación en todas aquellas materias que tengan que ver con el emprendimiento (gestión, TICs, comercio electrónico, técnicas de venta, comunicación, community management, etc.). Mejorar el acceso a ayudas para el asesoramiento empresarial y en materia de nuevas tecnologías, que favorezca la puesta en marcha de proyectos en sectores y actividades emergentes. Clarificar el concepto mismo de “diversificación”, a través de directrices claras para su ejercicio, y su enfoque hacia dentro o hacia afuera del sector. En el periodo de programación del FEMP 2014-2020, buena parte de los expedientes de proyectos financiados no han tenido en cuenta la información relativa a los indicadores de igualdad, limitando así el impacto de género de este fondo.
FORMACIÓN Y RELEVO	
<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres del sector cuentan en la actualidad con cursos de capacitación específica para el desempeño profesional y han aumentado sus inquietudes por ampliar su formación tanto en materias conectadas a su actividad, como en otras materias complementarias. La oferta de cursos y actividades formativas ha crecido en los últimos años, al tiempo que las administraciones y entidades sectoriales han introducido en mayor medida la perspectiva de género en sus acciones de formación. Se han impulsado medidas directas e indirectas para atraer a jóvenes y mujeres al sector, a través del FEMP 2014-2020: ayudas a jóvenes pescadores menores de 40 años para que puedan adquirir su primer buque, ayudas para la formación a bordo de buques de pesca artesanal para jóvenes desempleados menores de 30 años, líneas de Desarrollo Local Participativo específicas para mujeres y jóvenes que garantizan una ocupación sostenible y un papel activo en el progreso económico local, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Cierto desajuste entre la oferta y la demanda formativa en el sector. Falta de relevo generacional, especialmente en los oficios y sectores más feminizados, debido al paulatino envejecimiento de las trabajadoras en activo sin que se produzca el surgimiento de nuevas vocaciones entre las jóvenes. Son necesarios más cursos de acceso a los certificados de cualificación profesional para el desempeño de determinados oficios tradicionales como el de redera, ya que, en ocasiones, para optar a ellos han de desplazarse a otras comunidades, al no existir convocatorias específicas en el propio territorio.

EJE 2 DEL PLAN 2015-2020	MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ASÍ COMO LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES DEL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA. OBJETIVOS 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5. Y 2.6.
RESUMEN DE AVANCES	RESUMEN DE DESAFÍOS
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> En los últimos años se ha ampliado el análisis de las problemáticas que a nivel laboral afectan a los diferentes colectivos femeninos del sector, a través de estudios y diagnósticos. España aprueba la trasposición de una norma de 2016 para la aplicación en la Unión Europea del Convenio 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mejora las condiciones de contratación en el sector de la pesca. Los salarios en la actividad extractiva a bordo superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Surgimiento de campañas e iniciativas para el fomento del consumo de pescado de proximidad que persiguen el mantenimiento de los ingresos de los pescadores; muchas de ellas de carácter institucional. 	<p style="text-align: center;">PROMOVER UNA REMUNERACIÓN JUSTA, EVITANDO LA PRECARIEDAD Y LA BRECHA SALARIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Faltan datos oficiales desagregados por sexo e indicadores de género sobre aspectos como la brecha salarial o la temporalidad. Existencia de diferencias entre las bases de cotización de los diferentes oficios que se aglutinan en la Federación de Trabajadoras del Mar de Euskadi como son las empacadoras y neskatillas, situadas en una base inferior a las rederas. Desigualdad de rentas entre pesca artesanal y pesca no artesanal. En las actividades que se realizan en tierra, gran parte de las trabajadoras declaran un volumen de ingresos inferior al SMI. Identifican una brecha salarial entre sexos y entre colectivos profesionales. En el sector pesquero también se produce una brecha de género en las pensiones, que se explica por la mayor presencia femenina en los grupos de actividad que tienen bases de cotización más bajas. Preocupación por la bajada de precios del pescado, que se ha acentuado durante la COVID19. El sector reclama una bajada del IVA del pescado del 10% actual al 4%.
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.2</p> <ul style="list-style-type: none"> El sector está apostando por la mejora de las condiciones salariales y estabilidad de las plantillas a través de los convenios colectivos por los que se rigen ciertas actividades. Se han previsto ayudas para atenuar el impacto del COVID-19 en el sector de la pesca y la acuicultura. Existe una protección general para trabajadores autónomos en situación legal de cese de actividad. 	<p style="text-align: center;">DESARROLLAR ALTERNATIVAS Y MECANISMOS PARA COMPENSAR LA ALTA TEMPORALIDAD Y LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Estabilidad media-baja en sectores de actividad que tienen un carácter más estacional y donde predomina la mano de obra femenina, como la industria de la transformación. Existencia de ciertas trabas burocráticas que dificultan el acceso a las ayudas. Las trabajadoras del sector piden que se anticipar el pago de las ayudas por cese temporal de actividad.
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> Progresiva implementación de políticas de conciliación y corresponsabilidad por parte de las empresas del sector, de las que se beneficiaban tanto mujeres como hombres. 	<p style="text-align: center;">RACIONALIZAR LOS HORARIOS DE TRABAJO, MEJORANDO LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, ASÍ COMO LA CORRESPONSABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Dificultades para conciliar que se agudiza en el caso de las mujeres debido a la denominada “doble presencia” en el trabajo productivo y en el de las tareas domésticas y de cuidado. La planificación de las reuniones y eventos sectoriales no siempre se adecua a los días y horarios de trabajo de los y las profesionales del sector. Todavía son escasas las medidas para mejorar de la conciliación y corresponsabilidad para ambos sexos.
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> En el FEMP se contemplan líneas específicas para mejorar la higiene, la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de los pescadores y pescadoras que se embarcan en buques de pesca. Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero. Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (Convenio 188 de la OIT), que se espera contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y la vida a bordo. En los últimos años se han realizado numerosos estudios sobre riesgos laborales en el sector pesquero y acuícola, centrados también en aquellas actividades más feminizadas. 	<p style="text-align: center;">FACILITAR Y ASEGURAR UNAS CONDICIONES ÓPTIMAS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> Las ayudas del FEMP para la mejora de la higiene, salud y seguridad permiten acometer inversiones a bordo, pero no a otro tipo de actuaciones para la protección y prevención en tierra. Las mujeres del sector se enfrentan a riesgos relacionados con las propias condiciones de ergonomía, habitabilidad e higiene de sus trabajos y de las instalaciones donde los despeñan. Las mujeres del sector 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 por la inexistencia de los mismos. Necesidad de más Equipos de Protección Individual (EPIs) adecuados a los diferentes trabajos.
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.5.</p> <ul style="list-style-type: none"> Reciente reconocimiento por parte de la Seguridad Social de determinadas afecciones que sufren de manera recurrente las trabajadoras del mar en el ejercicio de su actividad. Las Mutuas Colaboradoras disponen de instrucciones específicas para diagnosticarlas como enfermedad profesional a instancias del ISM. 	<p style="text-align: center;">IMPULSAR EL RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDADES DERIVADAS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Las trabajadoras observan descoordinación administrativa en el reconocimiento de las enfermedades profesionales; por ejemplo, un desigual tratamiento de las Mutuas de Trabajo ante enfermedades diagnosticadas como profesionales, ya que no siempre son reconocidas como tales. En línea con lo anterior, determinadas dolencias no están citadas de forma explícita en el Real Decreto por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. En ocasiones, se diagnostican como contingencias comunes.
<p style="text-align: center;">OBJETIVO 2.6.</p> <ul style="list-style-type: none"> A finales de 2019, en Santiago de Compostela, se creó un grupo de trabajo interministerial (compuesto por los anteriores departamentos de Trabajo, Igualdad y Pesca) para tratar este y otros temas laborales. 	<p style="text-align: center;">ADAPTACIÓN DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunas trabajadoras del sector como son las rederas y las neskatillas y empacadoras, no se benefician todavía de estos coeficientes; y otras, como las mariscadoras y percebeiras, reclaman un incremento (pasar del 0,10 al 0,15) por la peligrosidad, penosidad y desgaste físico que entraña su trabajo.

