

# Diagnóstico del liderazgo y la representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero





# Diagnóstico del liderazgo y la representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero

---

1.ª edición: marzo 2024



MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Edita:

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

Texto:

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP)

Diseño y maquetación:

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP)

Imágenes:

Adobe Stock, Pixabay, archivo de la REMSP y Banco de Imágenes de mujeres de la pesca de la Secretaría General de Pesca

NIPO (en línea): 003-24-057-X

Depósito Legal: M-7604-2024

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

Gratuita / Unitaria / En línea / PDF

## ÍNDICE

PRÓLOGO .....	5
1. INTRODUCCIÓN .....	7
2. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO .....	8
2.1. Marco de referencia legal en materia de igualdad y orientaciones estratégicas generales para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y decisión .....	8
2.1.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: principios fundamentales y datos cuantitativos que ilustran la presencia femenina en cargos públicos y privados .....	8
2.1.2. III Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) del Gobierno de España .....	10
2.1.3. Directivas y recomendaciones europeas en el marco de la igualdad relacionadas con factores clave que sustentan el techo de cristal .....	11
2.1.4. Directrices y orientaciones internacionales para promover la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres .....	11
2.2. Marco normativo, estratégico y financiero en materia de igualdad específico para la actividad pesquera y acuícola: reglamentaciones y directrices para la composición equilibrada de los órganos de gobierno y decisión del sector .....	12
2.2.1. Marco normativo: principales leyes de pesca .....	12
2.2.2. Marco estratégico para el sector a nivel nacional y autonómico .....	13
2.2.3. Marco financiero y operativo del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura .....	16
2.2.4. Otras recomendaciones y directrices de carácter internacional: Declaración de Santiago por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola .....	16
3. ESTADO DE SITUACIÓN .....	17
3.1. Representatividad actual de la mujer en el sector en términos de empleo .....	17
3.2. Representatividad actual de la mujer en el sector en términos de liderazgo .....	21
3.3. Antecedentes en el análisis del liderazgo femenino en el sector pesquero previos a este diagnóstico .....	23
3.3.1. Resultados de la consulta realizada por la Secretaría General de Pesca en 2015 a las cofradías de pescadores sobre presencia femenina en órganos de gobierno y decisión .....	23
3.3.2. Consulta realizada por la Secretaría General de Pesca en 2021 a las entidades sectoriales sobre presencia de mujeres en sus órganos de gobierno y decisión en el marco de la evaluación del I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 .....	25
3.4. Una primera aproximación a los desafíos actuales: factores que limitan el liderazgo femenino en el sector .....	26
3.4.1. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	27
3.4.2. Factores relacionados con la cultura empresarial u organizativa .....	29
3.4.3. Falta de referentes femeninos en los espacios de poder y sus efectos en el relevo .....	31
3.4.4. Factores relacionados con la brecha salarial y otras brechas de género .....	32
4. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA CONSULTA .....	36
4.1. Análisis de la muestra y grado de participación en las encuestas .....	37
4.2. Visión general del sector .....	40
4.3. Visión individualizada por cada grupo de interés .....	44

---

4.3.1.	Cofradías de pescadores .....	44
4.3.2.	Asociaciones de mujeres del sector pesquero y acuícola.....	49
4.3.3.	Entidades sectoriales .....	54
4.3.4.	Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP) .....	58
4.3.5.	Organizaciones de Productores Pesqueros (OPP).....	61
4.4.	Análisis comparativo, por grupos de interés, de las preguntas cualitativas.....	64
4.4.1.	Valoración de la participación de la mujer en órganos de gobierno y decisión del sector.....	64
5.	CONCLUSIONES .....	71
6.	SÍNTESIS DE ASPECTOS CLAVE Y RECOMENDACIONES.....	76
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	78

## PRÓLOGO

**E**n el sector pesquero, del mismo modo que sucede en todos los órdenes de la sociedad, las mujeres llevamos décadas adquiriendo un creciente protagonismo. Todas las áreas de actividad en la pesca y la acuicultura cuentan con participación de las mujeres, incluso llegando a constituir una mayoría muy significativa en muchos de sus subsectores.

Sería lógico pensar que esa tendencia al alza tendría que ir acompañada de una mayor incorporación de la mujer en los distintos órganos de gobierno del sector; pero la realidad es que todavía existen obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión, haciendo que ese “techo de cristal”, tan difícil muchas veces de reconocer con claridad, siga en pie.

Si queremos abordar de manera efectiva esta situación, es necesario identificar y cuantificar estos desequilibrios de género analizando cuáles son sus factores causales para poner soluciones y evitar que se sigan reproduciendo a lo largo del tiempo.

No obstante, este ejercicio no siempre es una tarea fácil dado que, hasta la fecha, no disponemos de estadísticas oficiales sobre la representatividad femenina en los puestos de responsabilidad y gobierno del sector pesquero y acuícola.

Por este motivo, hemos creído conveniente recurrir a la consulta directa a los distintos grupos de interés del sector a quienes aprovecho estas líneas para agradecer su colaboración. Sus contribuciones han sido fundamentales para realizar el análisis de la situación actual del liderazgo femenino en el sector y servirán de base para desarrollar futuras medidas que permitan promoverlo.

La secretaría general de Pesca, como órgano directivo del ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación responsable de la planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero, está comprometida con este objetivo. Como muestra de ello, cabe señalar que uno de los tres ejes centrales del II Plan para la Igualdad de Género en el

Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, está dedicado al impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión, a través del refuerzo de su asociacionismo.

Y es así porque creemos que la consolidación y expansión del movimiento asociativo de las profesionales del mar está siendo clave para favorecer que, poco a poco, haya una mayor presencia de mujeres en determinados puestos de decisión del sector, pero no nos conformamos.

