

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

2015-2020

Índice

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

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

1. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. **Ámbito de actuación**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Metodología

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Marco normativo y conceptual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Ejes prioritarios y objetivos estratégicos de actuación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Otro objetivo marcado dentro del primer eje de actuación es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La diversificación:

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

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

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

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

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

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

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

El tercer objetivo establecido es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El quinto objetivo marcado en este eje es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El primer objetivo marcado dentro de este eje prioritario es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El segundo objetivo de este tercer eje prioritario es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El segundo objetivo planteado en este cuarto eje prioritario es:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Órganos y redes de apoyo

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

Entre estos organismos cabe mencionar los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Plan de seguimiento y revisión

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Difusión de la estrategia de igualdad

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

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

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

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

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

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

8. Bibliografía

Publicaciones:

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

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

Webs:

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

9. Glosario de términos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Acrónimos

CCAA: Comunidades Autónomas.

FEMP: Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca.

FEP: Fondo Europeo de Pesca

GALP: Grupos de Acción Local de Pesca.

ISM: Instituto Social de la Marina.

LGSS: Ley General de Seguridad Social

MAGRAMA: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

MSSSI: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PEIO: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

PPC: Política Pesquera Común

REM: Régimen Especial del Mar.

TIC: Tecnologías de información y comunicación.

UE: Unión Europea.

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

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

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

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

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

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

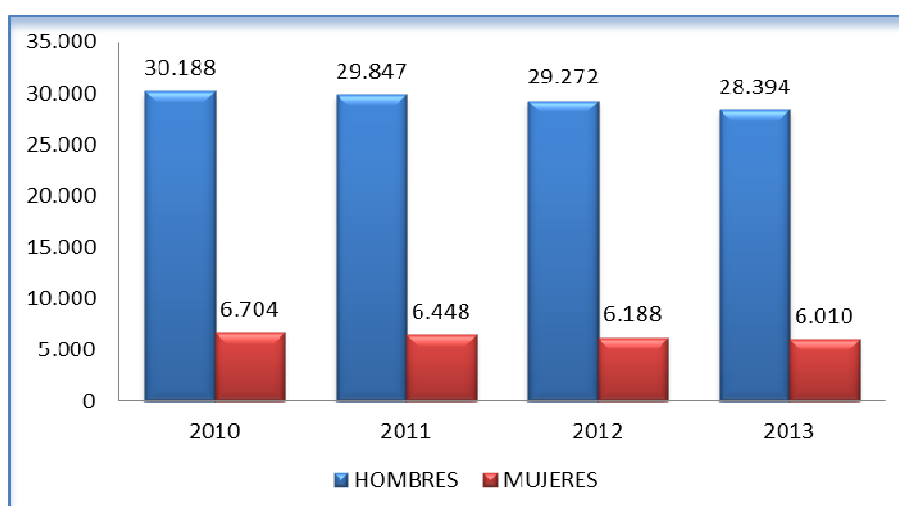
Como ya se ha mencionado con anterioridad en este Plan, en el sector no se dispone actualmente de numerosos datos e indicadores fiables que permitan establecer la realidad de las mujeres en este ámbito, y por lo tanto trazar su evolución en el tiempo.

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

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

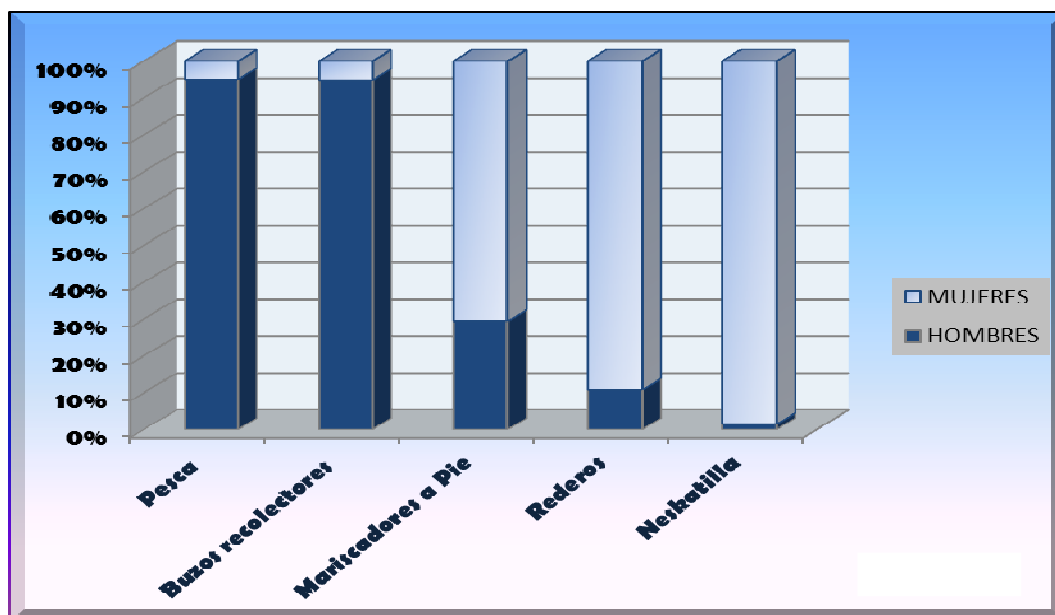
Partiendo de las fuentes de datos actuales, se dispone de un número reducido de indicadores en los que puede constatar la evolución de las mujeres dentro de este sector, como son:

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



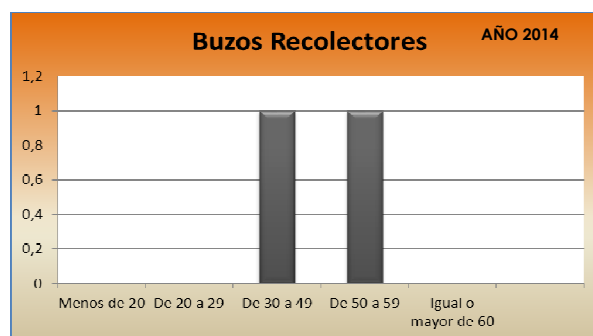
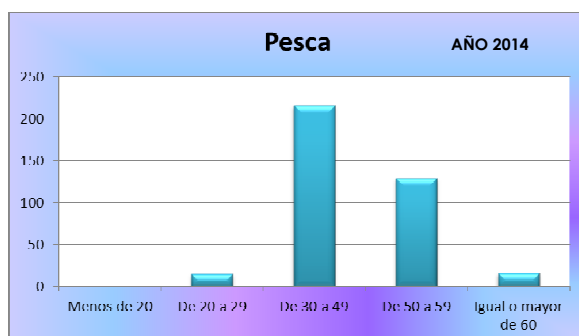
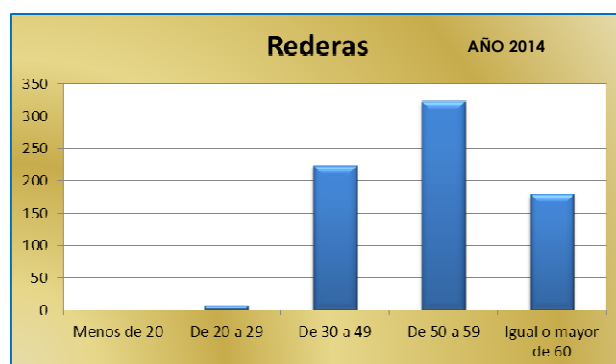
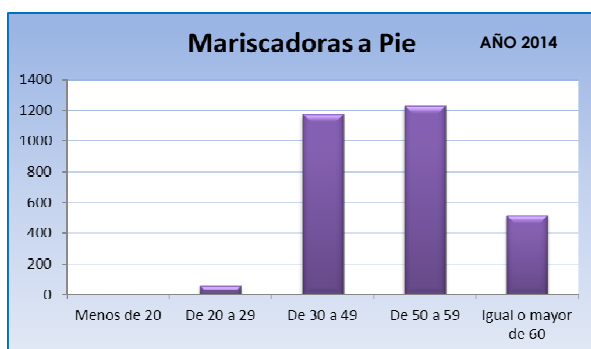
Este indicador nos ofrece información acerca de la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral del sector pesquero y acuícola.

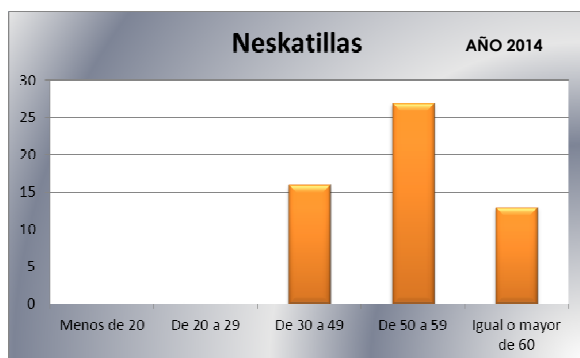
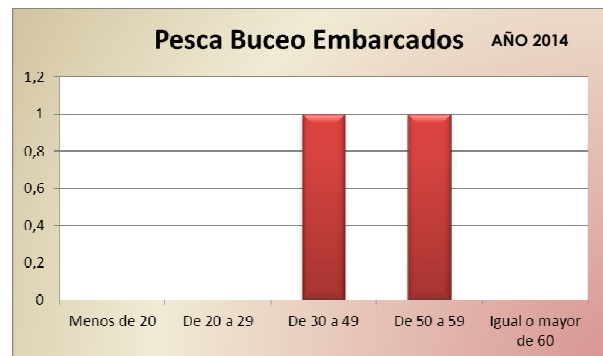
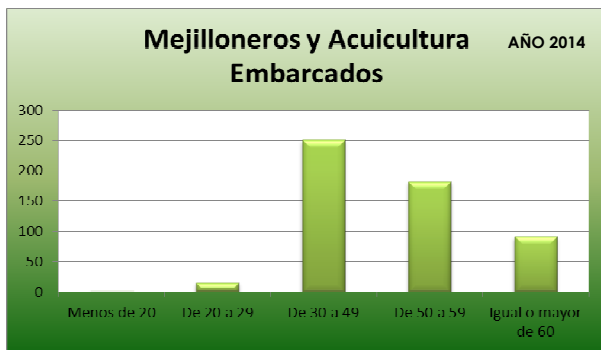
- Afiliación de mujeres y hombres al REM, por actividad. Fuente ISM.



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

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





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

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

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

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

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

LA IGUALDAD EN CIFRAS

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

Índice

1. Análisis: El sector, desde la perspectiva de género	1
1.1. Flota artesanal y de bajura	3
1.2. Flota de altura y gran altura.....	3
1.3. Mariscadoras, rederas, empacadoras y neskatillas	4
1.3.1. El marisqueo	5
1.3.1.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de las mariscadoras.....	6
1.3.2. La confección y reparación artesanal de artes y aparejos de pesca	8
1.3.2.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de rederas	10
1.3.3. El trabajo de neskatillas y empacadoras.....	20
1.3.3.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de neskatillas y empacadoras.....	21
1.4. Industria	24
1.4.1. Transformación.....	25
1.5. Comercialización.....	26
1.5.1.1. Descripción y análisis del colectivo de mujeres detallistas	27
1.6. Acuicultura	29
1.7. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Grupos de cotización y coeficientes reductores	31
1.7.1. Grupos de cotización	31
1.7.2. Coeficientes reductores	31
1.8. El papel de la mujer en los Grupos de Acción Local de Pesca	34
2. La invisibilidad estadística de las mujeres	35
3. Principales problemas detectados.....	36
3.1 Invisibilidad.....	36
3.2 Segregación profesional y sectorial	36
3.3. Riesgos laborales	36
3.4 Enfermedades profesionales	37
3.5 Coeficientes reductores	37

3.6 Intrusismo y economía sumergida	38
3.7 Formación.....	40
3.8 Relevó generacional	40
3.9 Asociacionismo y representatividad en 6rganos representativos del sector ..	41
3.10 Organizaci6n del tiempo	43
3.11 Brecha salarial	43
3.12 En sntesis	44
4. Recomendaciones.....	45
<i>ANEXO I: FICHAS DE EVALUACI6N UTILIZADAS PARA EL DIAGN6STICO</i>	<i>47</i>

1. Análisis: El sector, desde la perspectiva de género

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

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

España cuenta con más de un millón de km² de aguas jurisdiccionales (mar territorial, zona económica exclusiva, plataforma continental y zona de protección pesquera del Mediterráneo) y 7.876 km de costas. Por su parte, los astilleros nacionales están acreditados en el ámbito internacional y España constituye la primera potencia pesquera de Europa.

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

Según datos facilitados por el Instituto Social de la Marina, a diciembre de 2013 el número total de trabajadores y trabajadoras en situación de alta en el Régimen Especial del Mar en nuestro país fue de 34.404 personas, de las cuales 6.010 eran mujeres, lo que representa un 17,47% sobre el total.

El sector pesquero, además de incluir a personas que realizan su trabajo a bordo de barcos, engloba también a otras que no precisan embarcarse y que forman parte de diversos colectivos: unos dedicados a realizar actividades vinculadas a las tareas que se realizan en los buques, tales como la descarga del pescado, su procesamiento y comercialización, la



reparación y fabricación de redes o la gestión de las cofradías que los representan; y otros ocupados en actividades de marisqueo o acuicultura.