EJE 3 DEL PLAN 2015-2020	IMPULSAR EL RECONOCIMIENTO Y LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES EN EL SECTOR. OBJETIVOS 3.1. Y 3.2
RESUMEN DE AVANCES	RESUMEN DE DESAFÍOS
<p data-bbox="777 258 914 279">OBJETIVO 3.1.</p> <ul data-bbox="231 317 1460 646" style="list-style-type: none"> • En la actualidad, las cuestiones de género forman parte del debate público, ocupando un espacio destacado de la agenda en foros, jornadas y eventos sectoriales, nacionales e internacionales. • Desarrollo en los últimos años de un gran número de proyectos, estudios, publicaciones, campañas audiovisuales, etc. para divulgar y poner en valor el importante papel de las mujeres en el sector. • En el ámbito nacional, coordinación y cooperación entre administraciones para el impulso de la igualdad de género a través de políticas públicas y marcos estratégicos. • En el ámbito autonómico, desarrollo de marcos específicos o líneas de acción en materia de género para la actividad pesquera y acuícola, tanto integradas en las estrategias territoriales para la igualdad como diseñadas específicamente para el sector. • Introducción de la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos europeos. 	<p data-bbox="1715 258 2516 279">VISIBILIZAR EL PAPEL DE LAS MUJERES Y SU CONTRIBUCIÓN AL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA</p> <ul data-bbox="1507 348 2724 573" style="list-style-type: none"> • Es necesario trabajar mejor el feminismo en el sector e involucrar a los hombres en él. El hecho de que haya cada vez más mujeres y sean más visibles no implica por sí solo que exista una igualdad de género real y efectiva. Siguen siendo necesarios cambios de mentalidad a otros niveles. • Las profesionales del mar reclaman más espacios diálogo y reflexión, abiertos y colaborativos, en los que puedan conocerse, intercambiar opiniones libremente y establecer vínculos de ayuda mutua. • Existen limitaciones para el impulso de la igualdad de género en las políticas públicas: falta de una asignación presupuestaria real, no inclusión de cláusulas sociales de género en las contrataciones, etc.
<p data-bbox="777 678 914 699">OBJETIVO 3.2.</p> <ul data-bbox="231 768 1460 1024" style="list-style-type: none"> • El trabajo de las mujeres del sector es cada vez más visible, reconocible y valorado socialmente. Muestra de ello son los importantes reconocimientos a su labor que han recibido en los últimos años tanto a nivel nacional (Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo, Orden del Mérito Civil, Premios de Excelencia a la innovación de las mujeres rurales, etc. • Los oficios que históricamente han ejercido las mujeres en el sector están cada vez más profesionalizados y reglados, a través de certificados de cualificación o competencia que las acreditan como profesionales. Por tanto, el trabajo femenino ya no se considera un mero complemento o ayuda a la economía doméstica. • Desde 2015 se han incluido, de forma expresa, nuevos colectivos femeninos en el Régimen Especial del Mar (REM) como el de las neskatillas y empacadoras. 	<p data-bbox="1715 678 2516 699">AUMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR</p> <ul data-bbox="1507 747 2724 1087" style="list-style-type: none"> • Las mujeres del sector reclaman la profesionalización y reconocimiento oficial de aquellas actividades u oficios que aún no están catalogados como profesiones, y que se realizan “a la sombra” (como ayuda familiar o cónyuges colaboradores), incrementando, asimismo, sus posibilidades de formación profesional. • Muchas trabajadoras del sector con amplia experiencia y saber hacer no cuentan con una formación reglada, ya que los conocimientos necesarios para ejercer ciertos oficios de carácter artesanal se han transmitido históricamente de una manera oral, pasando de generación en generación. • Necesidad de mejorar el encuadramiento de determinados colectivos con su inclusión en el Régimen Especial del Mar, como es el caso de las armadoras no embarcadas o las pescadoras de la Albufera valenciana (que actualmente pertenecen al régimen agrario de la Seguridad Social). • Las profesionales del mar demandan cursos que les permitan adquirir nuevas habilidades profesionales (por ejemplo, en materia de gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías).

EJE 4 DEL PLAN 2015-2020	IMPULSAR EL LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DEL SECTOR. OBJETIVOS 4.1. Y 4.2.
RESUMEN DE AVANCES	RESUMEN DE DESAFÍOS
<p data-bbox="777 1314 914 1335">OBJETIVO 4.1.</p>	<p data-bbox="1507 1314 2724 1335">PROMOVER LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN Y GESTIÓN DEL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA.</p>
<p data-bbox="777 1367 914 1388">OBJETIVO 4.2.</p> <ul data-bbox="231 1503 1460 1833" style="list-style-type: none"> • Durante el periodo de ejecución del plan de igualdad 2015-2020, el movimiento asociativo femenino en el sector ha crecido de manera exponencial, consolidándose en aquellos territorios donde ya estaba muy implementado (como es el caso de la cornisa cantábrica) y expandiéndose hacia otras regiones del Mediterráneo donde hasta hace unos años no existían asociaciones profesionales de mujeres en este ámbito de actividad. • Aunque todavía lejos de la equidad entre hombres y mujeres, las profesionales del mar ocupan cada vez más cargos directivos y puestos de responsabilidad y espacios de poder en el sector y también tienen un mayor protagonismo en el diálogo social, ya que las asociaciones de mujeres del sector participan en los procesos de toma de decisiones y forman parte de órganos asesores y consultivos sectoriales. En este sentido, se ha producido, por ejemplo, la inclusión de las asociaciones de mujeres dentro de los Grupos de Acción Local Pesqueros (GALP). • Apoyo 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, a través de diferentes líneas de financiación. 	<p data-bbox="1507 1356 2724 1409">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> <ul data-bbox="1507 1440 2724 1940" style="list-style-type: none"> • Faltan datos para cuantificar la distribución de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de las organizaciones sectoriales e identificar los desequilibrios de sexo en las relaciones de poder. • Existe un techo de cristal que limita el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y decisión del sector, influido por varios factores: los tradicionales roles de género, los horarios poco flexibles de la actividad extractiva (condicionados por las mareas) y, sobre todo, las dificultades para la conciliación. • La definición de “actividades extractivas” de la actual Ley de Pesca no engloba a ciertos colectivos de mujeres, que no pueden, por tanto, participar en las estructuras de poder de las corporaciones de derecho público. • Las asociaciones de mujeres del sector, especialmente las más pequeñas o de reciente creación, no suelen contar con recursos económicos suficientes para contratar a personal técnico especializado, o servicios de empresas dedicadas a la gestoría o el asesoramiento, que se ocupen de la realización de trámites administrativos o de carácter económico, legal, fiscal o tributario. Asimismo, en ocasiones desconocen los instrumentos que existen para financiar gastos o proyectos, o no los utilizan porque tienen dificultades para acreditar documentalmente los requisitos exigidos, cumplir con los criterios técnicos, etc. • Las asociaciones de mujeres del sector también demandan más recursos financieros y apoyo institucional para garantizar su continuidad, crecimiento y avance en sus objetivos. • Percepción generalizada entre las profesionales del sector de que no se avanza en sus reivindicaciones. Por eso reclaman más interlocución con las administraciones públicas y un espacio en las distintas mesas de negociación.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN 2021-2027

4.1. FASE DE ANÁLISIS DE SITUACIÓN, IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES E INICIO DE REDACCIÓN

4.1.1. EVALUACIÓN DEL PLAN 2015-2020 Y DETECCIÓN DE PRIORIDADES PARA EL PLAN 2021-2027

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, la Secretaría General de Pesca (SGP), a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), realizó una evaluación final de dicho documento estratégico, la cual se llevó a cabo durante el primer trimestre de 2021 por medio de cuestionarios de valoración dirigidos a las administraciones y agentes sectoriales involucrados en su desarrollo e implementación para recabar su opinión sobre el impacto alcanzado en estos años. En este proceso de consulta participaron Direcciones Generales de Pesca de las comunidades autónomas, entidades sectoriales y organizaciones representativas de los distintos eslabones de la cadena de valor pesquera y acuícola, así como asociaciones de mujeres profesionales del mar.

A partir de los resultados obtenidos en los citados cuestionarios, se realizó un análisis del que se extrajeron una serie de conclusiones sobre los avances en materia de igualdad alcanzados durante el periodo 2015-2020 en relación a diferentes temáticas (coincidentes con los ejes y objetivos del plan), así como las metas no conquistadas y retos a tener en cuenta de cara al nuevo periodo 2021-2027. El resumen de estas conclusiones se muestra en el apartado 3 del presente documento.