Por ello, desde la secretaría general de Pesca seguiremos apostando decididamente por el asociacionismo femenino, a través de la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero, del Grupo de Trabajo de Mujeres del Sector Pesquero para la coordinación de actuaciones en materia de igualdad, y de las subvenciones al fomento del asociacionismo a entidades asociativas representativas del sector pesquero de ámbito nacional que velen por los intereses de las mujeres.

Debemos ser optimistas, porque este avance ya se está produciendo y no se va a detener. Pero para ello hemos de tener claro que, solo uniendo los esfuerzos de todos los actores interesados, conseguiremos acelerar ese ritmo de transformación que garantice un creciente liderazgo de las mujeres de la pesca y la acuicultura, así como el cumplimiento efectivo de su derecho a participar en la gobernanza del sector.

No solo es una cuestión de justicia social, sino una manera de garantizar el progreso de todo el sector, aprovechando la indudable capacidad que tienen las profesionales del mar para ser líderes, agentes catalizadores del cambio y la innovación y sin duda alguna el necesario motor que lidere el relevo generacional, tan necesario para asegurar el futuro del sector.

**Aurora de Blas Carbonero**

Directora General de Ordenación Pesquera y Acuicultura





## 1. INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres han estado presentes en todas las áreas de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura y, a pesar de que no siempre han contado con la suficiente visibilidad y reconocimiento profesional, su trabajo resulta indispensable para el conjunto del sector, pues no sólo contribuyen al desarrollo económico y social de los territorios dependientes de estas actividades, sino también a la difusión y preservación de la cultura y el patrimonio marino.

En términos porcentuales de empleo, las mujeres son mayoritarias en actividades como el marisqueo a pie, donde el trabajo femenino supera el 60%; la elaboración y mantenimiento de redes de pesca, con más de un 80%; la transformación de productos del mar, con una tasa próxima al 60%, o el comercio detallista, donde las mujeres superan el 50%, según los últimos datos que aportan las distintas fuentes estadísticas oficiales que se recopilan a continuación en este apartado, principalmente procedentes del Registro de afiliados al Régimen Especial del Mar del Instituto Social de la Marina (ISM), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y del propio Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA).

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no está cuantificada en las estadísticas oficiales que existen para el ámbito específico del sector pesquero. Esta falta de datos fue una de las problemáticas apuntadas en la [evaluación del I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuicola 2015-2020](#), que la Secretaría General de Pesca (SGP), a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), realizó una vez concluido el periodo de vigencia de este marco estratégico, con el fin de orientar el enfoque del segundo plan de igualdad para los siguientes seis años a partir de los principales desafíos identificados por el propio sector.

El tercer eje de este [II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuicola 2021-2027](#) está dedicado al **impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión, a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo**. Entre las medidas que se contemplan dentro de dicho eje para alcanzar el objetivo de promover una implicación activa de las mujeres se encuentran las siguientes:

- **Realizar un seguimiento de la presencia femenina en los órganos de gobierno del sector** para identificar los posibles desequi-

librios entre sexos que puedan existir en los puestos de poder y toma de decisiones.

- **Analizar los desequilibrios entre mujeres y hombres que se producen en el seno de determinadas organizaciones sectoriales y estructuras de poder, en términos de representatividad**, con el objetivo de identificar posibles situaciones de discriminación directa e indirecta, de manera que se puedan prever y llevar a cabo acciones positivas para corregirlas.

Los resultados que se recogen en el presente documento materializan el compromiso adquirido por la Secretaría General de Pesca del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en relación con los puntos mencionados, consciente de que aquello que no se puede medir no existe y, por tanto, no se puede corregir.

En materia de liderazgo femenino en el sector, al margen de los datos —o de su carencia en este caso—, se han producido hitos en la última década que evidencian un importante avance en lo que respecta al crecimiento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Uno de los ejemplos más representativos se produjo en 2016 con la [constitución de la primera Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca \(ANMUPESCA\)](#) para incrementar la representación de sus asociadas en los órganos de gobierno y decisión del sector, y que en la actualidad está formada por más de una veintena agrupaciones de mujeres que aglutinan a más de 10.000 trabajadoras. Esta asociación supuso un espaldarazo a la unión de los distintos colectivos femeninos de la actividad pesquera y, con el tiempo, les ha permitido adquirir un mayor protagonismo, voz y capacidad de interlocución. Asimismo, en la última década se ha producido una **expansión del movimiento asociativo femenino a nivel autonómico y regional**, con el surgimiento de nuevas asociaciones de mujeres profesionales del mar o su consolidación a nivel territorial.

Para promover el diálogo, la colaboración y la coordinación en materia de igualdad con las asociaciones de mujeres del sector de carácter nacional y autonómico, [la SGP creó en 2020 un grupo de trabajo](#), en cuyo marco se exponen las actuaciones que está realizando la AGE desde el punto de vista de género, o que afectan a las profesionales del mar, y también se dan a conocer aquellas que están promoviendo las diferentes asociaciones en sus respectivos territorios a fin de favorecer el intercambio de experiencias y el aprovechamiento de sinergias.

A pesar de estos avances, es necesario continuar impulsando medidas para fortalecer este liderazgo y ampliar su evaluación con el propósito de sentar las bases de una participación equitativa entre mujeres y hombres en las estructuras de poder y decisión de la actividad pesquera y acuícola, de manera que se pueda hablar de una igualdad real y efectiva, y no tan solo material.

El paso previo para lograr este objetivo es partir de un diagnóstico fiable, con datos proporcionados por el propio sector, para establecer el punto de partida y detectar los aspectos más críticos con el fin de planear acciones futuras que permitan darles respuesta. A este propósito responde el presente diagnóstico.