Estos colectivos, a diferencia de los que realizan su trabajo embarcados, tienen en común el estar constituidos mayoritariamente por mujeres, que suelen ser en su mayoría trabajadoras autónomas. Además, se mantiene la misma división de tareas que tradicionalmente se producía en función del sexo, circunstancia que no ha cambiado a pesar de la progresiva regularización de su situación laboral.

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

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

La participación activa de las mujeres en las distintas actividades relacionadas con la pesca contribuye, por una parte, al mantenimiento de las tradiciones culturales y las prácticas específicas y, por otra, a la supervivencia de sus comunidades, garantizando así la diversidad cultural de estas regiones.

No obstante, a pesar de la importancia socioeconómica de la fuerza de trabajo femenina en el sector de la pesca y de la acuicultura, pocas veces se hace referencia concreta al cumplimiento de la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres a los trabajos relacionados con la participación y toma de decisiones en el diseño de los planes o programas estratégicos del sector, o en la legislación pesquera.

Por último, otro aspecto relevante es que las mujeres y los jóvenes son los grupos de población que más se ven afectados en épocas de recesión o crisis económica al ver reducidas sus posibilidades de empleo, retribuciones salariales y condiciones de trabajo.

Dentro del sector pesquero podemos definir los siguientes ámbitos de actividad:

- Pesca extractiva con embarcación:
 - Altura y gran altura
 - Bajura
 - Artes menores
 - Marisqueo con embarcación
- Marisqueo a pie

- Acuicultura
- Actividades de apoyo al sector:
 - Transformación
 - Comercialización
 - Rederas
 - Neskatillas
 - Empacadoras
 - Administración: cofradías de pescadores, organizaciones de productores y equivalentes, empresas pesqueras, etc.

1.1. Flota artesanal y de bajura

Las flotas artesanales y de bajura son las que emplean a un mayor número de personas y en las que se detecta en mayor grado que los pescadores que faenan en este tipo de embarcaciones no gozan de un sistema de protección de la salud organizado, debido, en muchos casos, a que están adscritos al régimen de autónomos de la Seguridad Social y no han asumido otras responsabilidades preventivas más allá de las derivadas de la aplicación del Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades.

1.2. Flota de altura y gran altura

Las flotas de altura y gran altura se dedican a la actividad de la pesca en buques de mayor envergadura, más tecnificados y más alejados de nuestras costas. La permanencia durante largos periodos en caladeros lejanos, compartiendo labores con trabajadores de nacionalidades diversas, e incluso en países donde pueden existir enfermedades endémicas y con climas muy diferentes, son cuestiones a tener en cuenta desde el punto de vista de las enfermedades profesionales; y aunque estos riesgos no son ajenos al resto del sector, en este segmento adquieren mayor relevancia.

La principal diferencia entre la pesca de altura y la de gran altura estriba en el hecho de que los buques pertenecientes a esta última categoría pueden faenar en todos los caladeros del mundo, sin limitación de distancias y con la única premisa de poseer licencia para hacerlo.

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

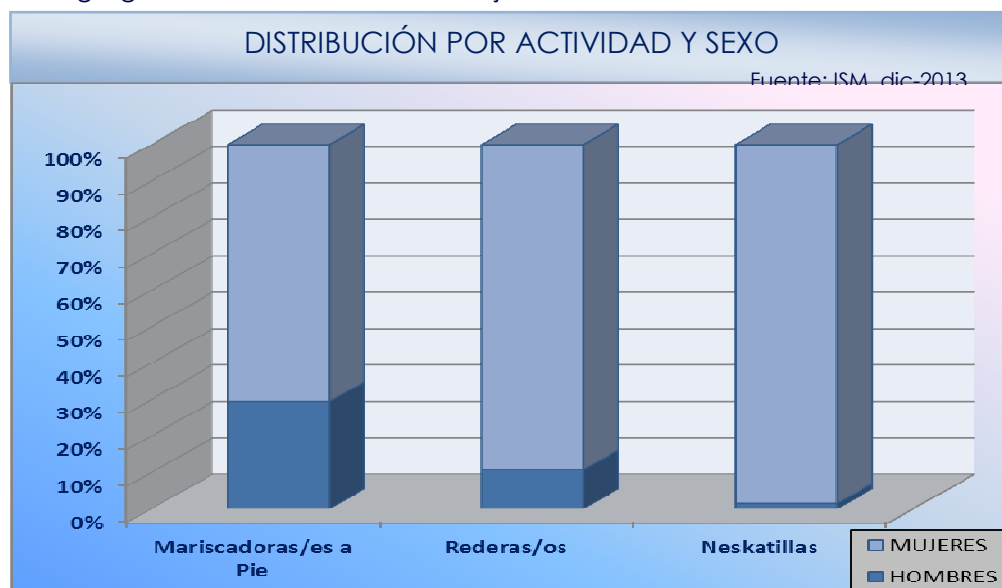
La extracción mecánica está generalizada, así pues estos barcos constituyen auténticas factorías flotantes que tienen capacidad para procesar las capturas, congelarlas, envasarlas y elaborar subproductos a partir de ellas. Durante el procesado del pescado, este se limpia, eviscera y descabeza, y se lamina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

Las mujeres cuentan con una representación mínima en el segmento de la flota de altura y gran altura y, en general, en el subsector de la pesca con embarcación, ya que en la actividad extractiva apenas hay presencia de mujeres en los buques.

1.3. Mariscadoras, rederas, empacadoras y neskatillas

Tal y como detalla la Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero (Parte II)", -- elaborada en 2012 por los Institutos de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco, Cantabria, Principado de Asturias y Galicia-- muchas de las personas que trabajan en el marisqueo y en las actividades conexas a la pesca son autónomas y, por lo general, no suelen llevar un adecuado control de las cuestiones relacionadas con su salud y seguridad laboral.

En esta área de actividad destaca la presencia predominante de mujeres; es más, podemos hablar de sectores con sobrerrepresentación femenina. Las actividades económicas ocupadas por mujeres difieren en gran medida de las realizadas por hombres. En consecuencia, los riesgos laborales a los que pueden estar expuestas son, en muchas ocasiones, diferentes, y por tanto, también son distintos los riesgos que afectan a su salud, fruto de la segregación horizontal en el trabajo.



1.3.1. El marisqueo

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

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

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

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

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

Desde el punto de vista de la integración laboral, el marisqueo a pie es una actividad con elevada presencia femenina. Tomando como referencia los datos sobre la concesión de permisos en Galicia, el 90% de las personas que se dedican a esta actividad son mujeres, las cuales suelen ser en su mayoría trabajadoras por cuenta propia, lo que motiva que no exista un seguimiento tan específico de las condiciones de trabajo y de sus consecuencias sobre la salud.

Se trata de una actividad con escaso relevo generacional, de tal modo que el 57% de las trabajadoras que se dedican a esta actividad cuentan con más de 50 años y el 83,8% son mayores de 41 años.

Las modalidades de trabajo más reseñables en esta actividad son:

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

Estas modalidades no se ejercen en todas las Comunidades Autónomas por igual, por ejemplo en el caso de Galicia, las mariscadoras a pie no trabajan en la zona submareal o marítima, la cual se corresponde con zonas de trabajo del marisqueo desde embarcación.

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

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

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

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

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

1.3.1.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de las mariscadoras.

El sector del marisqueo ha experimentado una importante transformación, ya que ha pasado de ser una actividad individual y meramente extractiva a una organizada. Para su

ejercicio se exige estar en posesión de un permiso que se concede según la modalidad extractiva que se desempeñe (general, percebe, poliquetos, navaja, longueirón...), a la que se suman trabajos complementarios como el traslado de semilla, la limpieza de bancos marisqueros, las actividades de semicultivo necesarias para la mejora de la producción, así como las labores de cuidado, control, seguimiento, protección y vigilancia de dichos bancos.

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

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

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

La elevada tasa de desempleo en tierra, la disminución de la flota --y por lo tanto de los tripulantes necesarios para ir al mar-- y la falta de más opciones laborales son circunstancias que empujan a un número cada vez más numeroso de hombres a aspirar a un carné de mariscador en las rías gallegas. Es un factor nuevo, que ha ido ganando peso en los últimos años y que es un fiel reflejo de la reestructuración forzada de los sectores productivos de las comarcas costeras y de la falta de oportunidades para las personas jóvenes en otras profesiones o campos. Una muestra de esta nueva tendencia es que muchos de los profesionales más jóvenes que se están incorporando recientemente a esta actividad son hombres, y en las listas de espera de futuros carnés, la presencia masculina en un sector tradicionalmente constituido por mujeres también gana cada vez más relevancia.

Entre la problemática que afecta a este colectivo se encuentra la necesidad de acceder a la prestación por desempleo en el caso de interrupciones temporales o definitivas de su trabajo por causas ajenas a su voluntad, tales como por la afección de biotoxinas, riadas, etc.

Actualmente disponen del supuesto de "cese de actividad", introducido en la legislación por la Ley 32/2010, así como su posterior desarrollo por el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre.

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

Así mismo, otro de los problemas que afecta las mariscadoras y mariscadores, dado sus condiciones de trabajo es el reconocimiento de las enfermedades profesionales que les afectan así como la aplicación de coeficientes reductores.

En este sentido, el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA), realizó en el 2011, el "Estudio epidemiológico en el marisqueo a pie", que hizo posible llegar a unos resultados y conclusiones extensivos a todo el colectivo, permitiendo establecer las claves para abordar las patologías más prevalentes y sus factores determinantes.

También es necesario mencionar, que se han producido avances positivos en determinados aspectos, como en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a otras profesiones del mismo sector. Así, en la orden del 15 de julio de 2011 de la Consellería do Medio Rural e do Mar que regula en permiso de explotación de marisqueo a pie, se recogen los supuestos de suspensión del título habilitantes que permite dicha conciliación, y que favorecen la protección de las víctimas de violencia de género.

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

El colectivo de rederas y rederos se dedica a la confección y mantenimiento artesanal de las artes y aparejos de pesca. Esta actividad es realizada prácticamente en su totalidad por mujeres autónomas que, tradicionalmente, han contribuido con su trabajo a la economía familiar. Se trata de una actividad artesanal y de un eslabón imprescindible para la pesca y para el sector en su conjunto.

La labor fundamental que realizan es la de reparar o confeccionar redes, que son diferentes en función del tipo de arte de pesca, de la técnica de confección de la red o incluso de la petición del armador.

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

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

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

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

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

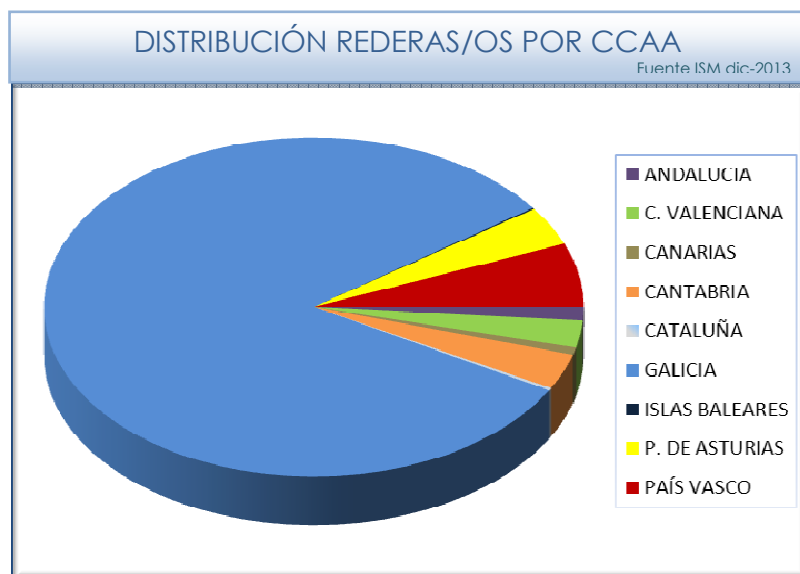
Hoy en día se trata de un oficio feminizado, pues sólo se observa una mayor presencia masculina en zonas geográficas donde se trabajan artes de gran tamaño como el arrastre.

Por otro lado, otra de las características de esta actividad es la elevada edad de las personas que la realizan. Así, la edad media de estos y estas profesionales se encuentra comprendida entre los 45-65 años, y un gran número ha comenzado a ejercer el oficio desde la infancia o la adolescencia, manteniendo la tradición y el vínculo heredado con el mar de sus antepasados.

Las rederas y rederos de nuestro país constituyen pues un colectivo que destaca por su amplia vida laboral y años de dedicación al oficio, ya que gran parte de las personas que lo desempeñan llevan años trabajando en el barco familiar. Se trata por tanto de un oficio que se transmite de padres a hijos, de manera oral, y que requiere de unos conocimientos específicos asociados a cada tipo de arte.