El documento de evaluación final del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, [disponible en la página web de la REMSP](#), permitió identificar las prioridades en materia de género para los próximos años, constituyendo el primer paso en la definición de la nueva estrategia de igualdad para el periodo 2021-2027.

4.1.2. PRESENTACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN Y LAS PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL MARCO DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA COORDINACIÓN DE ACTUACIONES DE LA RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO CON LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DEL MAR

Los principales resultados de la evaluación final de plan 2015-2020 fueron presentados en abril de 2021 a las profesionales de la actividad pesquera que componen el Grupo de trabajo con asociaciones de mujeres del sector, que fue constituido por la SGP a finales de 2020 y está integrado por la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA), el Grupo ad hoc de Mujeres de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores, la Federación de Mujeres Trabajadoras del Mar de Euskadi, la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector pesquero (AndMupes), la Associació Catalana de Dones de la Mar y la Associació de Dones de la Mar del Grau de Gandia.

Las participantes del grupo coincidieron en subrayar que es necesario profundizar en las políticas de género en el sector pesquero para continuar avanzando, ya que el grado de implementación de la estrategia de igualdad durante el periodo 2015-2020 no ha sido suficientemente satisfactorio. En concreto, señalaron la importancia de mejorar las condiciones laborales; aspecto en el que consideran que se ha producido el menor progreso en los últimos años.

Una vez identificados estos puntos críticos, desde la SGP se presentó un esquema de los principales ejes considerados para el plan de igualdad 2021-2027, en base a las áreas temáticas prioritarias detectadas durante el proceso de evaluación, y se instó a las asociaciones de mujeres a participar activamente en su desarrollo y concreción. Para ello, posteriormente, se envió a las integrantes del grupo información específica sobre los objetivos y medidas previstas para materializar dichos ejes a fin de que trasladaran sus propuestas y observaciones.

4.1.3. DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DEL NUEVO PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA 2021-2027, CON LA DEFINICIÓN DE EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

La reunión del grupo de trabajo con asociaciones de mujeres de la pesca, referida en el apartado anterior, supuso el inicio de las conversaciones con el sector para conocer sus intereses y definir, en base a ellos,

la estructura del marco estratégico de igualdad para el periodo 2021-2027.

El desarrollo de los ejes, objetivos y medidas que conforman dicha estrategia se fundamenta en un proceso de documentación e investigación previo que no sólo tiene en cuenta las opiniones reflejadas en los cuestionarios de evaluación del anterior plan 2015-2020 y las reflexiones del grupo de trabajo, sino también otros factores y consultas realizadas con anterioridad. En este sentido, para la redacción del nuevo plan se han considerado las estadísticas sectoriales recopiladas y actualizadas anualmente por la REMSP --con la interpretación de las tendencias sobre representatividad de ambos sexos y relevo que muestran los datos sobre empleo en el sector--, el análisis de las conclusiones de los diagnósticos sociolaborales sobre los diferentes colectivos de mujeres realizados por dicha red durante el periodo 2015-2020 y, sobre todo, las reivindicaciones que tradicionalmente han trasladado las profesionales del mar a la SGP en el transcurso de los congresos nacionales, reuniones y encuentros con el sector que han tenido lugar en los últimos años para abordar las cuestiones de género.

4.2. FASE DE CONSULTA, DESARROLLO DEL PRIMER BORRADOR DEL PLAN Y CONCERTACIÓN CON EL SECTOR

4.2.1. CONSULTA A LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DEL SECTOR PESQUERO SOBRE LA ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN (EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS)

En julio de 2021 se remitió a las asociaciones de mujeres que integran el grupo de trabajo el primer borrador de estructura del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, siguiendo el esquema que se detalla en el punto 5 del presente documento. Dicha estructura constituye el punto central de partida del nuevo marco estratégico sectorial de igualdad, que gira en torno a tres ejes prioritarios de actuación divididos, a su vez, en 11 objetivos estratégicos y 43 medidas específicas. Para una mejor comprensión del enfoque de esta propuesta, se expone a las asociaciones cuáles son los principios en los que se basa este planteamiento inicial, entre los que destaca la simplificación de la estructura respecto al plan 2015-2020 para facilitar la concentración temática y el mayor grado de concreción de las medidas para garantizar que se profundice en los temas de mayor interés para el sector.

4.2.2. REDACCIÓN DE LOS DIFERENTES APARTADOS DEL PLAN

Una vez definida la estructura principal, durante los meses de julio a septiembre se desarrollaron el resto de apartados que componen el índice del plan: introducción, diagnóstico de partida, marco normativo, conclusiones derivadas de la experiencia del plan 2015-2020, proceso de elaboración del plan 2021-2027, resumen de las principales novedades del nuevo marco estratégico, seguimiento y evaluación, bibliografía, glosario de términos de igualdad y acrónimos.

4.2.3. CONSULTA PÚBLICA A COMUNIDADES AUTÓNOMAS, ENTIDADES SECTORIALES, AGENTES SOCIALES Y ORGANISMOS DE IGUALDAD

En octubre de 2021 se remite el primer borrador completo del plan al sector y agentes sociales para que puedan realizar aportaciones. Durante todo el mes, este documento está abierto a observaciones, que son recopiladas a través de la REMSP y revisadas, aprobadas e integradas por la Secretaría General de Pesca.

En concreto, el borrador se remite por correo electrónico a las direcciones generales de Pesca de las CCAA, a las diferentes organizaciones y entidades sectoriales que participaron en la evaluación del plan de igualdad 2015-2020 y que representan a los distintos eslabones de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, así como a las asociaciones de mujeres del sector y sindicatos que operan en este ámbito de actividad.

Por su parte, el Instituto de las Mujeres, como máxima autoridad en materia de igualdad de género, participa de manera activa en este proceso de consulta, revisando el documento estratégico, y también posteriormente, resolviendo aquellas dudas que pudieran surgir durante su implementación, seguimiento, evaluación e impacto.

4.3. FASE DE DIFUSIÓN

Entre los meses de noviembre y diciembre de 2021, se realiza la revisión global de todo el documento, una vez concertado con el sector, para verificar que están recogidas todas las observaciones y propuestas recibidas por la SGP que tienen cabida en la estrategia de igualdad.

El documento final del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 es puesto en conocimiento tanto de las administraciones, entidades sectoriales y agentes sociales que han participado en su elaboración –descritos en las fases anteriores– como de la ciudadanía en general. Para ello, se divulga en los canales institucionales del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y también a través de las vías de comunicación de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP): newsletter, perfil de Facebook y página web (donde queda publicado para su descarga y consulta).

El nuevo plan también es presentado en el marco del 7º congreso de la REMSP.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

En el presente plan se formulan una serie de propuestas sobre mejoras que se considera imprescindible introducir para profundizar en los logros en materia de igualdad alcanzados durante el periodo 2015-2020 y dar respuesta a los desafíos detectados. A partir de este enfoque, la estructura se plantea en torno a 3 grandes ejes generales de actuación, que se desarrollan y concretan en 11 objetivos prioritarios y 50 medidas específicas.

EJE 1. INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL SECTOR, DESARROLLO PROFESIONAL Y RELEVO A PARTIR DEL EMPRENDIMIENTO Y LA FORMACIÓN

Objetivo 1.1. Mejorar las estadísticas sobre empleo en el sector

- 1.1.1. Avanzar en la armonización de los datos disponibles sobre empleo y diferenciarlos por sexo en todos los subsectores de actividad de la cadena de valor, especialmente en la comercialización mayorista y minorista de pescado y productos afines, donde actualmente no se publica información desagregada procedente de fuentes oficiales.
- 1.1.2. Establecer mecanismos y vías de colaboración entre administraciones (nacional y autonómicas) con el objetivo de favorecer el acceso, conocimiento, puesta en común y difusión de los datos desagregados por sexo sobre empleo en el sector. En este sentido, sería necesario implantar fórmulas de intercambio de

información para que los departamentos de Pesca de cada territorio puedan reportar a la Administración General del Estado (AGE), con carácter periódico, estadísticas e indicadores sobre participación femenina en los distintos subsectores de actividad pesquera y acuícola; en especial, en aquellos ámbitos donde no es posible, a priori, extraer datos públicos a partir de fuentes oficiales.