## 2. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

### 2.1. Marco de referencia legal en materia de igualdad y orientaciones estratégicas generales para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y decisión

#### 2.1.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: principios fundamentales y datos cuantitativos que ilustran la presencia femenina en cargos públicos y privados

La **Constitución Española reconoce en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación** por razón alguna, como pueda ser el sexo, mientras que el artículo 9 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para la **igualdad material**, es decir que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas. En virtud de la anterior obligación, dentro del ordenamiento jurídico español se han promulgado distintas normativas o marcos específicos para dar respuesta a problemáticas que siguen persistiendo en la sociedad e impiden una igualdad real y efectiva, como la violencia de género, la discriminación salarial, las brechas sociolaborales o la baja representatividad de las mujeres en puestos de responsabilidad.

Para combatir dichas desigualdades se aprobó la [Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#). En sus ocho títulos, esta ley establece los conceptos y categorías básicas rela-

tivas a la igualdad como la discriminación directa e indirecta por razón de sexo o las acciones positivas, así como las consecuencias de llevar a cabo esta discriminación. Esta norma también establece las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad y los principios por los que se tendrán que regir, como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el ámbito del derecho al trabajo, esta ley persigue la corrección de la desigualdad en las relaciones laborales, promoviendo medidas a favor de la conciliación de la vida profesional, familiar y personal y la igualdad dentro de la empresa. Para ello, se disponen programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, planes de igualdad en las empresas para aquellas de cincuenta o más trabajadores o cuando así se establezca en el convenio colectivo.

Esta norma dedica una especial atención al **principio de presencia o composición equilibrada**, entendiendo como tal la representación de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Para evaluar los progresos que se han producido en este sentido, [el Instituto Nacional de Estadística \(INE\) recopila datos sobre mujeres en altos cargos públicos y privados](#). En este sentido, se recoge, por un lado, información del porcentaje de mujeres en los órganos superiores y en los altos cargos de la Administración General del Estado, así como en el propio Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; y, por otro lado, información sobre mujeres en la presidencia y en los consejos de Administración de las empresas incluidas en el Ibex-35. Cabe destacar que la participación femenina en el ámbito económico supone el acceso de las mujeres a aquellos cargos donde se adoptan las decisiones económicas más relevantes, tales como los consejos de administración de las empresas y particularmente de la Banca, así como los cargos de responsabilidad en órganos administrativos de orden económico (Ministerio de Economía, Consejerías de Economía, Consejo Económico y Social, etc.).

Aunque la anterior información no es específica para el sector pesquero, puede servir para ilustrar el contexto de partida que se da en España, dado que el desequilibrio entre sexos en los órganos de poder y decisión es algo que se produce en todos los ámbitos de actividad, especialmente en el sector primario, que ha estado tradicionalmente muy masculinizado.

### % DE MUJERES EN ÓRGANOS SUPERIORES Y ALTOS CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. SERIE 2015-2021

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total</b>	<b>43,7</b>	<b>43,5</b>	<b>42,8</b>	<b>41,2</b>	<b>29,2</b>	<b>29,4</b>	<b>29,4</b>
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	60,9	47,8	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6
Secretarías de Estado	34,6	46,2	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0
Subsecretarías y Secretarías Generales	40,8	40,8	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	44,1	43,8	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9

**Nota:** Los datos de los cargos de Presidencia del Gobierno, Vicepresidencia/s del Gobierno, Ministerios y Secretarías de Estado corresponden al cuarto trimestre. Los datos de los cargos de Subsecretarías, Secretarías Generales, Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas corresponden a datos anuales

**Fuente:** INE, a partir de datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Atendiendo a las cifras, en 2021, año al que corresponden los últimos datos consultados, que se muestran en la tabla anterior, el **porcentaje de mujeres que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado** (hasta director/a general, y sin contabilizar los puestos con categoría inferior a la de director/a general) ascendió ligeramente desde el año anterior hasta alcanzar el 43,7%.

En Secretarías de Estado, el porcentaje ha disminuido respecto del 2020, quedando por debajo del 40% (34,6%). En Subsecretarías y Secretarías Generales el porcentaje ha permanecido sin cambios, pero tanto en Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas como en Presidencia de Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios los porcentajes han aumentado superando el 40% en todas estas categorías. En concreto, en Presidencia de Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios, el porcentaje de mujeres roza el 61% (frente al 47,8% de 2020).

Asimismo, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación elaboró en el año 2021 el [Diagnóstico de](#)

[Igualdad de Género](#), en el que se recoge que a pesar de que **las mujeres** representan casi el 60% de la plantilla del MAPA, **solo ocupan el 35,7% de los altos cargos del Ministerio**, lo que se traduce en una brecha de -28,6 puntos porcentuales.

Por otra parte, en 2021, **el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 30,7%**; esta cifra es 3 puntos superior a la del año anterior y ha crecido significativamente desde el 11,7% de 2012.

Si se analiza el porcentaje de mujeres en función del cargo que ostentan en los Consejos de Administración, se observa que estas no alcanzan el 6% la representación en la Presidencia de empresas en 2021, una cifra que ha descendido, comparándolo con anualidades anteriores como 2015 (8,8%) o 2018 (6,1%). Este dato contrasta con el de mujeres consejeras, el cual ha seguido una tendencia creciente desde 2015 (18,7%), representado un porcentaje de 32,6% según los últimos datos.

### % DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL IBEX-35

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total Consejo</b>	<b>30,7</b>	<b>27,7</b>	<b>24,7</b>	<b>22,5</b>	<b>21,1</b>	<b>19,5</b>	<b>18,0</b>
Presidencia	5,9	6,1	2,9	6,1	8,8	8,8	8,8
Consejería	32,6	29,3	24,7	23,7	22,0	20,3	18,7
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

**Nota:** los datos corresponden al segundo semestre de cada año

**Fuente:** Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)



### 2.1.2. III Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) del Gobierno de España

En el ámbito de las políticas públicas, el principal marco o plan director de referencia en materia de género es el [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) (en adelante PEIEMH), que recoge la agenda política en esta materia para el periodo 2022-2025. Esta agenda fue elaborada en 2022 por el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujeres, siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIAMH).