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

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



Muchos de estos profesionales trabajan directamente en el puerto: en el muelle al aire libre o en algún lugar cubierto, habilitado por la Autoridad Portuaria o por la propia cofradía/asociación a la que pertenezcan, ya sea nave o carpa. Otras veces, si el tipo de red lo permite, realizan su labor desde su domicilio, donde disponen de los aparejos necesarios.

1.3.2.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de rederas

a. Asociacionismo

En los últimos años ha aumentado el grado de concienciación de las rederas sobre la necesidad de unirse en asociación para dignificar la profesión y reivindicar sus derechos e intereses tanto laborales, como profesionales, económicos y sociales.

Existen varias asociaciones de rederas a lo largo del cantábrico. Un buen número de ellas se crearon en momentos en los que el sector atravesaba por circunstancias difíciles debido a paradas biológicas, restricciones de cuotas o descenso de la actividad, haciendo que su situación se volviera más precaria. Otras se constituyeron a raíz de su participación en encuentros de mujeres del sector pesquero en los que se abordaron cuestiones como la necesidad e importancia del asociacionismo.

Así, progresivamente, los profesionales del oficio se han dado cuenta de que la asociación les sirve de soporte donde encontrar apoyo y ganar notoriedad, pues a menudo la labor que realizan las rederas, aunque imprescindible para la pesca, es considerada un trabajo menor (no ligado directamente a las faenas en el mar) y, por ello, no suelen tener representación o derecho a voto dentro de las cofradías y organizaciones de pescadores.

En asociación las rederas se sienten más protegidas, ya que esta actúa como intermediaria a la hora de organizar su trabajo (es la propia agrupación la que negocia con la cofradía o la lonja cuestiones como el alquiler de las naves), y ejerce de mediadora entre sus miembros y las administraciones. Igualmente, otra de las grandes ventajas es que, al estar asociadas y trabajar de forma cooperativa, pueden asumir mayores cargas de trabajo y realizar los encargos en el tiempo convenido.

Asimismo, estas asociaciones aglutinan la mayor parte del empleo reglado. Por ejemplo, en Galicia el 80% de las afiliadas al REM pertenecen a alguna asociación, ya que estar dadas de alta en la Seguridad Social suele ser una de las condiciones que imponen a sus miembros para que puedan incorporarse a ellas.

Las asociaciones constituyen además una plataforma idónea para promocionar el oficio, aportándole visibilidad, para así poder garantizar su supervivencia. Por estos motivos, diferentes administraciones estatales y autonómicas están intentando promover el asociacionismo a través de subvenciones para la creación de agrupaciones o cooperativas de servicios, financiando los gastos de funcionamiento y representación. No obstante, el colectivo reivindica una mayor efectividad de estas ayudas, al considerar que no son suficientes para cubrir todos los trámites y gastos que implica la constitución de una formación de estas características.

Pese a todo, las rederas están cada vez más interesadas en formar asociaciones e intercambiar experiencias con miembros de otros colectivos, participando conjuntamente tanto de las buenas prácticas que se pongan en marcha como de los logros que se vayan alcanzando. De esta concienciación han surgido las federaciones de rederas, que reúnen a diferentes asociaciones o grupos regionales con intereses comunes, y se han organizado encuentros para abordar los asuntos que más preocupan no sólo a los integrantes de este colectivo, sino a otros profesionales como las neskatillas o las empacadoras de pescado.

b. Intrusismo y economía sumergida

El intrusismo laboral y la economía sumergida son dos de las grandes amenazas para el futuro del oficio, pues no todas las personas que trabajan cosiendo redes están dadas de alta en el REM como rederos, y no todas las que están declaradas como tal ejercen esta

profesión, sino que se dedican a otras actividades, aunque siguen pagando las cuotas para poder tener derecho a un seguro.

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

Este trabajo encubierto lo ejercen principalmente personas jubiladas y mujeres o familiares de armadores que se dedican a la confección y reparación de redes para obtener unos ingresos complementarios. Tampoco es raro encontrar personas procedentes de otros países que también desarrollan esta actividad de manera no declarada, según aseguran las propias rederas consultadas.

El intrusismo es difícil de combatir, en primer lugar, porque no existe un registro fehaciente del número de personas que desarrollan este trabajo sin estar declaradas; aunque se puede estimar de manera aproximada en base al número de buques censados y el grado de utilización de redes por tipo de embarcación y arte al que se dedican. Así, siguiendo este cálculo de las necesidades de los barcos (separándolos por actividad y calculando el número de redes según las toneladas de registro bruto de las embarcaciones), y estableciendo como partida una media de 8 horas al día de trabajo por 5 días a la semana durante 50 semanas al año, se ha estimado que serían necesarias unas 1.000 rederas tan sólo en Galicia para satisfacer las demandas de confección y reparación de aparejos de pesca para las artes que se consideran como reservadas a la mano de obra femenina, especialmente para las artes menores.

Sin embargo, pese a que existe una carga de trabajo para unos 1.000 profesionales en Galicia, en términos de afiliación sólo se han contabilizado en 2010 unos 605 rederos de ambos sexos afiliados al REM en esta comunidad (el 79,29% del total nacional), de los cuales 560 son mujeres.

Asimismo, a la hora de estimar el volumen de adscritos a este colectivo profesional en España, también debe tenerse en cuenta la existencia de inscripciones a la Seguridad Social por parte de rederos o rederas que no ejercen dicha profesión, y que bien presentan declaración trimestral del IRPF sin actividad, o bien no la presentan.

Esta situación de irregularidad se produce, en la mayoría de los casos, por la necesidad de poder contar con una pensión de jubilación, cotizando en un régimen bonificado. En este

sentido, las rederas pagan una cuota de Seguridad Social que supera los 160 euros al mes (el resto está subvencionado), mientras que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la cuota mínima es de 261,83 euros, correspondiente a una base de 875,70 euros (a efectos de 2014).

Por otro lado, es necesario precisar que la incidencia de este intrusismo es diferente en función del sexo y la tipología de red. Así pues, afecta en mayor medida a las artes menores trabajadas por mujeres que están dadas de alta como autónomas, mientras que en el caso de los hombres, dedicados casi en su totalidad al arrastre y por cuenta ajena, se observa una escasa presencia de trabajo ilegal. Por ejemplo, en Galicia, donde se han realizado distintos estudios para analizar el impacto de esta problemática, se ha calculado que dentro del colectivo de mujeres rederas el intrusismo ronda el 65%, por lo que en torno a dos tercios de las personas que desarrollan esta actividad estarían en situación irregular; mientras que en el caso de los hombres no llega a superar el 8%.

En cuanto a la distribución territorial, a raíz de las consultas realizadas para elaborar este diagnóstico, se ha comprobado que es un problema que afecta principalmente a la zona del Cantábrico, donde el oficio de redera cuenta con una mayor tradición, con una especial incidencia en la Comunidad de Galicia. En algunos casos, las rederas consultadas aseguran que el intrusismo en su municipio es inferior al 25%, mientras que otras reconocen que se sitúa por encima del 50%, incluso llegando a alcanzar cuotas del 65% en localidades como Malpica (A Coruña).

En cualquier caso, todos los profesionales coinciden en señalar que, independientemente de los niveles que se registren, el efecto de dicha competencia desleal se deja notar en el volumen y en el precio de los encargos que reciben las rederas regularizadas.

La crisis, aseguran las rederas dadas de alta, ha hecho que muchos armadores que buscan reducir los costes prefieran encargar el trabajo de reparación a jubilados del sector pesquero o a rederas/os en situación irregular. Estos pueden ofrecerles un precio por debajo del estipulado, ya que asumen un menor número de cargas al no pagar las cuotas de cotización y no asumir gastos de gestoría, instalaciones, IVA, etc.

Esta actividad encubierta se desarrolla sobre todo en los propios domicilios y a través de intermediarios que actúan de puente entre las rederas y los armadores, y son quienes trasladan el material a las viviendas para posteriormente entregar la red confeccionada al cliente; un proceso en el que a menudo participan varios miembros de la familia, como marineros jubilados o en situación de desempleo, así como niños y jóvenes.

También se han detectado casos en los que las rederas denuncian la existencia de una competencia desleal por parte de empresas de efectos navales, que proveen a los barcos,

entre otras cosas, de redes a precios más baratos, mientras obtienen mayores ganancias en otros conceptos. Contra esta situación, exponen las rederas, es difícil luchar, ya que los armadores que no adquieren las redes a estas empresas también se quedan sin el resto de servicios.

No existen datos objetivos o cuantitativos sobre el número de intermediarios que existe en España, ni sobre el volumen de negocio que estos manejan. No obstante, de forma estimada, algunos estudios han determinado que el margen comercial con el que están operando dichos intermediarios (en general, establecimientos de efectos navales) varía entre el 30% en el caso del cerco hasta, como mínimo, el 50% en el caso de un palangre simple. Asimismo, a la hora de valorar estos márgenes comerciales también se han tenido en cuenta los servicios de los que suelen responsabilizarse los intermediarios: suministro de materiales para la fabricación de aparejos, almacenamiento de materias primas, entrega del material a las rederas, recogida del producto terminado, almacenamiento del producto final y entrega al cliente.

Cuando este procedimiento irregular y poco transparente que denuncian muchos profesionales se da de forma incontrolada en una localidad, llegado a acaparar todo el trabajo, las rederas legales que ejercen en ella se ven obligadas a bajar el precio para hacer frente al descenso de la demanda y combatir así la competencia desleal.

Pese a ello, aseguran que es difícil hacer frente al problema, fundamentalmente porque las propias afectadas no se suelen emprender ningún tipo de acciones legales contra estos trabajadores irregulares, ya que en la mayoría de los casos son sus propios vecinos o amigos quienes desarrollan esta labor de manera encubierta. Por este motivo, muchas veces prefieren trabajar para clientes de fuera, o en otros puertos donde exista una mayor cuota de trabajo, o incluso para armadores que no pescan en aguas españolas. En este último caso se trata de grandes encargos que van a otro país en contenedores, por lo que el armador requiere que todo esté legalizado y con las facturas en orden.

No obstante, también se han encontrado casos de rederas que pese a trabajar en una localidad con un elevado índice de intrusismo no se ven afectadas por dicha competencia, ya que al recibir un gran volumen de encargos aseguran que no les suele faltar trabajo. Incluso en algunas zonas, y en determinados momentos, se considera necesaria la ayuda de jubilados para dar respuesta a una demanda a la que las rederas en activo y dadas de alta no pueden hacer frente por sí solas.

Sin embargo, en regiones donde este trabajo sumergido "controlado" y necesario alcanza mayores cuotas, el colectivo de rederas y rederos en situación legal demanda más controles para limitar sus efectos negativos; especialmente en un momento en el que debido a la reducción de la flota y la actividad extractiva existe menos carga de trabajo para todos.

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

En este sentido, es necesario subrayar una iniciativa de puesta en marcha por la Secretaría General de Pesca –junto con AENOR, las direcciones generales de Pesca de las comunidades autónomas y las asociaciones de rederas—para la redacción de la norma UNE sobre Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca, que permita garantizar la calidad de la reparación y armado de las redes, mejorar las condiciones laborales del colectivo de rederas y paliar la problemática del intrusismo.

c. Precariedad laboral

Como se desprende de los datos anteriormente analizados, la mayoría de las rederas españolas obtienen como rendimiento de su trabajo unos ingresos que, según sus propias estimaciones, se sitúan por debajo del salario mínimo interprofesional (establecido en 645,30 euros en 2014). Por lo general, el sistema de remuneración no suele ser mensual sino por pieza rematada, lo que implica que la cantidad que van a obtener al mes estará sujeta al número de encargos que reciban, y estos, a su vez, estarán determinados por las temporadas de pesca, las paradas biológicas, las condiciones del mar, etc. Por tanto, podemos hablar de un oficio sujeto a una fuerte temporalidad, que afecta en mayor medida a las mujeres.

En cambio, según los datos obtenidos, en el sector pesquero el colectivo de hombres cuenta con una mayor estabilidad y continuidad en el trabajo, de lo que se derivan unos mayores ingresos. Dicha continuidad está ligada al empleo en la pesca marina y, además, al arreglo de las redes de arrastre de los barcos en los que normalmente pescan y, por tanto, van embarcados.

Igualmente, la estabilidad laboral tiene que ver con el hecho de que muchos hombres trabajan en empresas familiares. Esto no es tan frecuente en el caso de las mujeres que, por el contrario, se adaptan a las necesidades de los barcos, marcadas por la discontinuidad, y trabajan como profesionales por cuenta propia, intercalando épocas de mayor volumen de trabajo con épocas de completa inactividad. Todo ello les impide, en muchos casos, afrontar los costes de la Seguridad Social o las tasas de las instalaciones en las que desempeñan su labor.