- 1.1.3. Crear sinergias con otros organismos con competencias en materia estadística que contribuyan a mejorar los procesos de recopilación de datos e intercambio de información relativa a la pesca y la acuicultura; incluso en un marco más amplio en relación al medio rural, en el que ambas actividades se consideran encuadradas.

Objetivo 1.2. Proseguir con las acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género

- 1.2.1. Realizar nuevas actuaciones en materia de visibilidad y difusión (eventos, publicaciones, campañas, contenidos audiovisuales y en redes sociales, etc.) para dar continuidad a las ya realizadas en el periodo 2015-2020, tanto por parte del sector como de las administraciones --y, en concreto, desde la Secretaría General de Pesca a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP)--, ya que dichas acciones contribuyen a mejorar el reconocimiento social sobre el papel de la mujer en el sector.
- 1.2.2. Favorecer actuaciones divulgativas y de formación en materia de género (por ejemplo, cursos de sensibilización sobre políticas de igualdad, incorporación de la perspectiva de género, metodologías y herramientas, uso no sexista del lenguaje, etc.) dirigidas a los agentes sectoriales. Dichas actividades formativas han de incidir en la concienciación de las personas implicadas en la planificación, desarrollo, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad en el sector o que intervienen en la gestión de los fondos.

Objetivo 1.3. Avanzar en la empleabilidad de las mujeres en el sector

- 1.3.1. Propiciar mejoras que favorezcan el acceso femenino al sector a través de la implementación de políticas de incentivos y medidas de carácter

estructural a medio-largo plazo. Un ejemplo de ello sería establecer como criterios de valoración preferente en la concesión de ayudas la creación de empleo femenino, la existencia de estrategias y/o planes de igualdad o la aportación favorable a la incorporación de mujeres a bordo, siempre que se dé una igualdad de requisitos entre los proyectos y empresas concurrentes y conforme a la legislación vigente. En este sentido, podrían desarrollarse sesiones de trabajo entre la Administración Central y las administraciones autonómicas para establecer criterios comunes e intercambio de experiencias en la implantación de criterios de valoración en las ayudas, subvenciones e incentivos, a fin de facilitar el que puedan ser replicados en los diferentes territorios.

- 1.3.2. Utilizar la financiación del Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura (FEMPA) para promover, en la medida de lo posible, la adaptación de los buques desde el punto de vista de género, de manera que facilite albergar tripulaciones mixtas.
- 1.3.3. Concienciar acerca de los graves problemas que acarrea al sector el intrusismo y la economía sumergida, tratando de identificar su incidencia en aquellas actividades desempeñadas tradicionalmente por mujeres, de modo que se favorezca la afiliación a la Seguridad Social y la regularización del trabajo.
- 1.3.4. Diseñar campañas divulgativas u otras acciones de sensibilización dirigidas a los agentes sectoriales, y especialmente a aquellos que intervienen en las contrataciones y relaciones laborales, orientadas a promover la eliminación de los roles tradicionalmente asociados al género para fomentar un mayor acceso femenino al sector pesquero y acuícola, sobre todo en aquellas actividades en las que las mujeres encuentran más dificultades para su incorporación o están infrarrepresentadas.

Objetivo 1.4. Apoyar el emprendimiento y el asesoramiento empresarial

- 1.4.1. Ampliar la información sobre líneas de financiación para proyectos empresariales y facilitar el acceso de las mujeres del sector para favorecer su emprendimiento. Como dinamizadores del Desarrollo Local Participativo (DLP), los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP)

han de contribuir a este objetivo, ayudando a materializar o consolidar ideas de negocio por parte de mujeres emprendedoras.

En el actual periodo 2021-2027, las estrategias de DLP han de incentivar el emprendimiento femenino en aquellos ámbitos con mayor potencial para generar riqueza y empleos (verdes y azules) estables y de calidad, garantizar la sostenibilidad del mar y sus recursos, y contribuir a divulgar, revalorizar y mantener el patrimonio cultural y ambiental vinculado al mar. En este sentido, los distintos organismos intermedios de gestión tratarán de impulsar iniciativas empresariales y de carácter social que apuesten por las siguientes temáticas:

- Diversificación pesquera o acuícola: turismo marítimo, artesanía marinera, actividades educativas y divulgativas sobre el sector y sus productos, sus tradiciones y oficios, su patrimonio ambiental y cultural, etc.
- Medio ambiente y economía circular: reciclaje, aprovechamiento y valorización de residuos y subproductos, limpieza de basuras marinas, consumo responsable, uso de renovables, etc.
- Acuicultura: investigación, desarrollo y optimización de técnicas de cultivo, cría de especies menos explotadas y comercialización de sus productos derivados para aplicaciones y usos en otros sectores (alimentario, farmacéutico, cosmético, etc.).
- I+D+i: desarrollo de nuevos productos y servicios de valor añadido adaptados a las nuevas necesidades y tendencias de consumo, mejora de los procesos de producción, creación de nuevos canales de venta, etc.
- Nuevas tecnologías, especialmente aquellas que hagan más fácil, eficiente y sostenible el trabajo diario de los profesionales del mar; por ejemplo, plataformas online o aplicaciones móviles de carácter colaborativo, etc.

Las anteriores temáticas se tendrán en cuenta a la hora de redactar las órdenes reguladoras de las subvenciones que ofrezcan los GALP en cada comunidad autónoma, con el objetivo de conseguir un mayor consenso y coordinación entre todas ellas.

1.4.2. Intensificar la formación en aquellos ámbitos que pueden contribuir a impulsar el emprendimiento femenino en el sector (gestión empresarial y financiera, marketing, *e-commerce*, redes sociales, habilidades directivas y de comunicación, etc.), y reforzar el acompañamiento y asesoramiento empresarial y en materia de nuevas tecnologías.

1.4.3. Constituir redes, foros y espacios de trabajo que propicien el intercambio de experiencias empresariales promovidas por mujeres del sector, e información sobre sus posibles líneas de financiación, así como la difusión de buenas prácticas en este sentido.

Objetivo 1.5. Impulsar la formación y el relevo generacional

1.5.1. Analizar las causas de la falta de relevo generacional y facilitar la propuesta de soluciones, especialmente en aquellas actividades de carácter artesanal, y tradicionalmente desempeñadas por mujeres, que tienen altas tasas de envejecimiento. Para ello sería necesario promover la realización de estudios e investigaciones sobre qué condiciones laborales, económicas, sociales y en materia de seguridad permitirían atraer a jóvenes al sector, asegurando así la supervivencia de la pesca y la acuicultura y el mantenimiento de la población en los territorios dependientes de estas actividades.

1.5.2. Explorar qué actuaciones se pueden impulsar para favorecer la entrada de más jóvenes al sector, por ejemplo, a través de nuevos programas oficiales de Formación Profesional (FP) o FP Dual para el aprendizaje de los diferentes oficios y el desarrollo de nuevas vocaciones en el ámbito marítimo-pesquero.

1.5.3. Ampliar el grado de conocimiento de las personas jóvenes sobre la existencia de las titulaciones marítimo-pesqueras para que puedan valorarlas como opción de carrera, también en aquellos territorios donde no existe una gran tradición marinera. A este objetivo contribuyen acciones como la impartición de charlas en institutos o escuelas náutico-pesqueras, el desarrollo de programas de orientación y acompañamiento profesional, la realización de campañas divulgativas, etc. La utilización de las Oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para informar sobre la oferta formativa

que existe en este sentido --por ejemplo, sobre los cursos del Instituto Social de la Marina (ISM)-- facilitaría el acceso a esta capacitación.

1.5.4. Mantener las convocatorias de cursos de formación para el aprendizaje de los oficios tradicionales vinculados a la pesca, especialmente aquellos que corren más riesgo de desaparecer ante la falta de relevo. Además de divulgar estas convocatorias, también es necesario ampliar su ámbito territorial a todas las zonas costeras donde exista demanda. En relación a esta formación, se deberán tener en cuenta:

- Las posibilidades que ofrecen las TICs para la enseñanza teórica (dado que la práctica seguirá teniendo un carácter presencial). Estas tecnologías han quedado ampliamente implantadas durante la situación de alerta sanitaria derivada del COVID19.
- Los horarios de trabajo de las posibles beneficiarias de estos cursos, de cara a facilitar su asistencia.