El PEIEMH se configura, por tanto, como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios necesarios para avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Con esta finalidad, el plan identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son competencia de la Administración General del Estado (AGE), así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años, planteando retos a nivel organizacional y de funcionamiento interno y externo de la AGE, así como otros retos que implican cambios socioeconómicos.

**Uno de los principios orientadores de este plan es el de “representación equilibrada”,** especialmente en el ámbito laboral y en los órganos de decisión. Este enfoque se desarrolla de manera especial en el Eje 7, dedicado a las políticas feministas, donde se establece el objetivo de **“Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”**. Para lograr este compromiso, se identifican las medidas o actuaciones que se señalan a continuación, con las que se busca dar respuesta a algunos de los principales factores que sustentan el actual techo de cristal para las mujeres: la aprobación de una Ley que garantice la igualdad retributiva y profundice en la igualdad de trato y de oportunidades a nivel laboral y de desarrollo profesional; seguir impulsando la equiparación por ley de los permisos de paternidad y maternidad, iguales e intransferibles; garantizar el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo; crear la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo, con especial atención a la que sufren las mujeres; adoptar medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres; impulsar un pacto social y político por la racionalización de los horarios para crear las condiciones que permitan aprobar una ley de usos del tiempo, etc.

### 2.1.3. Directivas y recomendaciones europeas en el marco de la igualdad relacionadas con factores clave que sustentan el techo de cristal

En el ámbito europeo, existen diferentes directivas que abordan temáticas vinculadas a la igualdad y que han sido transpuestas al ordenamiento jurídico nacional, fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estas directivas buscan combatir determinados aspectos que dificultan el acceso o permanencia de las mujeres en los puestos de decisión, cuyos principales contenidos en este sentido se resumen a continuación.

La [Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro](#) establece el principio de igualdad de trato y no discriminación directa o indirecta por razones de sexo para evitar conductas como un trato menos favorable a las mujeres por razón de **embarazo y maternidad** en diversos ámbitos.

En el ámbito laboral, el texto refundido de la [Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación](#) contiene varias disposiciones destinadas a garantizar el principio de igualdad de trato en cuanto al **acceso al empleo**, así como en las **condiciones de trabajo**, incluida la retribución y en los regímenes profesionales de la seguridad social.

En la misma dirección, la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#), y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, señala una serie de requerimientos mínimos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las **oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo**. Para garantizar dicha igualdad, la directiva dispone diversos derechos individuales con el objetivo de que los trabajadores que lo necesiten, por su condición de progenitor o cuidador, puedan conciliar la vida familiar con la profesional. Entre ellos, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, así como fórmulas de trabajo flexible.

En lo que respecta específicamente a la **igualdad entre sexos en puestos de responsabilidad y procesos de toma de decisión**, cabe destacar la [Directiva \(UE\) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas](#). Esta directiva busca garantizar una representación de género equilibrada en los puestos de alta dirección mediante el establecimiento de una serie de requisitos en los procedimientos de selección de candidatos, a efectos de nombramiento o elección para los puestos de administrador, sobre la base de criterios de transparencia y de mérito. La finalidad es que las sociedades y las empresas impulsen, apoyen y desarrollen el talento femenino a todos los niveles y a lo largo de sus carreras profesionales para garantizar que las profesionales cualificadas tengan oportunidades para ocupar puestos de administración y dirección.

En el ámbito del Consejo de Europa, fue en la [Recomendación Rec \(2003\) del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas](#), adoptada el 12 de marzo de 2003, donde se definió por vez primera la “participación equilibrada” como una tasa de participación de al menos el **40% de cada sexo en los puestos de representación y decisión como umbral de paridad** para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones. Desde entonces, y hasta la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre un número mayor de mujeres en los órganos decisivos económicos y sociales, se han venido produciendo progresos significativos en esta materia.

En base a este planteamiento, y fundamentado en las directivas y recomendaciones anteriormente referidas, surgió el [Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en los Órganos de Decisión](#), analizado por el Consejo de Ministros del Gobierno de España en marzo de 2023, que planteaba continuar avanzando en este principio de representación equilibrada para promover la participación de las mujeres en los órganos de decisión, tanto en el ámbito público como en el privado.

### 2.1.4. Directrices y orientaciones internacionales para promover la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres

La igualdad de género es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, tal y como proclama el artículo 2 de la [Declaración Universal de](#)

[Derechos Humanos](#). En este contexto, destaca por su trascendencia la [Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\)](#), de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), en la que los Estados partes se comprometen a garantizar a las mujeres, “en igualdad de condiciones con los hombres, el **derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, así como a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales**” [art. 7 b)]. Igualmente, se comprometen a garantizar “las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección”, y “el derecho al ascenso” (art. 11.b).

La [Declaración de Beijing](#), aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas. Una de las esferas de especial preocupación que recoge esta declaración es “**La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones**” en relación con la cual señala lo siguiente.

*Las relaciones de poder que impiden que las mujeres puedan vivir plenamente funcionan a muchos niveles de la sociedad, desde el más personal al más público. La consecución del objetivo de igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará de una manera más exacta la composición de la sociedad y se necesita para reforzar la democracia y promover su correcto funcionamiento. [...]. La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.*

Desde la promulgación de la anterior declaración, esta visión garantista se ha visto reforzada, en particular con la adopción, en 2015 en Nueva York, de la [Agenda 2030](#). Esta agenda plantea 17 Objetivos --los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)-- con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, ambiental y social.