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

Por todo lo anterior, el colectivo de mujeres rederas lleva años demandando a las instituciones competentes que tomen medidas para mejorar sus circunstancias laborales, regular su situación y dignificar su oficio. Con este propósito, en diciembre de 2007 se firmó en la localidad vizcaína del mismo nombre la Declaración de Ondarroa, con la que se pretendía mejorar las condiciones sociolaborales no sólo de las rederas, sino también de otros colectivos profesionales como el de las neskatillas y empacadoras. En el texto de la declaración --firmada por responsables de las asociaciones del País Vasco, Cantabria, Galicia y Asturias-- dichos colectivos solicitaban al gobierno estatal que llevara a cabo "las acciones necesarias para el reconocimiento de la profesión, así como el impulso de su correspondiente cualificación profesional, y que adopte las medidas socioeconómicas de apoyo necesarias que por cierre de pesquerías y/o por paradas estacionales del que es objeto nuestra flota, quedamos al descubierto sin posibilidad de obtener ingresos por falta de actividad".

A partir de esta declaración de intenciones se han puesto en marcha actuaciones destinadas a dignificar la profesión. Entre ellas, la construcción de nuevos locales para rederas en diversas localidades costeras, la puesta en marcha de talleres de formación y búsqueda de nuevas líneas de diversificación, el apoyo para la constitución de cooperativas, etc. Pero el camino por recorrer todavía es largo.

d. Relevo generacional

Otro de los grandes problemas contra el que luchan las rederas es el peligro de desaparición de su oficio. Actualmente estas trabajadoras resultan indispensables para la pesca, pues, aunque en algunos lugares se ha intentado introducir maquinaria para realizar la reparación, se ha demostrado que sólo ellas pueden realizar un trabajo tan minucioso, delicado e imprescindible para mantener en buen estado las redes, asegurando así que los barcos puedan seguir faenando.

Sin embargo, las rederas siguen buscando salidas para evitar que en un futuro próximo su oficio quede relegado a la lista de actividades en desuso que una vez formaron parte de la tradición pesquera artesanal. En este sentido, la mayoría de las encuestadas no se muestran

demasiado optimistas, pues reconocen que con las actuales condiciones laborales son muy pocas las mujeres jóvenes que desean adentrarse en el oficio.

Dentro de las asociaciones, las rederas que tienen una edad media próxima a los 40 años suponen el relevo más inmediato de sus compañeras. Las encuestadas aseguran que muchas de las mujeres que actualmente trabajan superan los 50 años y que por debajo de los 40 ya no se encuentra a nadie que sepa reparar las redes, ni mujeres ni marineros varones.

Algunas asociaciones han tomado medidas para incentivar la incorporación al oficio de nuevas rederas y, por ello, han puesto en marcha talleres en los que se enseña a realizar el trabajo de confección y reparación de redes. No obstante, exponen que son todavía pocas las mujeres jóvenes que se animan a asistir a esta capacitación.

Esta preocupación también ha impulsado experiencias piloto de formación a mujeres procedentes de otros países, como la desarrollada hace unos años en la zona da Mariña Luguesa, donde se impartieron cursos en materia de confección y reparación de redes dirigidos a esta población foránea con el fin de atraer mano de obra para asegurar el futuro. Por su parte, muchas de las aprendices locales de mediana edad, con conocimientos básicos sobre el oficio y que sí quieren formarse en él en busca de una salida laboral, se topan con otra serie de obstáculos, especialmente cuando no están asociadas. En algunos casos se encuentran a la espera de la concesión de los cursos que les permitan convertirse en rederas profesionales y, mientras esperan y abonan su cotización a la seguridad social, ven que no pueden ejercer el trabajo, puesto que los armadores prefieren encomendar los encargos a mujeres más experimentadas. Ante esta situación, muchas de ellas se desaniman y acaban decantándose por otra actividad laboral.

El intrusismo también agrava el problema del relevo generacional, pues cuando la cuota de mercado en una localidad está prácticamente absorbida por jubilados o mujeres de marineros no declaradas (que cobran menos), las potenciales rederas con afición por la profesión pierden el interés ante la falta de perspectivas laborales e ingresos dignos.

e. Profesionalización y formación reglada

La mejora de las circunstancias laborales anteriormente expuestas pasa por la profesionalización. Por este motivo, esta ha sido y sigue siendo una de las reivindicaciones históricas de las rederas. Actualmente pueden cotizar en la Seguridad Social y gozan de ciertas mejoras respecto al pasado. No obstante, la mayoría de ellas son autónomas y se les considera mano de obras no especializada, por lo que dicha cotización es muy baja y la pensión con la que cuentan también es reducida. Por este motivo, el colectivo reclama

mayores facilidades para acceder legalmente a la profesión a través de una titulación que les permita cambiar de categoría profesional y aumentar así sus prestaciones.

La formación, por tanto, está íntimamente relacionada con la profesionalización del trabajo que desempeñan las rederas. Por ello, demandan líneas de formación concretas para que se reconozca el oficio de redera del mismo modo que ocurre con su homólogo masculino en el sector de altura.

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

También se contempla que quienes cuenten con al menos dos años de experiencia y un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos 10 años podrán reconocer su competencia profesional a través de las denominadas Acreditaciones Profesionales. El proceso para obtener dicha acreditación se lleva a cabo en varias fases. En la primera, de asesoramiento, se ayuda a cada particular a justificar y documentar su competencia; en la segunda, de evaluación, una comisión elabora un plan individualizado para cada candidato a fin de que este pueda demostrar su desempeño profesional; y, por último, quienes superen la fase de evaluación podrán obtener la acreditación profesional tras demostrar sus conocimientos en la materia.

En los últimos años se han producido grandes avances en lo que respecta a la profesionalización de las rederas, especialmente en comunidades como el País Vasco, donde en enero de 2012 un grupo de 61 rederas pertenecientes a los puertos de Hondarribia, Orío, Getaria, Ondarroa, Lekeitio y Bermeo recibieron el primer certificado profesional de confección y mantenimiento de arte y aparejo, tras completar un proceso de formación y evaluación a través del cual han conseguido acreditar sus competencias profesionales, accediendo así a un título que registra oficialmente dicha competencia.

Por su parte, en Galicia ya se han publicado varias convocatorias de acreditaciones profesionales para este colectivo, concretamente, durante los años 2011 y 2012, se acreditaron un total de 250 rederas, lo que les permite reconocer oficialmente la experiencia laboral y los aprendizajes no formales de los candidatos relacionados con el oficio de confección y mantenimiento de artes y aparejos.

Al margen de la formación específicamente vinculada a las competencias profesionales que exige el propio oficio, los diferentes colectivos de mujeres del sector pesquero, incluidas las rederas, también demandan programas y cursos de orientación eminentemente práctica

relacionados con la gestión empresarial y las nuevas tecnologías, pues consideran que progresar en estos ámbitos significa mejorar sus futuras expectativas laborales. No obstante, esta demanda se da sobre todo en el seno de las asociaciones, por parte de mujeres que cuentan ya con algún tipo de formación específica en esta materia y que, por lo general, también suelen ser las más jóvenes.

f. Enfermedades laborales y coeficientes reductores

Las rederas trabajan habitualmente en condiciones climatológicas poco favorables, expuestas a las inclemencias climatológicas (exceso de frío, calor, humedad, etc.). Igualmente, suelen permanecer mucho tiempo en la misma posición, en posturas incómodas o forzadas, realizando movimientos repetitivos o, incluso, sobreesfuerzos (por ejemplo, cuando trasladan ellas mismas las pesadas redes). Todo ello les ocasiona una serie de dolencias o enfermedades musculares o esqueléticas que, a pesar de obligar en algunos casos a ausentarse del puesto de trabajo, no están aún reconocidas como enfermedades profesionales, por lo que las rederas que las padecen no tienen derecho a la baja laboral, sin perjuicio de la existencia de fórmulas para reconocer una enfermedad profesional aunque esta figure en el catálogo correspondiente.

En algunas comunidades autónomas ya se han puesto en marcha los trámites necesarios para realizar estudios sobre enfermedades laborales de rederas y neskatillas, con vistas a que puedan ser reconocidas como enfermedades profesionales. Uno de los más recientes se anunció en noviembre de 2011 durante la asamblea de la Asociación de Rederas y Neskatillas del País Vasco, y será realizado por Instituto de Seguridad y Salud Laborales del Gobierno de la Comunidad Autónoma Vasca (OSALAN).

En Galicia también se han emprendido algunas acciones al respecto. En abril de 2008 se presentó en el Congreso de los Diputados una Proposición no de Ley relativa a la necesidad de aplicar los coeficientes reductores de la edad de jubilación a las rederas; un derecho laboral con el que sí cuentan otros profesionales del sector extractivo acogidos igualmente al Régimen Especial de los trabajadores del Mar. Sin embargo, en el caso de las rederas esta posibilidad aún no está reconocida.

Así mismo, en el año 2012, el ISSGA realizó el "Estudio de las condiciones de trabajo de las rederas gallegas" como apoyo y promoción de la prevención de riesgos laborales en el sector de la reparación y montaje de redes y aparejos de pesca.

g. Diversificación

Los profesionales del sector pesquero, entre los que se encuentran las rederas y rederos como trabajadores inscritos en el Régimen Especial de los trabajadores del Mar, están cada

vez más concienciados de la necesidad de buscar alternativas, valorando las posibilidades de innovación del trabajo y la tendencia general del mercado laboral.

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

Por todo ello, las asociaciones de rederas son, por lo general, proclives a este cambio y promueven ideas encaminadas a fomentar y mejorar sus condiciones laborales, experimentando otras formas de acción relacionadas con la actividad pesquera, explotando todas sus potencialidades. En los últimos años se empieza a vislumbrar un cierto progreso en este sentido, especialmente a partir de las iniciativas puestas en marcha por muchas de las agrupaciones consultadas a la hora de buscar fórmulas para diversificar su oficio, conectándolo muchas veces con el valor etnográfico del mismo o con el patrimonio turístico y cultural de sus respectivos entornos.

Un ejemplo de ello, es el caso de varias asociaciones de rederas de Galicia, que junto con el apoyo de los Grupos de Acción Costera y la Fundación de Artesanía de Galicia, lograron diversificar su actividad a través de la creación de productos artesanos y la participación en actividades de turismo marítimo. En este caso es necesario destacar la labor de la Fundación, que se implicó impartiendo formación, proporcionando expositores de artesanía para las naves de redeiras, incluyendo sus productos en las campañas publicitarias y facilitando su asistencia a ferias y exposiciones.

1.3.3. El trabajo de neskattillas y empacadoras

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

Desarrollan principalmente su actividad en los puertos vizcaínos de Bermeo y, en menor medida, en Lekeitio y Ondarroa. Son neskattillas de la flota de cerco y de la flota artesanal. Normalmente cada barco tiene una o en algunos casos dos neskattillas, que cotizan al Régimen Especial del Mar como autónomas, si bien el armador aporta el coste de la

cotización por ellas. Estas mujeres van “a la parte”, tienen una participación en la partija del barco.

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

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

En general, las actividades que realizan en la actualidad son:

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

1.3.3.1. Principales problemáticas e intereses del colectivo de neskattillas y empacadoras

a. Precariedad laboral

El colectivo de neskattillas y empacadoras lo constituyen trabajadoras por cuenta propia, esto es, autónomas del Régimen Especial de Trabajadores de la Mar que, a efectos de cotización, están incluidas en el grupo tercero.

Históricamente estos oficios artesanales y auxiliares de la flota pesquera fueron desempeñados por muchas mujeres de los puertos costeros del País Vasco para contribuir al sostén de sus economías familiares.

Atendiendo al desempeño de dicha actividad, tan penosa y poco reconocida a nivel retributivo y prestacional, dichos colectivos fueron incluidos desde su inicio en el Régimen

Especial del Mar, cotizando como autónomos para tener acceso a asistencia médica y poder generar, aunque exigua, una pensión de jubilación.

Esta precaria cobertura social --unida a la nula regulación legal, a los bajos salarios y a las duras condiciones laborales-- ha hecho que el sector desde siempre estuviera desregularizado, atomizado y sometido a un fuerte intrusismo. Ante esta situación, durante los últimos años el Instituto Social de la Marina ha intentado reglar el sector, aunque los requisitos burocráticos y administrativos no han facilitado el proceso de regularización. Por este motivo, las mujeres que trabajan en este ámbito de actividad, con el apoyo y colaboración del Gobierno Vasco, comenzaron a "autorregularse" e identificarse profesionalmente, asociándose e intentando definir los requisitos de acceso a los respectivos oficios que lo componen, para con ello evitar el intrusismo y el fraude; y, sobre todo, crear canales de interlocución con los agentes sociales a través de dichas asociaciones.

En estos momentos la situación de estos colectivos es la siguiente:

PERIODO	LOCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA	GRUPOS DE COTIZACIÓN			INDICADORES ESTADÍSTICAS DE AFILIACIÓN	PERTENECIENTES A ASOCIACIONES
		Mes	Dirección Provincial	Grupo	Subgrupo	
Enero 2014	VIZCAYA	Grupo Tercero	C. Propia	C.P. Neskatiillas	68	43
	GUIPÚZCOA	Grupo Tercero	C. Propia	C.P. Rederos	52	44
TOTAL GENERAL					120	87

Fuente: Hazi (Cooperación del Gobierno Vasco para el desarrollo del medio rural y marino)

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, la diferencia entre estas dos provincias vascas es que en Vizcaya no existe la figura de mujer redera (todas las personas cotizan como neskatiillas), pero en cambio en Guipúzcoa sí.