1.5.5. Facilitar el reconocimiento de la experiencia acumulada a aquellas trabajadoras que aún no la han acreditado o no la tienen reconocida, estimulando su posterior desarrollo profesional. Esta formación, encaminada a la obtención de las certificaciones profesionales de ciertas actividades de carácter artesanal, permitirá que muchas mujeres basen su principal fuente de ingresos en actividades que hasta ahora han sido para ellas complementarias a su trabajo en el sector, o que han realizado de manera no declarada o reconocida.

1.5.6. Procurar la implantación de programas de formación de formadores para paliar la falta de mujeres capacitadas para poder enseñar de manera reglada oficios de carácter artesanal, a través de los itinerarios establecidos para la consecución de los certificados de profesionalidad.

1.5.7. Propiciar el desarrollo de itinerarios formativos para que las/los jóvenes puedan cursar estudios oficiales y reglados en materia pesquera y acuícola.

1.5.8. Impulsar actividades formativas orientadas a mujeres y jóvenes en otras materias, habilidades y competencias necesarias para que

puedan adaptarse al mercado laboral actual con una mayor ventaja competitiva (por ejemplo, gestión empresarial, nuevas tecnologías, diversificación de actividades, habilidades sociales y comunicativas, etc.). Dichas competencias se sumarán a los conocimientos técnicos específicos que ya poseen para ejercer su actividad laboral dentro del sector pesquero y acuícola, ampliando o posibilitando su desarrollo profesional.

1.5.9. Promover una colaboración estrecha entre instituciones públicas, entidades académicas y organizaciones profesionales en el diseño de una oferta formativa para el sector, continua y estructurada, que cuente con la intervención activa de las propias profesionales del mar, a fin de cubrir sus necesidades reales. Las acciones formativas que resulten de este proceso pueden ser impulsadas a través de convenios (suscritos entre administraciones o entre estas y las asociaciones de mujeres del sector) y también han de tener en consideración el potencial de las TICs para la enseñanza online.

1.5.10. Favorecer la creación de grupos de trabajo o plataformas virtuales orientadas a coordinar actuaciones de formación o divulgación sobre el papel de mujeres y jóvenes en el sector pesquero.

EJE 2. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN A LAS PROFESIONALES DEL MAR

Objetivo 2.1. Progresar en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir las brechas de género

2.1.1. Avanzar en el desarrollo de indicadores y datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo relativos al sector --al margen de las cifras oficiales que existen sobre empleo en la actividad pesquera y acuícola-- para identificar aquellas situaciones donde se pueda estar produciendo desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres. Este análisis de género es esencial a la hora de programar medidas que garanticen unas condiciones de trabajo dignas; lo cual contribuiría, a su vez, a motivar la entrada de nuevas profesionales al sector, asegurando el relevo necesario en la actividad.

2.1.2. Fomentar la realización de estudios, trabajos de investigación, campañas de visibilización o sensibilización por parte de entidades, empresas, universidades, administraciones públicas, etc. que impliquen la medición, análisis, conocimiento y prevención de los factores que originan brechas y desigualdades de género en materia laboral; por ejemplo, a nivel de salarios, tipos de contratos, pensiones, clasificación profesional, grado de responsabilidad, condiciones laborales o de otro tipo entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola. Este tipo de actuaciones podrían ser potencialmente financiadas con fondos europeos.

2.1.3. Promover espacios de intercambio y diálogo social entre trabajadoras y trabajadores, entidades sectoriales, agentes sociales y administraciones públicas, en los que se aborden aquellas cuestiones laborales vinculadas a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del mar que más interesan a las mujeres del sector, favoreciendo la búsqueda coordinada de soluciones normativas o administrativas. Se avanzará conjuntamente en el seguimiento de estas soluciones, considerando, de un modo realista, los tiempos y procedimientos de tramitación que implican los cambios legislativos, así como las competencias de las diferentes administraciones involucradas.

Objetivo 2.2. Avanzar en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar

2.2.1. Continuar con el análisis y divulgación de los riesgos laborales que los organismos y entidades de prevención llevan a cabo desde el punto de vista de género; por ejemplo, mediante la realización de estudios, guías, jornadas, talleres, mesas redondas, etc. En este sentido, resulta necesario seguir favoreciendo el conocimiento de las características del trabajo que realizan las mujeres en el sector y el estudio in situ de los riesgos específicos a los que están expuestas, a fin de favorecer la cultura de la prevención de riesgos y la capacitación en protección de la salud y seguridad laboral de las trabajadoras del mar (por ejemplo, en materia de equipos y medidas de seguridad, adecuación de posturas, tiempos de descanso, etc.). Para todo ello será fundamental la colaboración entre el sector y los organismos competentes

en esta materia a fin de favorecer el intercambio de datos, la participación de las profesionales en pruebas diagnósticas, campañas y actividades de formación, etc.

- 2.2.2. Promover la utilización de la financiación del FEMPA para la mejora de la higiene, la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de las actividades que se desarrollan en tierra como, por ejemplo, la adecuación de instalaciones y espacios de trabajo, la adquisición de Equipos de Protección Individual (EPIs), el desarrollo de proyectos innovadores para analizar la viabilidad del uso de nuevas tecnologías o materiales que permitan aumentar la resistencia y seguridad de estos equipos, la optimización del peso de las herramientas de trabajo, la introducción de mejoras a nivel ergonómico, etc.
- 2.2.3. Realizar el seguimiento de las prestaciones sociales de las profesionales del mar a través del diálogo y de los distintos convenios de colaboración firmados entre las administraciones. En esta línea, se podrán explorar fórmulas para avanzar en este aspecto, abordando propuestas y respuestas flexibles a ciertas cuestiones laborales complejas basadas en la modernización del sector, la recuperación de las profesiones y el futuro del empleo.

Objetivo 2.3. Apoyar iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 2.3.1. Avanzar en la búsqueda de posibles mecanismos por parte de las organizaciones, empresas y entidades sectoriales para mejorar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el sector; por ejemplo, a través de planes y estrategias de igualdad, instalaciones o servicios en los puertos (guarderías, aulas matinales, comedores o actividades extraescolares para hijos e hijas del personal embarcado, entre otras), de las que puedan beneficiarse tanto mujeres como hombres. Este tipo de actuaciones podrían ser potencialmente financiadas con fondos europeos.
- 2.3.2. Impulsar acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad que favorezcan la eliminación de ciertos estereotipos sociales de género; por ejemplo, a través de módulos de formación en igualdad.

Objetivo 2.4. Avanzar en el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad

- 2.4.1. Propiciar fórmulas para mantener una tasa de temporalidad similar entre ambos sexos, especialmente en aquellos sectores de actividad donde los contratos temporales recaen mayoritariamente en las mujeres, procurando la estabilidad de las plantillas.
- 2.4.2. Favorecer el desarrollo de actividades de diversificación que permitan generar nuevas vías de ingresos a las profesionales del mar, especialmente en aquellos periodos en los que no puedan realizar su actividad principal en el sector.
- 2.4.3. Facilitar el acceso de las profesionales del mar a las ayudas compensatorias por cese temporal de actividad. Asimismo, se buscará dar continuidad a las medidas para atenuar el impacto que pueda tener en el sector de la pesca y la acuicultura aquellas circunstancias excepcionales que se produzcan como resultado de crisis sanitarias, climáticas o de otra índole.

EJE 3. IMPULSO DE LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS Y PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN A TRAVÉS DEL REFUERZO DE SU ASOCIACIONISMO Y LIDERAZGO

Objetivo 3.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión del sector y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras a nivel económico, social y ambiental

- 3.1.1. Hacer un seguimiento de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno del sector para identificar los posibles desequilibrios entre sexos que puedan existir en los puestos de poder y toma de decisiones. Para ello, es necesario conocer el número de mujeres que ejercen como patronas mayores, forman parte de las juntas generales y cabillos de las cofradías de pescadores o llevan la gerencia de dichas cofradías de pescadores; el porcentaje de mujeres que ostentan la gerencia o presidencia de las Organizaciones de Productores Pesqueros (OPP) o de los Grupos

de Acción Local del Sector Pesquero (GALP); la presencia femenina en puestos directivos de las entidades que representan los intereses de los distintos colectivos profesionales de la actividad pesquera y acuícola (patronales, federaciones o confederaciones), así como las profesionales que ocupan altos cargos en las empresas y en las administraciones públicas con competencias en el sector.