Concretamente, en materia social, el **ODS 5** se orienta hacia la consecución de la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, estableciendo entre sus metas la de “**asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública**”. Al adoptar esta agenda, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas en las necesidades de los colectivos más vulnerables.

En el caso de España, el [Informe de Progreso 2022 de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030](#) (que es el último disponible a fecha de este informe), recoge los principales avances, incluidos aquellos que tienen que ver con el **Reto País 3** dirigido a “**Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación**”, dentro del cual se contemplan medidas orientadas a dar respuesta a los factores que dificultan a las mujeres el acceso y desarrollo pleno de una carrera profesional en igualdad de condiciones respecto a los hombres.

## 2.2. Marco normativo, estratégico y financiero en materia de igualdad específico para la actividad pesquera y acuícola: reglamentaciones y directrices para la composición equilibrada de los órganos de gobierno y decisión del sector

### 2.2.1. Marco normativo: principales leyes de pesca

El **artículo 3 bis** de la [Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado](#) consagra el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de “**evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo**, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad, creencias o religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En los mismos términos se desarrolla este principio de igualdad de trato y oportunidades en el artículo 5 de la nueva [Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera](#), que además añade que, “conforme al artículo 9.2 de la Constitución Española, se promoverá la igualdad material, vinculada a la adopción de **medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real y efectiva de todas las personas que intervienen en el sector**”.

En materia de género, una de las principales aportaciones de esta Ley de Pesca Sostenible es la inclusión de medidas que otorgan mayor protección de cara a la jubilación a ciertos colectivos del ámbito pesquero cuyas profesiones son especialmente penosas y suponen un gran desgaste; profesiones que tradicionalmente han sido desarrolladas por mujeres. De esta manera, la aplicación de esta norma permitirá que las rederas, neskattillas y empacadoras tengan un coeficiente reductor de la edad mínima para percibir la pensión de jubilación del 0,15. También tendrán esta consideración las mariscadoras de a pie, que se equiparan así con los mariscadores a flote y los buceadores profesionales.

Pese a que en ambas normativas no existen referencias específicas a la composición equilibrada de los órganos de gobierno del sector, el ámbito de la representación se encuentra igualmente afectado por el **principio horizontal de igualdad de trato y oportunidades** que se aplica a todas las actividades, actuaciones y medidas contenidas en dichas leyes. Esto se traduce en la necesidad de garantizar la eliminación de aquellos obstáculos que impidan o dificulten el acceso femenino a los procesos de toma de decisión y puestos de responsabilidad.

### 2.2.2. Marco estratégico para el sector a nivel nacional y autonómico

El principal marco estratégico en materia de igualdad dirigido específicamente al ámbito de la pesca y la acuicultura es el [II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 \(PIGS-PA\)](#). Este documento ha sido desarrollado por la Secretaría General de Pesca para servir de orientación a las administraciones pesqueras y a los diferentes agentes sectoriales y sociales a la hora de definir sus políticas y acciones para implementar la igualdad real y efectiva en este segmento de actividad.

La estructura de este plan –que da continuidad al I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero desarrollado para el periodo 2015-2020– gira en torno a tres ejes prioritarios de actuación, que se dividen en 11 objetivos estratégicos y 43 medidas específicas. De esta manera, la estrategia de igualdad se centra en tres temáticas fundamentales.

En primer lugar, la consecución de la plena incorporación de las mujeres al sector, favoreciendo su desarrollo profesional y el relevo generacional a partir del emprendimiento y la formación. En segundo lugar, la mejora de las condiciones laborales que afectan a





las profesionales del mar. Y, en tercer lugar, la representación femenina en puestos de responsabilidad dentro del sector.

Tal y como se señala en la introducción, el presente diagnóstico se enmarca en los compromisos asumidos por la Administración General del Estado dentro del **EJE 3 sobre Impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo**, el cual contemplan los siguientes objetivos, en los que se encuadran actuaciones específicas en esta materia.

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

**Objetivo 3.2. Consolidar el movimiento asociativo femenino en el sector**

Para la consecución del objetivo 3.1 se proponen, entre otras medidas, la realización de un seguimiento de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno del sector; la integración de la perspectiva de género en marcos estratégicos y financieros sectoriales, especialmente en la planificación de los fondos comunitarios, y la promoción de la capacitación de las profesionales del mar en materia de empoderamiento y liderazgo femenino.

En relación con el objetivo 3.2. se plantean, entre otras medidas, continuar impulsando y apoyando el asociacionismo femenino para aumentar la representación de las mujeres pesqueras en los órganos y foros sectoriales donde se deciden las cuestiones que les afectan; destinar recursos públicos para apoyar a las asociaciones profesionales de mujeres que existen en el sector; facilitarles la búsqueda de mecanismos de asesoramiento para la gestión de ayudas y proyectos, y favorecer el debate, la cooperación y el intercambio de experiencias entre colectivos de mujeres a todos los niveles, con la intención de crear sinergias y animar a las profesionales a emprender nuevos proyectos o expandir sus procesos asociativos.

A nivel estratégico, cabe subrayar que **algunas comunidades autónomas** --como es el caso de Andalucía, Cataluña o Comunidad Valenciana-- también **han desarrollado planes de igualdad específicos para este sector primario** en los que se incorporan medidas que afectan al sector pesquero y acuícola.