De las 120 personas inscritas como autónomas en el grupo tercero del REM, tanto en Vizcaya como en Guipúzcoa, 87 de ellas se encuentran asociadas a alguna de las organizaciones de mujeres del sector pesquero vasco, lo que garantiza la homogeneidad del colectivo, su autogestión y sobre todo la "visibilidad" del mismo frente a la Administración y la sociedad en general.

Dichos colectivos históricamente olvidados --pese a su estratégica y fundamental contribución a la competitividad y sostenibilidad del sector pesquero vasco y que aportan significativos recursos al PIB de la región-- han intentado durante años, y de manera infructuosa, hacerse visibles para las instituciones públicas. Por este motivo, y por otros

factores como el intrusismo o las duras condiciones sociolaborales que son propias de esta profesión, el sector ha ido languideciendo. Igualmente, se desincentiva la necesaria e imprescindible renovación generacional, debido a la falta de protección social.

Todas estas circunstancias han propiciado que el colectivo de mujeres que en la actualidad desarrolla estos trabajos haya impulsado acciones dirigidas a la regulación y ordenación de la actividad. Por ejemplo, han establecido los mecanismos necesarios para la obtención de "certificados de profesionalidad" dentro de cada una de las labores enumeradas, que identifiquen a estas trabajadoras como profesionales con una formación específica, evitando con ello el intrusismo profesional e intentando obtener una regulación al efecto que limite el acceso a la actividad a aquellas mujeres que previamente hayan obtenido el correspondiente certificado, como ocurre en otras profesiones.

Asimismo, han favorecido una clara distinción entre las mujeres que se dedican profesionalmente a los trabajos enumerados de aquellas que o bien lo hacen de forma esporádica o bien no ejercen realmente la actividad.

b. Certificados de profesionalidad

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

Hasta hace poco la única forma de conseguir una acreditación profesional homologada era la educación formal a través de la enseñanza reglada. Se cursaban estudios en un centro autorizado y a su finalización con éxito, previo pago de unos derechos del título, se recibía un título oficial que acreditaba poseer unas determinadas cualificaciones profesionales. Pero desde el Gobierno Vasco se puso en marcha un proceso para que personas con experiencia laboral pero sin estudios reglado pudieran lograr un Certificado de Profesionalidad o un título homologable a los de FP. Estas acreditaciones tienen validez en el territorio nacional y reconocimiento internacional.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene como objetivo la implementación y desarrollo de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en orden a favorecer e impulsar la formación Profesional con la finalidad de elevar el nivel y calidad de vida de las personas y promover la cohesión social y económica, así como el fomento del empleo. Entre los instrumentos y acciones que contempla dicha Ley Orgánica en su artículo 4. Apartado b), está el de

establecer un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

Dentro de estos procesos de reconocimiento de la competencia (Ley 5/2002 de la Cualificaciones y de la formación profesional) se han puesto en marcha los procesos anteriormente descritos tanto para rederas como para neskatillas y empacadoras.

Durante meses estos colectivos han tenido que compaginar su actividad laboral con el proceso de adquisición y evaluación en competencias de la cualificación profesional de Confección y mantenimiento de artes y aparejos de pesca, y Pescadería y elaboración de productos de la Pesca y Acuicultura, conscientes de su compromiso por impulsar la dignificación socio-laboral de unas profesiones que han estado históricamente olvidadas. A partir de este momento, y con la obtención de tales certificados de profesionalidad, se pretende individualizar, regular y reivindicar el colectivo para que su labor sea reconocida oficialmente.

Recientemente -en diciembre de 2014- se ha realizado el acto de entrega de los certificados de profesionalidad a las neskatillas y empacadoras de pescado de Euskadi. Un total de 36 mujeres que trabajan en los puertos de Bermeo y Ondarroa, esenciales para el funcionamiento de la flota pesquera, han culminado el proceso impulsado por el Gobierno Vasco para que personas con experiencia laboral, pero sin estudios reglados, consigan un certificado de profesionalidad con reconocimiento estatal.

Con este reconocimiento oficial –que lo llevan reclamando desde hace 7 años- se da por concluida la fase de acreditación de competencias profesionales del colectivo de mujeres que trabajan en los puertos.

1.4. Industria

El área de transformación y comercialización forma parte importante de la actividad pesquera y acuícola en términos socioeconómicos, pues es un eslabón esencial en la consecución de una sostenibilidad a largo plazo, ya que permite equilibrar la balanza comercial atenuando los efectos de las variaciones de la oferta y la demanda, así como garantizar el abastecimiento del mercado de los productos pesqueros.

Un pilar básico en esta área es el capital humano, de elevada experiencia y tradición, donde destaca el papel protagonista de las mujeres, siendo esta una actividad en la que también se detecta mayoría femenina. Aproximadamente un 75% de las personas que ejercen en la industria son mujeres, por lo que la experiencia aportada por ellas es de un valor incalculable.

1.4.1. Transformación

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

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

La dimensión actual de la industria transformadora se cifra en unas ventas netas de más de 6.000 millones de euros, y --según la última Encuesta Industrial de Empresas elaborada por el INE con datos CNAE 2009-- genera un empleo directo de más de 20.000 personas en casi 500 empresas.

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

Paralelas a la gran industria se sitúan las pequeñas productoras de unidades de transformación, que a menudo se benefician de la imagen de calidad del producto que fabrican. Analizando los proyectos emprendedores de mujeres de diferentes comunidades autónomas se observa cómo han explotado formas innovadoras de revalorizar las capturas y aumentar la renta familiar, creando unidades de transformación a pequeña escala, donde elaboran productos de alta calidad que son muy apreciados por los consumidores. Estas iniciativas suelen tener buena acogida en el mercado y ser rentables económica y socialmente para las productoras que las emprenden.

Según se desprende del estudio *Análisis de la participación de la mujer en el actividad pesquera y acuícola*, elaborado por CETMAR en octubre de 2014, el total de empleo en la industria de transformación en el año 2014 se cifra en 15.395 trabajadores, conforme a la encuesta específica realizada a ANFACO --limitada a sus empresas asociadas-- (próxima a los 18.324 recogidos por el INE para el año 2012), de los cuales casi el 75% son mujeres que desarrollan su actividad mayoritariamente a tiempo completo (77%).

EMPLEO FEMENINO EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN (2014)

NÚMERO DE MUJERES	
Junta Directiva	1
Dentro de la organización	54
Tiempo completo	45
Tiempo parcial	9
Asociadas	11.377
Tiempo completo	8.817
Tiempo parcial	2.560
TOTAL	11.432

Fuente: CETCUESTA 2014

1.5. Comercialización

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

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

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

1.5.1. Comercio minorista de pescado y afines

Las mujeres juegan un papel fundamental en el comercio minorista de pescados y productos afines, así según el *Estudio sobre las condiciones de trabajo y salud en el colectivo*

de mujeres trabajadoras del comercio minorista de pescado y afines, elaborado en 2013 por FEDEPESCA, actualmente existe una mayor proporción de mujeres que de hombres empleándose en esta actividad: 53,26% frente a 46,74%. Este es un primer indicador de la importancia de este colectivo en el sector a nivel nacional, existiendo una importante diferenciación en la distribución por sexos en las diferentes comunidades autónomas.

El peso de las mujeres en el comercio minorista es una constante que se repite a lo largo del tiempo. Tradicionalmente se ha establecido una relación directa entre las tareas características del sector con las capacidades que las mujeres han podido desarrollar en mayor medida. Esto es debido, principalmente, a la propia tendencia social de destinar los trabajos de mayor habilidad y cuidado a estas, mientras que aquellos más relacionados con el factor fuerza quedaban reservadas a los hombres.

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

1.5.1.1. Descripción y análisis del colectivo de mujeres detallistas

Se trata de un colectivo de mujeres trabajadoras con una media de edad aproximada de 45 años y con una antigüedad laboral de 16, que viven en pareja, tienen hijos/as y cuentan con un nivel de estudios primario o secundario. Respecto a los hábitos laborales relacionados con la salud podría decirse que estos resultan bastante aceptables si se comparan con los de otras profesiones, al menos en lo que se refiere a la escasa práctica de hábitos negativos.

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

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

En este sentido, también es importante destacar el doble papel que cumplen estas mujeres, como trabajadoras en el sector y como responsables de otras responsabilidades relacionadas con las labores domésticas, el cuidado de los hijos/as, etc. Todo ello se traduce en una doble jornada para muchas de estas profesionales.

A esta circunstancia se unen las extensas jornadas de trabajo y los largos horarios establecidos para el eficaz desarrollo de la actividad comercial, que suponen en muchas ocasiones un elevado nivel de cansancio, trastornos de los ciclos de sueño, etc. A su vez, estos aspectos tienen especial relación con los posibles riesgos laborales y dolencias o enfermedades sufridas durante la actividad laboral.

Los horarios y largas jornadas de trabajo se presentan como uno de los factores de riesgo más importantes del sector. Más del 50% de las trabajadoras dedican más de 30 horas a la semana y un 41,56% empleo entre 9 y 12 horas al día a la actividad laboral, dejando poco espacio al descanso y al tiempo de ocio, lo que puede influir, en gran medida, en enfermedades de carácter psicológico como puede ser la ansiedad, el estrés o la depresión. De hecho, una gran parte de las mujeres consultadas consideran la actividad laboral estresante y agotadora.

De manera concreta, los cortes y las dolencias producidas por la carga y descarga de productos son las patologías más frecuentes para las mujeres de este colectivo, a lo que hay que sumar los daños causados por el elevado tiempo que permanecen de pie, en un ambiente por lo general húmedo, expuestas a herramientas de corte (en ocasiones sin estar provistas de los medios adecuados para su manipulación) o el manejo de cargas pesadas.

Los anteriores se consideran los riesgos laborales más frecuentes, aunque se podría decir que no existe un tipo de riesgo específico para este colectivo, sino que más bien se reparten entre dos grandes tipologías: los riesgos de carácter ergonómico y los relacionados con la seguridad laboral.

La mayoría de mujeres trabajadoras en este ámbito de actividad disponen o hacen uso de los equipos de protección individuales, a excepción de la protección lumbar, que no suele ser frecuente; de ahí que la inadecuada manipulación de cargas sea considerada uno de los principales factores de riesgo en este trabajo. Destaca, igualmente, el escaso uso de los guantes de malla, que son un elemento fundamental para evitar accidentes laborales como cortes o lesiones de este tipo.

No obstante, los accidentes, trastornos o enfermedades relacionadas con el trabajo han influido de manera escasa en el absentismo laboral que deriva en bajas médicas. Aún así, hay que destacar que factores de riesgo como el cansancio, los sobreesfuerzos físicos y la exposición continuada al frío inciden negativamente sobre la salud y dan lugar a enfermedades circulatorias, gripes, catarros, trastornos del sueño, estrés, depresión, entre otras patologías.

Entre los factores externos al trabajador, tienen una importancia y repercusión especial las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Así, por ejemplo, la humedad relativa del aire

está muy por encima de las medidas recomendadas por los organismos oficiales como el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, un factor al que se añade el permanente contacto con el hielo y el agua en las tareas de almacenamiento, colocación y despacho de los productos (pesca y congelados) y la presencia, en ocasiones, de fuertes corrientes de aire que incrementan el impacto de la humedad en el organismo y con ello el manifiesto aumento de diversas enfermedades de carácter respiratorio o reumático.

Por otro lado, en lo que respecta al asociacionismo, puede decirse que las mujeres trabajadoras en este ámbito de actividad son bastante activas en este sentido, lo que demuestra que este tipo de organismos resultan muy importantes para prestar apoyo y servicios a las empresas del sector.

En definitiva, nos encontramos ante un colectivo con una edad media-alta, que se enfrenta a un escaso reemplazo generacional, al tratarse de una opción laboral poco atractiva para las nuevas generaciones.

1.6. Acuicultura

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

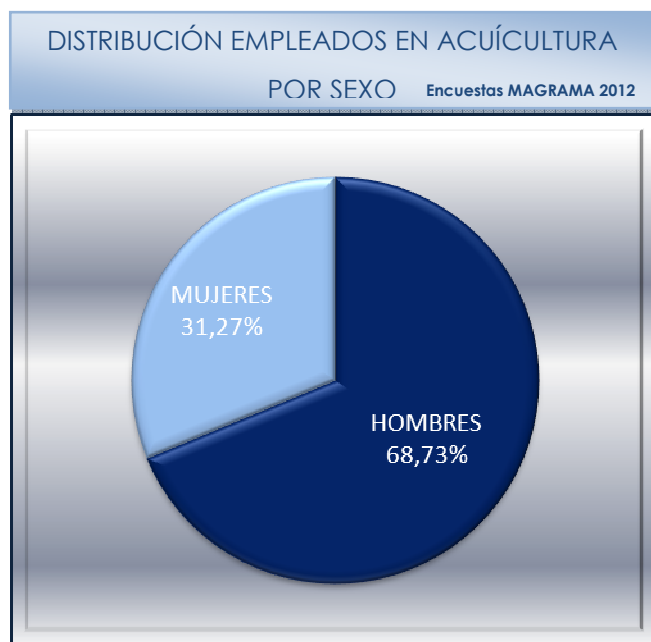
Pero la acuicultura no solo es proveedora de alimentos, existen otras finalidades importantes para esta actividad como la producción de biocombustibles, la elaboración de productos farmacéuticos, la suelta de ejemplares para la pesca deportiva, la repoblación del medio natural o el apoyo a la investigación científica.