- 3.1.2. Analizar los desequilibrios entre mujeres y hombres que se producen en el seno de determinadas organizaciones sectoriales y estructuras de poder, en términos de representatividad, con el objetivo de identificar posibles situaciones de discriminación directa e indirecta, de manera que se puedan prever y llevar a cabo acciones positivas para corregirlas.
- 3.1.3. Estudiar la revisión de los marcos normativos sectoriales de cara a estimular el desarrollo de fórmulas que permitan incorporar a nuevos colectivos como las rederas en las corporaciones de derecho público que son reconocidas como órganos de representación, consulta y colaboración de las administraciones en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero.
- 3.1.4. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y los marcos estratégicos y financieros sectoriales, involucrando activamente a las mujeres del sector en las mesas y procesos de toma de decisiones. En este sentido, se deberá promover su participación en las propuestas legislativas o en las modificaciones normativas relativas a la actividad pesquera y acuícola, en la planificación estratégica de los fondos europeos, en la definición de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo, en la formulación y desarrollo de actuaciones en materia de género por parte de las administraciones, etc.
- 3.1.5. Contemplar la igualdad como un objetivo específico en la planificación de los fondos comunitarios y aplicar la transversalidad de género de manera efectiva. Garantizar este fin requiere buscar la implicación de los organismos con competencias en el ámbito de la igualdad desde el principio de la programación de los fondos para que puedan ayudar en la detección de necesidades en materia de género, así como su asesoramiento y partici-

pación en la ejecución y evaluación. También ha de establecerse un sistema de seguimiento del gasto en igualdad en dichos fondos y del impacto de las actuaciones desarrolladas con esta financiación en los objetivos de igualdad a través de indicadores específicos.

- 3.1.6. Promover la capacitación en materia de empoderamiento y liderazgo femenino --con especial hincapié en la formación motivacional, la asertividad, la mejora de la autoestima y el desarrollo personal-- de manera que las mujeres del sector puedan aplicar estos conocimientos en el terreno profesional (por ejemplo, a la hora de mejorar su capacidad para hablar en público, dirigir equipos, negociar, organizar y coordinar reuniones, etc.).

Objetivo 3.2. Consolidar el movimiento asociativo femenino en el sector

- 3.2.1. Continuar impulsando y apoyando el asociacionismo femenino para aumentar la representación de las mujeres pesqueras en los órganos y foros sectoriales donde se deciden las cuestiones que les afectan; y, de manera especial, en el seno de los comités consultivos, grupos de trabajo y mesas de diálogo que dependen de las administraciones públicas.
- 3.2.2. Destinar recursos públicos para apoyar a las asociaciones profesionales de mujeres que existen en el sector, sin que ello suponga una dependencia de las ayudas o subvenciones para garantizar su subsistencia o una limitación de su autonomía e independencia.
- 3.2.3. Facilitar a las mujeres del sector la búsqueda de mecanismos de asesoramiento para la gestión de ayudas y proyectos.
- 3.2.4. Favorecer la cooperación, debate e intercambio de experiencias y puntos de vista entre colectivos y redes de mujeres tanto a nivel nacional —entre el movimiento asociativo del Cantábrico (consolidado) y del Mediterráneo (incipiente)— como en el ámbito internacional, por ejemplo, a través de la reactivación de la Red Europea de Mujeres de la Pesca (AKTEA). Esta es una buena manera de establecer sinergias y de orientar a las profesionales del mar interesadas en iniciar o expandir sus procesos asociativos, tomando como base las experiencias exitosas que haya tenido lugar en otros territorios.

6. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES DEL PLAN PARA EL PERIODO 2021-2027

PRINCIPALES CAMBIOS EN LOS OBJETIVOS DEL PLAN 2021-2027	RESUMEN DE LAS NUEVAS MEDIDAS DEL PLAN 2021-2027
EJE 1.	INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL SECTOR, DESARROLLO PROFESIONAL Y RELEVO A PARTIR DEL EMPRENDIMIENTO Y LA FORMACIÓN
CAMBIO CUANTITATIVO: Ampliación sustancial del número de medidas del EJE 1, que pasan de las 9 existentes en el periodo 2015-2020 a 22 en el nuevo periodo de programación 2021-2027.	CAMBIO TEMÁTICO: Se incorporan a esta prioridad buena parte de las medidas que figuraban en el EJE 3 del anterior Plan 2015-2020 sobre reconocimiento e igualdad de trato, el cual se elimina para facilitar la concentración temática.
Objetivo 1.1. Mejorar las estadísticas sobre empleo en el sector. [Esta temática no estaba incluida como objetivo específico en el periodo anterior, aunque en la medida 3.1.1. del Eje 3 del plan 2015-2020 se hacía hincapié en la importancia de desagregar los datos por sexo.]	Se incluyen 3 medidas específicas en relación a esta temática (de la 1.1.1. a la 1.1.3.); concretamente referidas a la mejora de los datos sobre empleo femenino en el sector, colaboración entre administraciones y creación de sinergias con otros organismos en esta materia.
Objetivo 1.2. Proseguir con las acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género.	Se incorporan 2 nuevas medidas en materia de visibilidad y difusión, que dan continuidad a las ya realizadas en periodo anterior.
Objetivo 1.3. Avanzar en la empleabilidad de las mujeres en el sector.	Se concretan las actuaciones para avanzar en la empleabilidad de las mujeres en el sector.
Objetivo 1.4. Apoyar el emprendimiento y el asesoramiento empresarial.	Se especifican y desarrollan los ámbitos en los que debe incidir el emprendimiento femenino en el periodo 2021-2027: diversificación de actividades, medio ambiente y economía circular, acuicultura, I+D+i y nuevas tecnologías.
Objetivo 1.5. Impulsar la formación y el relevo generacional. [Esta temática no estaba incluida como objetivo específico en el periodo anterior, aunque se hacía referencia al relevo en la medida 1.2.4. del Eje 1 del plan 2015-2020].	Se introducen 10 medidas (de la 1.5.1. a la 1.5.10.) dentro del objetivo 1.5. vinculadas a la formación y el fomento del relevo generacional en el sector, desde el punto de vista de género. Algunas de estas medidas formativas ya figuraban en el plan 2015-2020, repartidas en los diferentes ejes. Ahora se aglutinan dentro de un mismo eje y se amplían sus enunciados, especialmente en lo que respecta a las personas jóvenes, atendiendo a otra de las competencias que tiene la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA).
EJE 2	MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN A LAS PROFESIONALES DEL MAR
CAMBIO CUANTITATIVO: Dado que en la evaluación del plan 2015-2020 las comunidades autónomas, entidades sectoriales y asociaciones de mujeres consultadas coincidieron en que este es el eje donde se ha producido un menor avance en los últimos años, de cara al periodo 2021-2027 se ha ampliado el número de medidas, que pasan de 13 a 17.	CAMBIO TEMÁTICO: Las medidas encuadradas dentro de este eje se desarrollan de manera más concreta.
Objetivo 2.1. Progresar en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir las brechas de género.	Se amplían (de 2 a 3) las medidas de este objetivo, incidiendo en el desarrollo de indicadores, estudios y espacios de intercambio y diálogo social.
Objetivo 2.2. Avanzar en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar.	Se aglutinan, bajo un mismo epígrafe general, todas aquellas cuestiones que dependen de la Seguridad Social, relativas a la salud, protección y prestaciones de las trabajadoras del mar, las cuales aparecían desagregadas como objetivos específicos en el plan 2015-2020. En la propuesta 2021-2027, dichas cuestiones no se plantean a nivel de objetivos sino como medidas concretas para dotarlas de entidad.
Objetivo 2.3. Apoyar iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Se detallan los mecanismos necesarios para cumplir este objetivo.
Objetivo 2.4. Avanzar en el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad.	Se incorpora una medida sobre temporalidad --que se mencionaba en el objetivo 2.1.2 del Eje 2 del plan 2015-2020-- y se mantienen las relativas a la diversificación y a las ayudas compensatorias por cese temporal de actividad; aunque, en este último caso, ampliadas a situaciones de excepcionalidad que puedan producirse como resultado de crisis sanitarias como la COVID19.
EJE 3	IMPULSO DE LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS Y PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN A TRAVÉS DEL REFUERZO DE SU ASOCIACIONISMO Y LIDERAZGO
CAMBIO CUANTITATIVO: En el plan 2015-2020 se incluían dentro de este eje dos objetivos que compartían las mismas medidas de ejecución (un total de 3 para ambos objetivos). En la propuesta para el plan 2021-2027, el número de objetivos se mantiene, así como su enfoque general, pero se fijan medidas específicas para la consecución de cada uno de ellos: 6 para el primero, en materia de liderazgo participación, y 4 para el segundo, relacionadas con el asociacionismo femenino.	CAMBIO TEMÁTICO: Al igual que en los ejes anteriores, las medidas incluidas en este eje 3 también son más específicas.
Objetivo 3.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión del sector y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras a nivel económico, social y ambiental.	Se hace mayor hincapié en la identificación de los posibles desequilibrios entre sexos que puedan existir en las relaciones de poder en los diferentes estructuras y ámbitos organizativos. Algunas de las medidas sobre igualdad de trato del Eje 3 del plan 2015-2020 (que desaparece en el nuevo periodo por razones de simplificación y concentración temática) se integran en este objetivo; concretamente, aquellas que tienen que ver con la planificación de la igualdad y la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas y marcos normativos, estratégicos y financieros sectoriales.
Objetivo 3.2. Consolidar el movimiento asociativo femenino en el sector	Se precisan las medidas necesarias para la consecución de este objetivo, teniendo en cuenta la expansión del movimiento asociativo femenino que se ha producido de los últimos años, tanto en términos numéricos como de territorio.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola se plantea para un período de seis años, dado que los objetivos establecidos requieren profundos cambios que no son inmediatos, lo que implica que la medición del impacto ha de ser planteada a más a largo plazo. Partiendo de esta lógica, es necesario realizar un seguimiento y evaluación periódica que permitan conocer la evolución y progresos que en materia de igualdad de oportunidades se vayan produciendo en el sector a partir de la implementación de las líneas estratégicas definidas en este documento.