- [Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027](#). Persigue aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, mejorar su situación laboral y profesional e impulsar la transversalidad de las políticas de igualdad que inciden en el mundo rural, pesquero y ambiental de Andalucía. Cuenta con un apartado específico sobre la presencia de las mujeres en las entidades y en los órganos de toma de decisiones. Concretamente, las mujeres representan el 15% de las cofradías de pescadores, con solo 2 patronas mayores en las 15 cofradías que existen en esta CCAA. En el caso de los Grupos de Acción Local Pesqueros, las mujeres suponen casi el 30% de los cargos de presidencia y el 20% de las gerencias.
- [III Programa de mujeres del mundo rural y marítimo de Cataluña 2022-2025](#): El programa plantea cuatro ámbitos de incidencia, referidos a visibilidad, reconocimiento y disolución de estereotipos; fomento de la ocupación y el emprendimiento; participación de las mujeres, y transversalización de la perspectiva de género. Estos puntos clave tienen el fin de impulsar las iniciativas de las mujeres y generar condiciones de igualdad tanto en el ámbito de la producción agroalimentaria y forestal de Cataluña, como en las actividades económicas relacionadas con el sector marino y los sistemas agroalimentarios sostenibles. Entre sus objetivos, el plan reconoce la necesidad de incrementar la presencia de mujeres en las organizaciones productivas, entre las que se incluyen las cofradías de pescadores.
- [I Plan de Promoción de las Mujeres Rurales de la Comunitat Valenciana 2023-2026](#). Este plan plasma el compromiso de la Generalitat Valenciana con las mujeres rurales, que se materializa en 4 ejes prioritarios, 12 líneas de actuación, 28 medidas y 83 acciones específicas que tendrán como objetivo reconocer, formar y empoderar al sector femenino rural de la comunidad, incluyendo de manera específica a las mujeres que trabajan en el ámbito pesquero. En concreto, el eje 2 de este plan se orienta al fomento de la participación de las mujeres en la actividad económica del Espacio Rural, incluida la actividad pesquera, y para ello se proponen medidas dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en órganos de decisión sectoriales a través de programa de sensibilización y divulgación, ayudas y fomento del asociacionismo.

Además de los planes anteriores, a nivel autonómico se están produciendo otros avances tanto en lo relativo a los marcos generales para la igualdad, que han tenido en consideración la actividad pesquera, como en lo que respecta a las estrategias específicamente orientadas a este ámbito. En este sentido, cabe aclarar que no todas las CCAA cuentan con planes de igualdad para el sector pesquero concebidos como tales, sino que, mayoritariamente, incorporan a sus planes generales de igualdad objetivos y actuaciones que repercuten sobre este sector.

Asimismo, en los últimos años están proliferando iniciativas de carácter autonómico para el desarrollo de **estatutos de la mujer del mar, u otras estrategias de carácter social vinculadas al medio rural**, que permitan reconocer los derechos específicos de las trabajadoras de este sector. Ejemplos de ello son:

- El **Proyecto de Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía**. [El Consejo de Gobierno aprobó a comienzos de marzo de 2024 el Proyecto de Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía](#), legislación que contempla a las profesionales del sector pesquero y que supone un avance histórico para lograr la equidad real entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía.
- El [III Programa de mujeres del mundo rural y marítimo 2022-2025 \(PDMRM\)](#), impulsado por el Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural de la Generalitat de Cataluña.
- El [I Plan de Promoción de las Mujeres Rurales de la Comunitat Valenciana 2023-2026](#), que incluye, de manera específica, medidas dirigidas a las mujeres que trabajan en el ámbito pesquero.
- El nuevo **Estatuto de las mujeres rurales y del mar de la Xunta de Galicia**, que contempla la [Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Galicia](#), publicada el 11 de diciembre de 2023.

Recientemente, también han surgido iniciativas en otros territorios como el Principado de Asturias, donde el Gobierno autonómico anunció en octubre de 2023 que desarrollará en esta legislatura el Estatuto de la Mujer Rural, orientado a las trabajadoras del sector agrícola, ganadero o pesquero<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La Voz de Asturias (15 de octubre de 2023). [Asturias desarrollará en esta legislatura el Estatuto de la Mujer Rural](#).

### 2.2.3. Marco financiero y operativo del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura

El principio horizontal de igualdad está presente de un modo transversal en el actual Programa para España del nuevo Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027. Por tanto, el enfoque de género se da en todas las prioridades, dentro de las cuales se definen medidas de las que pueden beneficiarse las mujeres del sector y con las que se persigue, en términos generales, reforzar su papel en la actividad pesquera, incidiendo en aspectos como la visibilización y mejora de su trabajo, el apoyo a su asociacionismo o el fomento de su participación en la vida económica, política y sociocultural de las comunidades pesqueras.

En concreto, el [Reglamento \(UE\) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas a los fondos europeos](#) --incluido el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)— establece el principio horizontal de igualdad en su **artículo 9**, señalando que “los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas”, tomando las medidas oportunas para evitar la discriminación.

Cabe señalar que, en el caso de España, la Subdirección General de Programas del Instituto de las Mujeres ha analizado el documento del [Programa para el FEMPA](#) teniendo en cuenta las líneas estratégicas de la política de cohesión establecidas en el Acuerdo de Asociación de España 2021-2027, procediendo a emitir el consiguiente **Dictamen favorable en materia de igualdad**.

Para realizar el seguimiento y evaluación en materia de género al que insta el reglamento de disposiciones comunes, en el programa del FEMPA para el periodo 2021-2027 se ha contemplado la desagregación de aquellos **indicadores de resultado** cuya unidad de medida sea número de personas, atendiendo a la variable sexo (y también a la variable edad) con el objetivo de seguir el impacto de las actuaciones financiadas sobre la participación de las mujeres y los jóvenes.

Por otro lado, se han propuesto una serie de **indicadores horizontales generales en materia de igualdad de oportunidades**, así como los subindicadores específicos en cada uno de ellos relacionados con las siguientes temáticas: 1) Formación, empleabilidad y emprendimiento; 2) Visibilización y mejora de las condiciones laborales, y 3) Refuerzo del asociacionismo y liderazgo femenino. Este último subindicador es el que, de manera más concreta, permitirá identificar aquellos avances que se produzcan en lo relativo a una mayor presencia femenina en órganos de decisión gracias a la contribución de la financiación europea.