En España, la acuicultura es una actividad empresarial relevante y de larga tradición en numerosos lugares, tanto costeros como fluviales. Este sector primario, en el que España es el principal productor de la Unión Europea, está formado por micro, pequeñas, medianas y grandes empresas que ofrecen empleo de calidad, son competitivas --cada una a su nivel-- e innovadoras dentro de sus posibilidades.

Muchas están a la vanguardia de Europa y comercializan sus productos tanto en España como en mercados exteriores. Como efecto de los requerimientos inherentes a su proceso productivo, las granjas de acuicultura suelen radicar en zonas rurales o costeras remotas, a las que raramente llega otro tipo de inversiones, y donde son a menudo la única actividad

empresarial generadora de empleo cualificado, estable y de calidad. De este modo, la acuicultura contribuye a la fijación de población en numerosas comarcas donde llega a ser en ocasiones el principal motor de la economía local. Además, tradicionalmente ofrece un notable porcentaje de empleo femenino, tanto en puestos productivos como técnicos o directivos.

En relación al empleo en esta actividad, las estadísticas elaboradas por el MAGRAMA recogen que el número de unidades de trabajo anual (UTA) en acuicultura en España, incluyendo el marisqueo, ascendió en 2012 a 5.734; si bien esta cifra está repartida entre 19.892 personas, de las cuales 6.222 son mujeres y 13.670 hombres, lo que supone un 31,27 % de representación femenina. La mayor parte de los trabajadores de este sector son personas no asalariadas (autónomas), principalmente del subsector del mejillón (43,0%); el 25,3% es personal operario no especializado; el 24,2% es personal operario especializado, y el 5,3% es técnico.



En la acuicultura de peces marinos el número de empleos directos creció un 3,8% en 2012, alcanzando la cifra de 1.935 empleados; mientras que en acuicultura continental el número de empleos directos creció en 2011 un 12,5%, hasta alcanzar 939 empleados.

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

En 2011 se encontraban en funcionamiento en España un total de 5.120 establecimientos de acuicultura. El 93,5% de estas instalaciones se corresponden con bateas y parques de cultivo. No obstante, se observa una constante reducción del número de establecimientos acuícolas en los últimos años. En relación con el consumo de pienso, la acuicultura en España en 2012 consumió 109.200 toneladas.

La estacionalidad del empleo en esta actividad (unida a las importantes variaciones que experimenta la producción de moluscos, especialmente el mejillón, asociadas a episodios de mareas rojas que traen aparejados ceses prolongados de la actividad) se ve reflejada también al analizar la evolución de los datos de empleo, que muestran una tendencia en los últimos tres años de disminución del número de personas implicadas en el sector, así como un incremento del número total de personas vinculadas a jornada completa.

1.7. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Grupos de cotización y coeficientes reductores

1.7.1. Grupos de cotización

A efectos de cotización, los trabajadores y trabajadoras comprendidas en este régimen especial se clasifican en tres grupos, en función de las toneladas de registro bruto (TRB) de las embarcaciones en las que presten sus servicios.

- En el primer grupo se incluyen los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, retribuidos a salario o a la parte, que prestan servicios en embarcaciones de más de 150 TRB, es decir, todos los trabajadores y trabajadoras de la marina mercante y de los grandes pesqueros.
- En el grupo segundo, se incluyen los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, retribuidos a la parte, que prestan servicios tanto en embarcaciones pesqueras de más de 10 TRB y hasta 50 TRB (Grupo II-A) como quienes prestan sus servicios en embarcaciones de más de 50 TRB y hasta 150 TRB (Grupo II-B).
- Y, por último, en el tercer grupo están integrados los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, retribuidos a la parte, que prestan servicios en embarcaciones de hasta 10 TRB y quienes trabajan por cuenta propia.

1.7.2. Coeficientes reductores

En el Régimen Especial del Mar existen coeficientes reductores de la edad de jubilación en determinados trabajos debidos a la dureza, condiciones de penosidad, lejanía, etc. en que

se desarrolla el trabajo en el mar, y que hacen posible reducir la edad de jubilación en hasta 10 años como máximo respecto a la general de 65 años.

Los coeficientes reductores que se aplican varían según la clase de embarcación, tipo de navegación y naturaleza del trabajo. Así, conforme al Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la aplicación de estos coeficientes reductores no es diferente por razón de sexo, sino por las siguientes características:

“Artículo 1.- Coeficientes reductores:

La edad mínima establecida para la percepción de la pensión de jubilación en el artículo 37.3 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, será reducida para las actividades que se señalan a continuación mediante la aplicación de la siguiente escala de coeficientes reductores:

a) Marina Mercante. Trabajos a bordo de los siguientes tipos de embarcaciones:

- 1.º Petroleros, gaseros, quimiqueros, buques «Supply» y buques del Instituto Social de la Marina: 0,40.
- 2.º Buques de carga, remolcadores de altura, plataformas petrolíferas y de gas, buques de investigación oceanográfica y pesquera, embarcaciones y buques de salvamento y lucha contra la contaminación: 0,35.
- 3.º Buques mixtos de carga y pasaje: 0,30.
- 4.º Buques de pasaje de más de 1.500 arqueos brutos (GT) y embarcaciones de tráfico interior de puertos, excepto embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos: 0,25.
- 5.º Buques de pasaje de hasta 1.500 arqueos brutos (GT) y embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos: 0,20.

b) Pesca. Trabajos de cualquier naturaleza a bordo de los siguientes tipos de embarcaciones:

- 1.º Congeladores, bacaladeros y parejas de bacaladeros, balleneros: 0,40.
- 2.º Arrastreros de más de 250 toneladas de registro bruto (TRB): 0,35.
- 3.º Embarcaciones pesqueras mayores de 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores: 0,30.

4.º Embarcaciones pesqueras de más de 10 y hasta 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores: 0,25.

5.º Embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto (TRB): 0,15.

c) Estibadores portuarios. Trabajos correspondientes a las actividades que integran el servicio portuario básico de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías, relacionadas en el artículo 85.1 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, o en el correspondiente de la legislación vigente en cada momento: 0,30.

A los efectos previstos en este real decreto se considera estibador portuario al trabajador que preste sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de una empresa estibadora, así como al que preste sus servicios a través de una sociedad estatal de estiba y desestiba, o entidad que la sustituya, de acuerdo con el artículo 2.1.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o al definido como tal en la legislación vigente en el período correspondiente, cuando realice los trabajos especificados en el párrafo anterior.

d) Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas. Trabajos correspondientes a las actividades de marisqueo, recogida de percebes y recogida de algas: 0,10."

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

Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista:

Se reconoce en iguales términos que en el Régimen General, si bien las referencias a la fecha de efectos del Régimen General (1-1-1967) se entenderán hechas al 1-8-1970, fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (REM).

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

Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista:

Se reconoce en iguales términos que en el Régimen General. No obstante, en el Régimen Especial del Mar únicamente podrán acceder a este tipo de jubilación los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

Por tanto, a las rederas, empacadoras, neskatillas, etc., y al resto de profesionales del mar diferentes a los arriba mencionados, no se les aplican los coeficientes reductores de la edad de jubilación, pese a la dureza de sus profesiones. En este sentido, los colectivos de rederas y neskatillas de Galicia, Principado de Asturias, Cantabria y País Vasco han reivindicado en numerosas ocasiones la necesidad de tener en cuenta la aplicación de dichos coeficientes en relación a la edad de jubilación.

1.8. El papel de la mujer en los Grupos de Acción Local de Pesca

Según se desprende del estudio *Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola* elaborado por CETMAR en octubre de 2014, la puesta en marcha de los Grupos de Acción Local de Pesca con un total de 30 Grupos en el litoral español, como instrumentos de dinamización y gestión de los procesos de desarrollo integral de las zonas pesqueras, se ha convertido en un importante vehículo para incrementar la visibilidad del papel de las mujeres en el sector pesquero.

Si bien el número de mujeres que integran las Juntas Directivas de estos Grupos sigue siendo inferior al de los hombres destaca el hecho de que, tratándose de estructuras nuevas en el sector de la pesca y el desarrollo local, la participación de la mujer en los ámbitos de gestión del Grupo debe ser valorada como muy positiva. Mayor ha sido, sin embargo, el peso de la mujer en el número de iniciativas presentadas siendo además, muchas de ellas, iniciativas que responden a inquietudes o problemas que vienen afectando al sector de las mujeres en la pesca.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL DE PESCA

¿CUÁNTAS PERSONAS INTEGRAN LA JUNTA DIRECTIVA DE SU GRUPO DE PESCA?	PROMEDIO TOTAL	DESVIACIÓN ESTÁNDAR POR GRUPO	PROMEDIO POR GRUPO
HOMBRE 219	71,10%	3,64	8,42
MUJER 89	28,90%	3,21	3,42
TOTAL 308			

Fuente: CETCUESTA,2014

2. La invisibilidad estadística de las mujeres

La escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en el sector de la pesca y la acuicultura representan un importante obstáculo para evaluar las funciones desempeñadas y la contribución económica de este colectivo.

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

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

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

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

Las mujeres consideran muchas veces este trabajo como una forma de ahorrar dinero, puesto que su ayuda implica que no haya que contratar a otra persona. En estas circunstancias, las mujeres no perciben su contribución como un trabajo real, porque pueden hacerlo en casa mientras lo compatibilizan con otras tareas, generalmente de cuidado de personas dependientes (hijos e hijas menores, mayores a su cargo, etc.).

3. Principales problemas detectados

3.1 Invisibilidad

Las mujeres están presentes en todas las áreas –y a todos los niveles– en el sector pesquero y acuícola. Están representadas en las tripulaciones, en las plantas de transformación, entre los proveedores, investigadores, y en otras muchas ramas de actividad. Sin embargo, el trabajo que desarrollan en la pesca y en la acuicultura no siempre es reconocido y, en ocasiones, permanece invisible a pesar de que representa un valor añadido económico considerable, contribuyendo a la sostenibilidad social, económica y ambiental de las zonas dependientes de la pesca.

3.2 Segregación profesional y sectorial

Las estadísticas reflejan que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional.

Las mujeres son víctimas de la segregación laboral y sectorial y de los estereotipos de género, de ahí que estén infraocupadas en determinadas actividades económicas y muy representadas en otras. Existe una fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo; por ejemplo, la presencia femenina es mayor en el sector público, en el sector servicios, en el sector de ventas y en trabajos administrativos. Por su parte, los hombres suelen trabajar en mayor grado como operadores de máquinas, en trabajos técnicos y en sectores tales como la artesanía, la construcción, el transporte o la industria extractiva.

3.3. Riesgos laborales

El desconocimiento de los riesgos a los que están sometidas las mujeres y de sus efectos en la salud complica su prevención y dificulta el acceso a las prestaciones por enfermedades profesionales o a las derivadas del riesgo por embarazo, por citar algunas. En la actualidad, estos temas forman parte de las reivindicaciones habituales expresadas por estos colectivos.

Así, según el estudio *10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género*, elaborado en octubre 2010 por la Generalitat de Catalunya, los riesgos laborales se derivan de las características del empleo y del trabajo desempeñado. Debido a ello, los riesgos laborales a los que suelen estar expuestas las mujeres trabajadoras son, en muchas

ocasiones, diferentes a los de los hombres, al igual que lo son también los daños para su salud.

La seguridad y la salud laboral se han focalizado hasta hace poco tiempo en los accidentes de trabajo y mucho menos en la salud laboral, a lo que se suma el infrarregistro de las enfermedades profesionales. Debido a ello, existe la percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a los riesgos laborales, con la consiguiente creencia de que las mujeres llevan a cabo trabajos que son más "seguros". Esto implica que las necesidades de prevención de la mayoría de las mujeres no se valoren suficientemente, porque en los puestos de trabajo que ocupan, a pesar de que también se ven afectadas por los accidentes laborales, suelen estar expuestas a otro tipo de riesgos de índole psicológica y ergonómica, así como a ciertas condiciones higiénicas causantes de enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el propio desempeño de su trabajo.

3.4 Enfermedades profesionales

Respecto a la situación laboral, las mujeres que trabajan en el sector pesquero no siempre cuentan con emplazamientos de trabajo adecuados a las distintas actividades profesionales que realizan. Así pues, se han detectado carencias en las condiciones de confort y salud laboral por falta de acondicionamiento de los locales en que están ubicados los espacios en los que desarrollan su actividad. Por otra parte, también queda patente la necesidad de disponer de equipos de protección laboral individual, así como de enseres y utensilios específicos destinados a conseguir mejoras en el trabajo.