Con esta finalidad se prevé la realización de dos informes de seguimiento --en las anualidades 2023 y 2025, respectivamente-- y una evaluación final en 2027. Este proceso tendrá un carácter participativo en el que se darán voz al sector a través de cuestionarios de valoración, en los que también se recabará información sobre las actuaciones que en materia de género esté llevando a cabo las administraciones y agentes sectoriales en los distintos territorios; todo ello a fin de analizar el grado de consecución de los objetivos y medidas propuestas en el plan.

Para facilitar este seguimiento se podrán establecer indicadores (cuantitativos y sobre todo cualitativos), que permitan comprobar los avances logrados en relación a las distintas temáticas o ejes prioritarios de actuación. Entre ellos, podrían tenerse en consideración los siguientes:

- Tendencia de los datos sobre representatividad de las mujeres en el sector pesquero y acuícola. Para ello, se recabarán las estadísticas sobre el empleo femenino y masculino en los distintos eslabones de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura.
- Actividades de visibilidad, difusión y sensibilización en materia de género realizadas en el sector. Por ejemplo, eventos, jornadas, investigaciones, estudios, evaluaciones, diagnósticos, etc. sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el sector.

- Introducción de la perspectiva de género en los distintos marcos normativos y estratégicos sectoriales o que afectan de algún modo al sector.
- Tipología y temática de las estrategias de fomento de la igualdad de oportunidades en el sector impulsadas por las administraciones, organizaciones y entidades sectoriales. Por ejemplo, políticas públicas, planes, iniciativas, programas y/o servicios orientados a fomentar la igualdad de género en el ámbito pesquero y acuícola.
- Ayudas públicas y otros datos relativos a la financiación del asociacionismo femenino. Por ejemplo, subvenciones a entidades asociativas de mujeres representativas del sector pesquero por parte de las diferentes administraciones.
- Ayudas a proyectos promovidos por mujeres y en materia de género. Por ejemplo, cuantificación y análisis de las ayudas a proyectos favorables a la igualdad financiados por los fondos europeos a partir de los indicadores horizontales y de resultado establecidos en materia de género en el Programa Operativo: indicador horizontal de igualdad y de creación de empleo desagregado por sexo, indicador de resultado de formación (detalle del número de alumnos participantes desagregado por sexo) y género del beneficiario, etc.
- Grado de avance de la igualdad experimentado en el sector desde la implantación del plan (alto, medio o bajo), en relación a los distintos ejes del plan y en términos generales, midiendo el impacto de las actuaciones en los objetivos de igualdad de género.

Este seguimiento también permitirá detectar los obstáculos y necesidades que vayan surgiendo en la implementación del plan de igualdad 2021-2027, de manera que se tengan en cuenta de cara al futuro marco estratégico que se defina para el siguiente periodo de ejecución, replanteando los objetivos que sea necesario, o estableciendo otros nuevos, adecuados a la realidad del sector y alineados con los marcos normativos y estratégicos en vigor.

8. BIBLIOGRAFÍA

- CARRASQUER OTO, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Depósito digital de documentos de la UAB. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES Y ASUNTOS SOCIALES (1998). 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es/format-PDFA1B>
- COMISIÓN EUROPEA. (1996). Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=ET>
- CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. (2021). IX informe periódico de España - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- FEDERACIÓN DE EMPRESARIAS Y PROFESIONALES (BPW SPAIN). (2019). Glosario de términos de igualdad elaborado por Angustias Bertomeu - Artefinal Studio a partir de las indicaciones de la Comisión Europea. Bpw-spain.org. <https://bpw-spain.org/cursos/mod/glossary/view.php?id=113&mode=letter&hook=%25C3%2591&sortkey=&sortorder=asc>
- GOBIERNO VASCO. ¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral? Euskadi.eus. <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- IBERLEY. (2021). Palabras y conceptos clave en materia de igualdad. IBERLEY. <https://www.iberley.es/temas/palabras-conceptos-clave-materia-igualdad-64902>
- INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA. UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE CASTILLA-LA MANCHA. (2010). Guía para la elaboración de Indicadores de Género (IG) . <https://eige.europa.eu/docs/46-ES.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES MÉXICO). (2007). Glosario de género. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (EMAKUNDE). Glosario de términos impacto de género. Emakunde.euskadi.eus. https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#1
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Los estereotipos de género y su utilización. Ohchr.org. <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>
- ONU MUJERES Y OFICINA DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- ONU MUJERES. ¿Qué es la brecha salarial? Unwomen.org <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Género y salud. Who.int/es. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

- SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS”. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>
- PARLAMENTO EUROPEO. COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER. (1997). Informe sobre la situación de los cónyuges colaboradores de los trabajadores autónomos. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A4-1997-0005&language=ES>
- PARLAMENTO EUROPEO. (2019). La integración de la perspectiva de género en la UE: situación actual. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS_ATA\(2019\)630359_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/630359/EPRS_ATA(2019)630359_ES.pdf)
- RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO. SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MAPA. (2020). Seguimiento sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/1seguimiento-en-cifras-sobre-la-situacion-laboral-de-la-mujer-en-el-sector-mayo_tcm30-425320.pdf
- RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO. SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MAPA. (2017). Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva_tcm30-435373.pdf
- RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO. SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MAPA. (2016). Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la acuicultura. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticoacuiculturamayo2016_tcm30-77153.pdf
- SÁEZ LARA, C. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. Cuadernos De Relaciones Laborales, 6, 67. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9595120067A>

MARCOS ESTRATÉGICOS:

- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2014). Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2015). Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018). https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/planparalapromociondelasmujeresenelmediorural_tcm30-77165.pdf
- SECRETARÍA GENERAL DE PESCA. MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. (2015). Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plandeigualdadydiagnosticoencifrasagosto2017_tcm30-425319.pdf

MARCOS NORMATIVOS:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). Boletín Oficial del Estado núm 71, de 23 de marzo de 2007. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/28/pdfs/BOE-A-2011-12961.pdf>
- 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. (2014). Boletín Oficial del Estado núm 313, de 27 de diciembre de 2014. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/reformadelaleydepesca-boe-a-2014-13516_tcm30-77171.pdf

- Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. (2015). Boletín Oficial del Estado núm. 253, de 22 de octubre de 2015. https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/boe-a-2015-11346-consolidado_tcm30-77163.pdf
- Reglamento (UE) n ° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n ° 1083/2006 del Consejo. (2013). Diario Oficial de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2013. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1303&from=es>
- Reglamento (UE) n ° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, y por el que se derogan los Reglamentos (CE) n ° 2328/2003, (CE) n ° 861/2006, (CE) n ° 1198/2006 y (CE) n ° 791/2007 del Consejo, y el Reglamento (UE) n ° 1255/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo. (2014). Diario Oficial de la Unión Europea, de 20 de mayo de 2014. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0508&from=ES>
- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo y Migración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Gestión de las Fronteras y Visados. (2018). Estrasburgo, COM (2018) 375 final. 2018/0196 (COD). EUR-Lex, de 29 de mayo de 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018PC0375&from=ES>

OTROS RECURSOS ONLINE:

- COMISIÓN EUROPEA. Fondos. European Maritime Fisheries and Aquaculture Fund (EMFAF). https://ec.europa.eu/oceans-and-fisheries/funding_en
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (INMUJERES). <https://www.inmujeres.gob.es/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). <https://www.ine.es/index.htm>
- INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA (ISM). Trabajadores del Mar. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/TrabajadoresMar>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (RAE). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es>
- RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS (RED F). <https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>
- RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO (REMSPE). <https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/>

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

• Acciones positivas:

1) Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. [Artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres].

2) Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»). [Comisión Europea, 1998].

Las medidas de acción positiva están amparadas constitucionalmente. El Artículo 9.2 de la Constitución contempla explícitamente que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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”.

• **Análisis de género.** Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrá de emprenderse para lograr la equidad entre género. El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento. [INMUJERES México, 2007].

• **Asertividad.** Cualidad de asertivo. / Asertivo/a: Dicho de una persona: Que expresa su opinión de manera firme. [RAE].

• **Ayuda familiar.** Miembro de la familia que trabaja en explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. En el ámbito pesquero suele referirse a la esposa del pescador. [Comisión Europea, 1998].

• **Brecha de género.** Diferencias o desequilibrios que se dan entre hombres y mujeres en lo que respecta a la participación y control de los recursos, o el acceso a los servicios, oportunidades y beneficios de desarrollo. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. [Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En clave de culturas”, 2007].

• **Brecha salarial de género.** La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres [ONU Mujeres].

• **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes. [Gobierno Vasco].

• **Cónyuge colaborador.** Personas que participan en la actividad autónoma que ejercen sus cónyuges. La gran mayoría de estas personas son mujeres que trabajan con sus maridos en la agricultura, la artesanía y el comercio, especialmente el comercio al por menor, y en las profesiones liberales. Algunas mantienen una relación laboral oficial, y otras son socias en una pequeña empresa. Pero la mayoría ayudan a sus maridos sin estar reconocidas oficialmente, a pesar de que muchas de ellas desempeñan un papel igual de importante en la gestión del negocio o de la explotación. [Parlamento Europeo, 1997]. Esta figura no suele estar acogida a la protección social.

• **Corresponsabilidad.** Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres; es decir, a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública, potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las

actividades de ámbito familiar. Para ello, es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia. [Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En clave de culturas”, 2007].

• **Diversificación pesquera o acuícola:** El desarrollo de actividades complementarias realizadas por profesionales del sector pesquero, con el fin de reforzar la economía de las comunidades pesqueras. [Artículo 2 Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado].

• **Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades del “género”. [Comisión Europea, 1998].

• **Doble presencia:** En su acepción inicial, significa considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Bajo este prisma, la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” para las mujeres que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional, tal y como muestran algunos análisis sobre el mercado de trabajo y el empleo atentos a las desigualdades de género. Mientras que, por otro lado, la doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar. [Carrasquer Oto, Pilar, 2009]. También se utiliza el término “doble presencia” para aludir a este concepto.

• **Discriminación directa e indirecta (por razón de sexo).** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Por su parte, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. [Artículo 6.1 y 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres].

• **División del trabajo (en función del género) [véase también “segregación laboral”].** La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. [Comisión Europea, 1998].

• **Economía sumergida.** Conjunto de actividades económicas realizada de manera oculta para la Hacienda pública. [RAE].

• **Empoderamiento.** El empoderamiento es un concepto central de la perspectiva de género, que deriva de una traducción literal del concepto inglés “empowerment” y significa “ganar poder” como persona o grupo en la posición social, económica y política. Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. [ONU Mujeres y Oficina del Pacto Mundial de la ONU, 2011].

• **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. [Comisión Europea, 1998].

• **Estereotipo (o rol) de género:** Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales. [Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos].

• Género:

- Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. [Comisión Europea, 1998].
- El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. [Organización Mundial de la Salud].
- **Igualdad de trato y oportunidades.** Implica evitar, en el desarrollo de las distintas actividades, situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad, creencias o religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. [Artículo 3 Bis de la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado y Artículo 5 del Anteproyecto de Ley de Pesca Sostenible e Investigación Pesquera].
- **Indicadores de género:** Los IG son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema de género/sexo. Los indicadores de género son herramientas específicas que nos ofrecen información sobre las diferentes situaciones y posiciones sociales de mujeres y de hombres, permitiéndonos así identificar las posibles desigualdades existentes entre los sexos. [Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2010].

- **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. [Comisión Europea, 1998].
- **Tasa de temporalidad.** Es el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados [INE]. Por tanto, en un sector con alta tasa de temporalidad existen muchos contratos temporales con respecto al total de contratos.
- **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. [Federación de Empresarias y Profesionales, 2019].
- **Transversalidad de género, “mainstreaming” o integración de la perspectiva de género.** Hace referencia a la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, lo que supone integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen. [Comisión Europea, 1996.]
- **Turismo pesquero o marinero:** Actividad desarrollada por los colectivos de profesionales del mar, mediante contraprestación económica, orientada a la valorización y difusión de las actividades y productos del medio marino, así como de las costumbres, tradiciones, patrimonio y cultura marinera, que por ello trasciende la mera actividad extractiva y comercial. [Artículo 2 Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado].
- **Sectores masculinizados/feminizados:** Ocupaciones y sectores masculinizados son aquellos en los que existe un alto porcentaje de trabajadores varones. Por el contrario, las referencias a sectores feminizados han de entenderse como aquello con un alto porcentaje de trabajadoras.

- **Segregación laboral.** La segregación laboral implica una distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado. Tiene varias formas:
 - Hablamos de segregación horizontal en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Esta tendencia es palpable en la predominancia de mujeres en sectores feminizados tradicionales y su dificultad para acceder a cargos generalmente “masculinos” (por ejemplo: concentración de mujeres en nichos laborales estereotipadamente femeninos y de hombres en aquellos estereotipadamente masculinos). Dentro de este concepto encontramos el denominado “suelo pegajoso”, referido al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una “adhesividad” a las mujeres, para las cuales esto supone una imposibilidad el desarrollo de una carrera profesional. [IBERLEY, 2021]
 - En el caso de la segregación vertical (véase también “techo de cristal”), representa el desigual reparto de mujeres y hombres en la escala jerárquica, ocupando los varones los puestos más altos (por ejemplo, los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones y el ascenso vertical en la carrera profesional de las mujeres es inexistente). [IBERLEY, 2021]

10. ACRÓNIMOS

- AENOR.** Asociación Española de Normalización y Certificación
- AGE.** Administración General del Estado
- ANMUPESCA.** Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca
- AKTEA.** Red Europea de Mujeres de la Pesca.
- CE.** Comisión Europea
- CEDAW.** Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- CNAE.** Clasificación Nacional de Actividades Económicas
- DAFO.** Análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

- DGOPA.** Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura
- DLP.** Desarrollo Local Participativo
- EDLP.** Estrategia de Desarrollo Local Participativo
- EPI.** Equipo de Protección Individual
- FAO.** Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
- FEMP.** Fondo Europeo Marítimo y de Pesca
- FEMPA.** Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura
- FP.** Formación Profesional
- GALP.** Grupo de Acción Local del Sector Pesquero
- ISM.** Instituto Social de la Marina.
- MAPA.** Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- ODS.** Objetivo de Desarrollo Sostenible
- OIT.** Organización Internacional del Trabajo
- ONU.** Organización de las Naciones Unidas
- OPP.** Organización de Productores Pesqueros
- PEIO.** Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades
- PO.** Programa Operativo
- REM.** Régimen Especial de la Seguridad Social del Mar
- REMSP.** Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
- SEPE.** Servicio Público de Empleo Estatal
- SGP.** Secretaría General de Pesca
- SGSEYAS.** Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales.
- SMI.** Salario Mínimo Interprofesional
- TICs.** Tecnologías de la información y la comunicación
- UNE.** Una Norma Española.