En lo que respecta a los **criterios de selección de operaciones**, para la concesión de las ayudas de este fondo también se tendrán en cuenta criterios de género, y también de edad, con los que se buscará impulsar la formación y capacidad emprendedora de mujeres y jóvenes, así como su participación en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras, con el fin último de incrementar la tasa de empleo de ambos colectivos y propiciar la igualdad y el relevo generacional.

En cuanto a la **presencia y partición de las mujeres en los procesos de toma de decisión del sector**, el Programa del FEMPA identifica también algunas necesidades como la de movilizar a las mujeres del sector pesquero, integrándolas en la estructura del Grupo de Acción Local (GAL) --incluso a través de acciones positivas, si fuera necesario, para aumentar su representatividad en estas entidades--, apoyar su formación y reforzar su participación efectiva a través del asociacionismo, especialmente en la definición de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo.

### 2.2.4. Otras recomendaciones y directrices de carácter internacional: Declaración de Santiago por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola

En el marco de la [primera Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca](#), organizada por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en noviembre de 2018 en la capital de Galicia, se aprobó por aclamación la [Declaración de Santiago de Compostela por la Igualdad de Oportunidades en el Sector Pesquero y Acuícola](#). Este documento establece las bases para que los distintos países, entidades sectoriales y organismos internacionales puedan avanzar conjuntamente en una estrategia global de género en la actividad pesquera y acuícola.

Para ello, el texto contempla una serie de directrices relativas a cuestiones como la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y marcos estratégicos sectoriales, la desagregación de datos por sexo en las estadísticas, la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, la protección social y la seguridad de las trabajadoras del mar, la capacitación profesional y el emprendimiento femenino, la eliminación de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a ciertos sectores, o el liderazgo de las profesionales del mar.

En relación con esta última temática, la declaración subraya, entre otras cuestiones, la necesidad de favorecer el asociacionismo femenino y el establecimiento de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, así como la importancia de propiciar sus oportunidades de ascenso y promoción a través de la formación.

### 3. ESTADO DE SITUACIÓN

#### 3.1. Representatividad actual de la mujer en el sector en términos de empleo

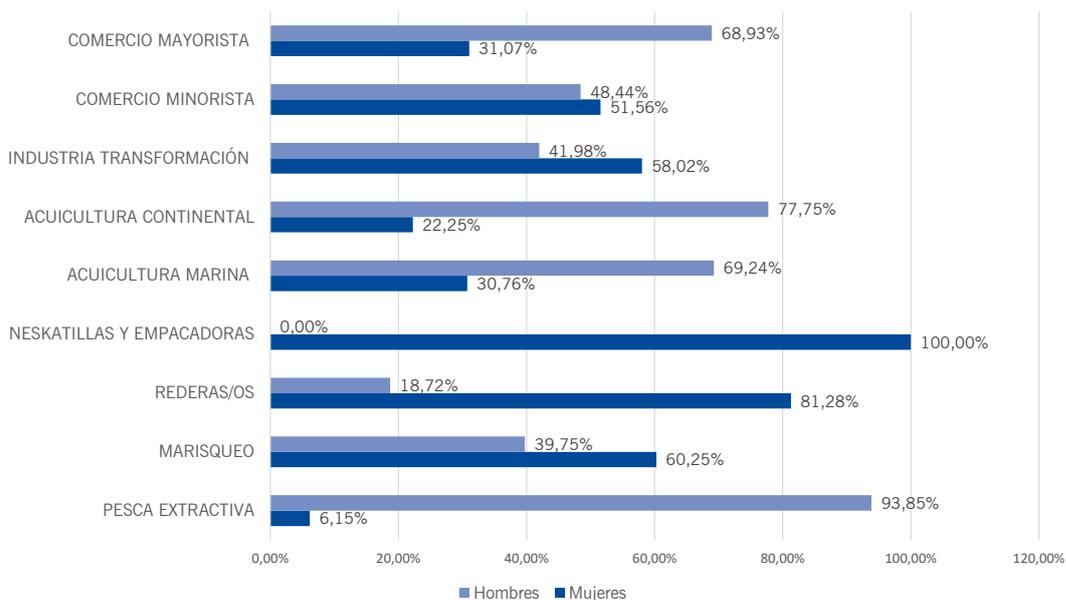
Históricamente, las mujeres han estado presentes en todas las áreas de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura y, a pesar de que no siempre han contado con la suficiente visibilidad y reconocimiento profesional, su trabajo resulta indispensable para el conjunto

del sector, pues no sólo contribuyen al desarrollo económico y social de los territorios dependientes de estas actividades, sino también a la difusión y preservación de la cultura y el patrimonio marino.

En términos porcentuales de empleo, las mujeres son mayoritarias en actividades como el marisqueo a pie, donde el trabajo femenino supera el 60%; la elaboración y mantenimiento de redes de pesca, con más de un 81%; la transformación de productos del mar, con una tasa por encima del 58%, o el comercio detallista, donde las mujeres superan el 51%, según los últimos datos correspondientes a 2023 y 2022 que aportan las distintas fuentes estadísticas oficiales que se recopilan a continuación en este apartado, procedentes del Registro de afiliados al Régimen Especial del Mar del Instituto Social de la Marina (ISM), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y del propio Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA).