Respecto a las enfermedades profesionales de las mujeres del sector, los riesgos más comunes de su actividad laboral, en particular, los derivados de la carga física asociada al trabajo son: posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas pesadas y aplicación de fuerzas, así como aquellos provocados por las condiciones climáticas adversas y las propias del medio. De ahí la necesidad de que se reconozcan como tales las lesiones en las articulaciones o la columna vertebral, así como las enfermedades reumáticas provocadas por las duras condiciones meteorológicas en las que tienen que trabajar mariscadoras, rederas, procesadoras, neskatillas, comercializadoras, etc. así como las derivadas del levantamiento de pesos excesivos.

3.5 Coeficientes reductores

Como se indicaba en el apartado 1.2. del presente estudio, en el Régimen Especial del Mar existen coeficientes reductores de la edad de jubilación en determinados trabajos debidos a la dureza, condiciones de penosidad, lejanía, etc. en que se desarrolla el trabajo en el mar, y que hacen posible reducir la edad de jubilación en hasta 10 años como máximo

respecto a la general de 65 años. Así pues, los coeficientes reductores que se aplican varían según la clase de embarcación, tipo de navegación y naturaleza del trabajo:

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

Por tanto, y como ya se ha apuntado, las rederas, empacadoras, neskatillas, etc., así como el resto de profesionales del mar diferentes a los arriba mencionados, no se benefician de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, pese a la dureza de sus profesiones.

3.6 Intrusismo y economía sumergida

El intrusismo y la economía sumergida suponen dos grandes amenazas para el sector pesquero y acuícola. La economía sumergida ha aumentado, cuyo volumen económico se cifra en 60.000 millones de euros desde el inicio de la crisis hasta situarse en el 24,6% del PIB, siete puntos por encima del nivel existente en el 2008. Así se desprende de un informe presentado en enero de 2014 por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) bajo el título *La economía sumergida pasa factura. El avance del fraude en España durante la crisis*.

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

Durante las últimas décadas el debate sobre cómo paliar la existencia de la economía sumergida ha resurgido con fuerza. Las causas, el tamaño y el impacto que tiene la economía sumergida en España han sido, y son, una de las mayores preocupaciones tanto desde un punto de vista económico como político. Este debate recobra un mayor ímpetu en situaciones como la presente, en el contexto de una economía en recesión o estancamiento económico.

La existencia de un nivel importante de economía sumergida es un problema de primer orden que puede distorsionar los valores de diferentes macromagnitudes (como la renta per cápita, que es la magnitud que se utiliza como referencia para el reparto de fondos de ayuda internacional) y, por lo tanto, puede dificultar el diseño de políticas económicas que están basadas, precisamente, en estas magnitudes.

Además, la economía sumergida produce competencia desleal entre empresarios, evasión de impuestos (afecta a los ingresos del Estado y, por lo tanto, lo debilita), inexistencia de regulaciones, malas condiciones laborales, escasas o nulas medidas de seguridad en el trabajo, falta de pagos a la Seguridad Social e importantes consecuencias a largo plazo (pensiones, derecho a prestaciones, etc.).

La definición de economía sumergida suele ser imprecisa ya que no existe un acuerdo generalizado sobre cuál debe ser su contenido. Una de las más extendidas definiciones del concepto de economía sumergida es la proporcionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), según la cual "la economía sumergida consiste en actividades que son productivas en sentido económico y relativamente legal (si ciertos estándares o regulaciones se cumplen), pero que son escondidas deliberadamente a las Administraciones Públicas, para:

- Evitar el pago de impuestos.
- Evitar el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Evitar cumplir normas laborales y de otro tipo; mínimos legales como el salario mínimo, el número máximo de horas trabajadas, estándares de seguridad o de salud, etc.
- Evitar algunos procedimientos administrativos, como rellenar cuestionarios u otros formularios administrativos".

Cuantificar el impacto de la economía sumergida en el sector pesquero y acuícola es difícil dado que, por razones obvias, nadie está dispuesto a declararla y, por lo tanto, se trata de medir algo que no es observable directamente, en la mayoría de las ocasiones.

Por otra parte, el intrusismo representa otra gran amenaza para el sector, ya que supone la acción de ejercer actividades profesionales sin título legal para ello, con el consiguiente descenso de la oferta de trabajo y la disminución de la remuneración percibida por el trabajo a los que sí ejercen legalmente la profesión. Los trabajadores regularizados quedan así en una situación de desamparo e indefensión frente a aquellos que no cotizan a la seguridad social, ni pagan sus cuotas por realizar su profesión de forma reglada, ni tributan por los bienes obtenidos.

En este sentido, los profesionales del sector demandan que se efectúen las correspondientes inspecciones laborales y fiscales en el ámbito de la elaboración y reparación de redes de artes de pesca, en el marisqueo, etc., en todos aquellos ámbitos donde existe un elevado intrusismo profesional, que da lugar a una significativa economía sumergida.

Impulsar la formación encaminada a potenciar la profesionalización de estas actividades podría suponer que muchas mujeres basaran su principal fuente de ingresos en lo que hasta ahora venía siendo para ellas una actividad complementaria, de forma que se podría

luchar contra la economía sumergida al tiempo que se fomentan iniciativas de empleo autónomo, como una cooperativa.

3.7 Formación

En el actual contexto socioeconómico, las mujeres tienen un papel destacado en la sostenibilidad de las zonas de pesca. Conscientes de la necesidad de seguir emprendiendo proyectos innovadores que contribuyan a la modernización del sector, las mujeres demandan cada vez más una mayor formación, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías, ya que estas permiten aprovechar importantes ventajas competitivas.

La formación es, por tanto, uno de los aspectos más importantes para el desarrollo y profesionalización de cualquier ámbito laboral. En este sentido, destaca la necesidad de ampliar la formación para el emprendimiento de las mujeres, ya que recae en ellas gran parte del peso de la diversificación pesquera y acuícola, la cual se plantea como alternativa a la crisis por medio de actividades con un enfoque innovador, con las que se persigue generar nuevas fuentes de empleo y riqueza.

Por otra parte, en algunas actividades pesqueras existe otra problemática añadida a la que se enfrentan muchas mujeres, y es la formación reglada. El desarrollo de la actividad en muchos subsectores requiere de expertas; sin embargo, la transmisión de estos oficios no se produce a través de una formación reglada, sino de una manera oral, pasando de generación en generación. Es necesario, por tanto, facilitar la adquisición de estos conocimientos a través del reconocimiento y acreditación de la experiencia, así como por medio de una formación estructurada que, además, permita adquirir otro tipo de competencias y habilidades, necesarias para poder desenvolverse en el mercado laboral actual, como la manipulación de alimentos, la prevención de riesgos laborales, la ofimática o los idiomas.

Esta capacitación no sólo les ayudará a desarrollar mejor el trabajo sino que les proporcionará la posibilidad de acceder a otro tipo de actividades a través de la diversificación.

3.8 Relevo generacional

En la actualidad, el relevo generacional es en algunos subsectores representa una grave problemática que deriva del hecho de que muchos trabajos --como los desarrollados por mariscadoras, rederas o neskatillas-- no son atractivos para las mujeres jóvenes por sus especiales circunstancias de desarrollo y por las escasas posibilidades de formación que

existen para su aprendizaje; todo ello está provocando que estas profesiones se vayan envejeciendo paulatinamente.

3.9 Asociacionismo y representatividad en órganos representativos del sector

El asociacionismo femenino y la unión de fuerzas resultan fundamentales para luchar por el reconocimiento y la visibilidad del colectivo femenino. Se ha avanzado mucho en este sentido, pero las trabajadoras del mar deben seguir asociándose para defender su trabajo, sus derechos e intereses, y adquirir mayor protagonismo en las organizaciones de pesca, en los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP) y en los diferentes órganos representativos, decisorios y consultivos del sector.

Como se ha podido detectar, el asociacionismo es el motor del emprendimiento y un elemento fundamental para el desarrollo de nuevos proyectos. Cabe destacar el valor de las asociaciones de mujeres en el sector pesquero como medio para dar a conocer la labor femenina y su enorme contribución al desarrollo de las zonas de pesca.

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

ASOCIACIONES PESQUERAS Y ACUÍCOLAS ESPAÑOLAS
PERTENECIENTES A LA RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR

SECTOR	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	COMUNIDAD AUTÓNOMA
Armadoras y familia de pescadores	Asociación de Mujeres Nacidas del Mar	Andalucía
Detallistas	FEDEPESCA	Nacional
Empesarias	EMMAR- Asociación de Empresarias del Mar	Andalucía
Empesarias. Comercialización	Asociación de Mujeres del Mar Rosa de los Vientos	Andalucía
Marineras	Asociación Marineras de Occidente	Principado de Asturias
Mariscadoras	Agrupación de Mariscadoras a Pé de Vilaxoan	Galicia
Mariscadoras	Asc. Mariscadoras "Virxe do Carmen" de Arcade	Galicia
Mariscadoras	Asoc. Mariscadoras a Pé Santa Lucía de Moaña	Galicia
Mariscadoras	Asociación de Mariscadoras del Río Anllóns	Galicia
Mariscadoras	Asociación Gallega de Mariscadores (AGAMAR)	Galicia

SECTOR	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	COMUNIDAD AUTÓNOMA
Mariscadoras	FUNDAMAR	Galicia
Mariscadoras	Guimatur	Galicia
Mujeres de pescadores	Asociación de mujeres de Pescadores del Levante Almeriense La Goleta	Andalucía
Mujeres de pescadores	Asoc. de Mulleres de Pescadores Rosa dos Ventos	Galicia
Neskatillas	Asociación de Neskatillas de Ondarroa	País Vasco
Percebeiros	Agrupación de percebeiros/as de la Cofradía de Pescadores de Baiona	Galicia
Percebeiros. Cooperativa	A Percebería	Galicia
Pesca artesanal	Tyrius el Palmar	Comunidad Valenciana
Pesca artesanal	La Tarralla	Andalucía
Pesca artesanal	Asociación de Mujeres Emprendedoras de la Pesca Artesanal de Roquetas	Andalucía
Rederas	Asociación de Redeiras da Mariña Lucense	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas " O Cerco" de Cangas	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas de Bajura de Asturias	Principado de Asturias
Rederas	Asociación de Rederas do Baixo Miño "Atalaia"	Galicia
Rederas	Asociación Profesional de Redeiras "O´Fieital"	Galicia
Rederas	Asociación Redeiras Illa da Estrela de Corme	Galicia
Rederas	Federación de Rederas Artesanas "O Peirao"	Galicia
Rederas	Asociación de Rederías de Lorbé	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas A torre de Cambados	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas Beiramar de Portonovo	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas Cabo Burela	Galicia
Rederas	Asociación de Rederas O Cerco de Cangas	Galicia
Rederas y neskatillas	Asociación de Rederas y Neskatillas de Bermeo	País Vasco
Rederas y neskatillas	Asociación de Rederas y Neskatillas de Euskadi	País Vasco
Visibilización de la mujer	Asociación de Mujeres del Mar de Barbate	Andalucía

Fuente: Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

El número de asociaciones es mayor allí donde la actividad de mujeres dedicadas a la pesca es mayoritaria, y es donde presentan mayores niveles de desarrollo. En base al cuadro anterior, la comunidad con mayor porcentaje de asociaciones de mujeres es Galicia, con un 60%, seguida de Andalucía, con un 20% de las asociaciones, y del País Vasco, con un

8,6%. En otras regiones, con menor presencia de empleo femenino en el sector, el asociacionismo es aún incipiente, como es caso de la Comunidad Valenciana o del Principado de Asturias.

Si se analiza la situación por tipo de actividad, el asociacionismo es mayoritario en los subsectores del marisqueo y de la confección y reparación de redes, aunque también se encuentran asociaciones de mujeres neskatillas y relacionadas con iniciativas de diversificación. Se trata siempre de profesionales que se unen fundamentalmente para encontrar apoyo mutuo, para fortalecer sus actividades y para iniciar procesos de formación, animando a sus componentes y a otras mujeres de sus entornos a participar en cursos y actividades que profesionalicen su trabajo.

3.10 Organización del tiempo

Por otro lado, la organización del tiempo de trabajo de estos colectivos profesionales parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar y personal. Numerosos estudios documentan que las mujeres empleadas tienen mejor estado de salud que las mujeres amas de casa que no están en el mercado laboral, pero este beneficio disminuye cuando las mujeres, aparte de trabajar fuera de casa, también son las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado familiar.

3.11 Brecha salarial

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

En su informe anual sobre los progresos en materia de igualdad de género, Bruselas denuncia que la brecha salarial de género en España (18%) es ligeramente superior a la media de la UE (16,4%).

En lo que respecta al sector pesquero, la presencia femenina es mayor en actividades derivadas de la pesca que están sujetas a una fuerte temporalidad – determinadas por las temporadas de pesca, las paradas biológicas, las condiciones del mar, etc.-- como la reparación y armado de redes, el marisqueo, el trabajo de neskatillas y empacadoras, los trabajos administrativos, entre otras. A este hecho hay que añadir que, en ocasiones, para compatibilizar su vida laboral y personal, estas mujeres han de reducir su jornada laboral, con lo que los ingresos que obtienen como rendimiento de su trabajo representan tan solo una ayuda a la economía familiar.

3.12 En síntesis

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

La escasa presencia femenina en los órganos de representación, el escaso reconocimiento profesional y el intrusismo en el sector dificultan también el reconocimiento de estos colectivos. Del mismo modo, estos factores obstaculizan la identificación de las enfermedades profesionales en relación a los riesgos de la actividad laboral femenina; en particular, las derivadas de la carga física asociada al trabajo (como posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas y aplicación de fuerzas, etc.), así como las que vienen provocadas por las condiciones climáticas adversas y las propias del medio donde trabajan.

Muestra de ello es que en las estadísticas de siniestralidad laboral no vienen desglosados los datos de estas actividades, lo que dificulta que lleguen a conocerse.

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

Por ello, la nueva Política Pesquera Común perseguirá el cumplimiento de los objetivos relativos al principio de igualdad, reconocimiento histórico del papel socioeconómico de las mujeres en el mundo de la pesca, la no discriminación por razón de sexo, medidas sociales y ayudas para el desempleo. Igualmente, promoverá la inclusión de las mujeres en comités y consejos consultivos, y su participación en asociaciones, así como la búsqueda de los instrumentos financieros, y las medidas sociales y ayudas necesarias por paradas biológicas de las trabajadoras.

De este modo, en el marco del nuevo FEMP, los Estados miembros deberán velar por el acceso a la formación permanente de jóvenes y mujeres del sector, con el fin de que

puedan revalorizarse en el mercado de trabajo de la pesca y poder asegurar su promoción y presencia en todos los organismos representativos. Asimismo, deberán asegurar las ayudas a la promoción y mantenimiento de las asociaciones de mujeres en el sector de la pesca y la acuicultura, promoviendo su mayor presencia, confianza y reconocimiento social.

4. Recomendaciones

A partir del análisis de la situación del colectivo de mujeres profesionales del sector pesquero y acuícola, descrito a lo largo de este diagnóstico, se pueden concretar las siguientes recomendaciones:

- Hacer visible el papel de las profesionales del mar que intervienen en las diferentes actividades pesqueras y aumentar la conciencia social sobre la importancia de su contribución al sector.
- Fomentar y reforzar la participación efectiva de las mujeres en los consejos consultivos y órganos decisorios y representativos, organismos regionales o cofradías, etc., garantizando su participación en la toma de decisiones en el sector público y privado en igualdad de condiciones respecto a los hombres.
- Armonizar y generar las estadísticas pesqueras y acuícolas desde la perspectiva de género e impulsar un programa estadístico específico sobre las regiones dependientes de la pesca, prestando particular atención a la pesca costera artesanal, los métodos de pesca tradicionales y los canales de comercialización específicos, así como al trabajo y a las condiciones sociales y laborales de las mariscadoras, rederas y trabajadoras artesanales de la pesca y sus actividades conexas. Todo ello con objeto de evaluar las necesidades específicas de la actividad de las mujeres y mejorar el reconocimiento social de estas profesiones.
- Fomentar y apoyar económicamente el asociacionismo femenino mediante redes de mujeres, a fin de facilitar el intercambio de experiencias y la puesta en común de intereses, necesidades y reivindicaciones.
- Adopción de medidas para garantizar que las mujeres puedan disfrutar del mismo salario y los mismos derechos sociales y económicos, incluyendo seguros que cubran los riesgos a los que se exponen al trabajar en el sector pesquero, así como el reconocimiento de sus patologías como enfermedades profesionales; e impulsar actuaciones encaminadas al reconocimiento de las enfermedades profesionales no reconocidas dentro del Cuadro de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

- Promover las acciones necesarias para el reconocimiento de la correspondiente cualificación profesional en la "Guía de valoración profesional" del Instituto Nacional de Seguridad Social.
- Impulsar la capacitación profesional en materias complementarias como la gestión empresarial o el uso de las nuevas tecnologías, para que las profesionales del sector primario puedan organizarse empresarialmente.
- Fomentar nuevos encuentros del sector y foros de debate en los que se aborden los problemas que afectan y preocupan a estas profesionales; espacios en los que se favorezca el intercambio de experiencias y buenas prácticas de las que puedan beneficiarse todos sus miembros, y en los que se contribuya, asimismo, a mejorar la consideración social de esta actividad y la visibilización de las profesionales que la ejercen.
- Implementar medidas para la prevención del intrusismo laboral, mediante un incremento de las inspecciones de trabajo y otros mecanismos que permitan limitar la presencia de competidores desleales que no respeten las reglas de mercado o la normativa existente.

ANEXO I: FICHAS DE EVALUACIÓN UTILIZADAS PARA EL DIAGNÓSTICO

CUESTIONARIO PARA LA ELABORACIÓN DEL “DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA”

EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CCAA:

¿Dispone su Comunidad Autónoma de un Plan Estratégico de Igualdad de Género vigente?

Sí No

En caso afirmativo, ¿se incluyen en el mismo medidas específicas orientadas al sector pesquero?

Sí No

En caso de existir medidas específicas, indique cuales son.

Actualmente, ¿qué líneas de actuación se están llevando a cabo por parte de su CCAA en materia de igualdad de género?

En caso afirmativo, ¿alguna de las líneas de actuación indicadas anteriormente, afectan particularmente al sector pesquero?

Sí No

En caso afirmativo, indique la/s medida/s concreta/s.

¿Dispone su Comunidad Autónoma de indicadores orientados al seguimiento de la igualdad de oportunidades?

Sí No

En caso afirmativo, indique cuales:

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO INDIVIDUAL PARA LA ELABORACIÓN DEL "DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA"

Localidad:

CCAA:

Provincia:

1. DATOS PERSONALES

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

20-30 años

31-40 años

41-50 años

51-60 años

61-65 años

Más de 65 años

Nivel de estudios:

Sin estudios

Primaria

Secundaria

FP / Grados formativos

Universitarios medios

Universitarios superiores

Postgrado o especialización

Ns/ Nc

Situación de convivencia:

Soltera/ soltero

Casada/ casado

Viuda/ viudo

Separada/o o divorciada/o

Vive con su pareja

Ns/Nc

2. DATOS LABORALES

Situación profesional:

- Trabajador/a por cuenta propia**
- Trabajador/a por cuenta propia con personas asalariadas**
- Trabajador/a como ayuda familiar**
- Trabajador por cuenta ajena**
- Otra situación ¿Cuál?**
- Ns/ Nc**

Cotiza usted en el Régimen:

- General de la Seguridad Social**
- Especial de Trabajadores del Mar**
- Especial de Autónomos**
- Ninguno**
- Ns/Nc**

¿Su actividad principal dispone de una categoría profesional reconocida oficialmente?

- Sí** **No** **Ns/Nc**

¿Existen coeficientes reductores aplicables a su categoría profesional?

- Sí** **No** **Ns/Nc**

¿Cuál es su actividad principal?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Marisqueo | <input type="checkbox"/> Pescador/a |
| <input type="checkbox"/> Redera/o | <input type="checkbox"/> Acuicultura |
| <input type="checkbox"/> Neskatilla | <input type="checkbox"/> Transformación y comercialización |
| <input type="checkbox"/> Empacador/ a | <input type="checkbox"/> Otros ¿cuál? |
| <input type="checkbox"/> Armador/ a | <input type="checkbox"/> Ns/Nc |

<p>Tipo de contrato:</p> <p><input type="checkbox"/> Indefinido</p> <p><input type="checkbox"/> Temporal</p> <p><input type="checkbox"/> Fijo discontinuo</p> <p><input type="checkbox"/> Sin contrato</p> <p><input type="checkbox"/> Otros ¿cuál?</p> <p><input type="checkbox"/> Ns/Nc</p>	<p>Tipo de jornada:</p> <p><input type="checkbox"/> Total</p> <p><input type="checkbox"/> Parcial</p> <p>¿Cuántas horas semanales?</p> <p><input type="checkbox"/> Ns/Nc</p>
<p>Lugar de trabajo:</p> <p><input type="checkbox"/> Domicilio</p> <p><input type="checkbox"/> Taller habilitado</p> <p><input type="checkbox"/> Costa</p> <p><input type="checkbox"/> Otros ¿Cuál?</p> <p><input type="checkbox"/> Ns/Nc</p>	<p>Nivel salarial mensual (neto):</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 500 €</p> <p><input type="checkbox"/> De 501 a 1.000 €</p> <p><input type="checkbox"/> De 1.001 a 1.500 €</p> <p><input type="checkbox"/> Más de 1.500 €</p> <p><input type="checkbox"/> Ns/Nc</p>
<p>Si realiza trabajo doméstico no remunerado ¿lleva a cabo usted algún otro trabajo en la unidad de convivencia sin remunerar como tareas de apoyo en la pesca, turismo rural, hostelería, artesanía, etc.?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿Cuál?</p>	
<p>¿Ha llevado a cabo en los últimos 3 años algún proyecto empresarial, paralelo a su actividad principal?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>	
<p>¿En caso afirmativo en que área se ha desarrollado dicho proyecto?</p> <p><input type="checkbox"/> Turismo</p> <p><input type="checkbox"/> Transformación y Comercialización</p> <p><input type="checkbox"/> Medio Ambiente</p> <p><input type="checkbox"/> Social</p> <p><input type="checkbox"/> Otros ¿Cuál?</p>	

5. UNIDAD DE CONVIVENCIA

¿Cuántas personas hay en su unidad de convivencia contando con usted?

1 2 3 4 5 o más Ns/Nc

¿Alguna está en situación de dependencia (niñas/os, mayores,...)?

Sí No Ns/Nc

En caso afirmativo ¿cuántas personas dependientes hay en total en su unidad de convivencia?

¿Es usted una de esas personas? Sí No

¿Utiliza algún servicio de apoyo al cuidado de personas dependientes? Sí No

En caso afirmativo, ¿el tipo de este servicio es? Público Privado Concertado

6. USOS DEL TIEMPO

¿Cuántas horas a la semana dedica al trabajo doméstico?

¿Cuántas horas a la semana dedica al cuidado familiar (hijos, mayores dependientes,...)?

¿Cuántas horas a la semana dedica al ocio y tiempo libre (cine, teatro, pasear,...)?

7. CALIDAD DE VIDA

Posiciónese según su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en		Totalmente		
	desacuerdo		de acuerdo		
	1	2	3	4	5
Estoy satisfecha/o con mi nivel de estudios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los ingresos de unidad familiar permiten cubrir nuestras necesidades sin dificultad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispongo de suficientes servicios en mi zona para la atención de personas mayores dependientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispongo de servicios adecuados en mi zona para la atención de niñas/os	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Los servicios sanitarios en mi zona son de buena calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los servicios educativos en mi zona son de buena calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispongo de suficientes alternativas de ocio y tiempo libre en mi zona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se vive mejor en las zonas costeras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me gustaría que mi hija/o continuase con mi actividad laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. ESTEREOTIPOS, VALORES Y ACTITUDES

Posiciónese según su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en			Totalmente	
	desacuerdo			de acuerdo	
	1	2	3	4	5
La mujer tiene capacidad natural para tareas domésticas y cuidado de personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres son más torpes para labores delicadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujeres y hombres deben tener diferentes responsabilidades e intereses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es natural que hombre y mujer no realicen las mismas tareas ni responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La mujer debe ser quien se ocupe de personas mayores de su familia y de su pareja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La pesca de altura y gran altura es una labor físicamente dura que no puede ser realizada por una mujer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el sector pesquero y acuícola existen trabajos inapropiados para las mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA LA ELABORACIÓN DEL "DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA"

EN LAS PRINCIPALES ASOCIACIONES Y GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL DE PESCA

Nombre Asociación o GALP:

Indique el número de miembros en su asociación o Grupo de Acción Local de Pesca.

Mujeres

Hombres

Los órganos directivos de su asociación o Grupo de Acción Local de Pesca, están mayoritariamente formados por:

Mujeres

Hombres

¿Dispone su asociación o Grupo de Acción Local de Pesca, de una estrategia o plan de igualdad específico?

Sí

No

¿La selección de proyectos llevados a cabo por su asociación o Grupo de Acción Local se encuentra influida por criterios de igualdad de género?

Sí

No

En caso afirmativo, podría indicar alguno de estos proyectos.

Dispone su asociación o Grupo de Acción Local de Pesca, de indicadores de seguimiento y evolución, que aporten datos sobre el empleo femenino generado.

Sí

No

En caso afirmativo, indique cuales son:

¿Desde su asociación o Grupo de Acción Local de Pesca se llevan a cabo proyectos que impulsen la diversificación en el sector pesquero y acuícola?

Sí No

En caso afirmativo, ¿en qué sector de diversificación se está llevando a cabo?

- Turismo
- Transformación y comercialización
- Medio Ambiente
- Social
- Otros ¿cuál?

Muchas gracias por su colaboración