Dentro de los subsectores que muestra el siguiente gráfico destaca el 100% de representatividad femenina que se da en oficios como el que desarrollan las neskattillas y empacadoras del País Vasco (que realizan labores como la descarga de pescado, la clasificación y empaquetado de las capturas o el avituallamiento de los barcos). Estas actividades han sido tradicionalmente ejercidas por mujeres, que reciben otros nombres en función del territorio, como “muchachas del barco” en Cantabria o “pose-ras” en la Comunidad Valenciana.

Distribución por sexo del empleo en las actividades pesqueras



Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes fuentes estadísticas: ISM, TGSS (datos 2023) y MAPA (datos 2022).

En el extremo opuesto se encuentra la pesca extractiva, un segmento donde la presencia de mujeres es todavía poco representativa, según datos del ISM. Esto se debe, en gran medida, a la tradicional división de roles de género en el sector, en virtud de la cual los hombres eran los que históricamente embarcaban mientras las mujeres se ocupaban, fundamentalmente, de las actividades desarrolladas en tierra.

A esta segmentación ocupacional por razón de sexo se suman otras barreras de entrada de carácter estructural, social, cultural y laboral<sup>2</sup> que todavía se mantienen en la actualidad, como muestra la siguiente tabla con datos del MAPA, correspondientes a 2022, que evidencia una casi inexistente presencia femenina en el ámbito de la pesca marítima a bordo de buques de altura y gran altura que faenan en aguas no nacionales.

<sup>2</sup> El Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva, publicado por la Secretaría General de Pesca en 2017, ahonda en los factores que explican estas diferencias entre hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL EMPLEO EN PESCA MARÍTIMA A BORDO						
NÚMERO DE UNIDADES DE TRABAJO ANUAL (UTA) Y PERSONAS						
ESTRATOS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas
AGUAS NACIONALES						
Total ATLANTICO NORTE	263	551	8.857	14.855	9.120	15.407
Total MEDITERRANEO	53	115	4.730	6.476	4.783	6.591
<b>TOTAL AGUAS NACIONALES</b>	<b>316</b>	<b>666</b>	<b>13.586*</b>	<b>21.331</b>	<b>13.903</b>	<b>21.998</b>
AGUAS NO NACIONALES						
Total ATLANTICO NORTE	0	0	2.409	2.133	2.409	2.133
Total OTRAS REGIONES	2	2	5.582	4.708	5.584	4.710
<b>TOTAL AGUAS NO NACIONALES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7.992*</b>	<b>6.841</b>	<b>7.993</b>	<b>6.843</b>
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>668</b>	<b>21.578</b>	<b>28.172</b>	<b>21.896</b>	<b>28.841</b>
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL EMPLEO EN PESCA MARÍTIMA EN TIERRA						
NÚMERO DE UNIDADES DE TRABAJO ANUAL (UTA) Y PERSONAS						
ESTRATOS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas
AGUAS NACIONALES						
Total ATLANTICO NORTE	115	132	153	175	268	308
Total MEDITERRANEO	70	70	61	109	130	179
<b>TOTAL AGUAS NACIONALES</b>	<b>184*</b>	<b>202</b>	<b>214</b>	<b>285*</b>	<b>398</b>	<b>487</b>
AGUAS NO NACIONALES						
Total ATLANTICO NORTE	75	82	117	148	192	230
Total OTRAS REGIONES	176	191	718	746	894	937
<b>TOTAL AGUAS NO NACIONALES</b>	<b>251</b>	<b>273</b>	<b>835</b>	<b>894</b>	<b>1.086</b>	<b>1.167</b>
<b>TOTAL</b>	<b>435</b>	<b>475</b>	<b>1.049</b>	<b>1.179</b>	<b>1.484</b>	<b>1.654</b>

**UTA:** Unidad de Trabajo Anual. Equivale a un puesto de trabajo a jornada completa en cómputo anual (considerando una jornada media anual de 1.800 horas).

**Fuente:** Estadísticas Pesqueras, MAPA. Encuesta Económica de Pesca Marítima. Datos 2022. Consulta: febrero 2024.

**Nota metodológica.** En algunos sumatorios (señalados con un asterisco) se produce un desvío de una unidad al alza o a la baja, que no se ha ajustado para respetar las cifras que proceden de los cálculos de la fuente original, sujetos a secreto estadístico.

En base a los anteriores datos, se podría concluir que el sector pesquero cuenta con una tasa de integración femenina muy por debajo —o con una evolución mucho más lenta— de la que se ha producido en otros ámbitos tradicionalmente masculinizados como la Marina Mercante, donde en 2023 el ISM contabilizó 2.794 mujeres, que representaban un 17,5% del total de inscritos en esta actividad, frente a las 1.163 registradas en pesca (dentro de los diferentes

grupos de cotización del REM), que constituían sólo el 6,15% del total de trabajadores en esta actividad.

Por su parte, en el ámbito acuícola la representatividad de las mujeres es significativamente superior, con tasas de empleo femenino superiores al 30% en acuicultura marina y por encima del 22% en continental, según datos de la Encuesta de Establecimientos de Acuicultura del MAPA, correspondientes, en este caso, a 2022.

EMPLEO ACUICULTURA. NÚMERO DE UNIDADES DE TRABAJO ANUAL (UTA) Y PERSONAS, POR SEXO, TIPO DE ACUICULTURA Y TIPO DE ESTABLECIMIENTO							
Tipo de acuicultura	Tipo de establecimiento	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
		Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas	Nº UTA	Personas
Acuicultura marina	En tierra firme	233	251	689	720	922	971
	En enclaves naturales	25	31	207	240	232	271
	De cultivo horizontal	142	1.541	138	1.574	280	3.115
	De cultivo vertical	614	918	2.041	3.029	2.655	3.947
	De cultivo en jaulas	128	136	897	915	1.025	1.051
	<b>Total marina</b>	<b>1.141*</b>	<b>2.877</b>	<b>3.972</b>	<b>6.477*</b>	<b>5.113*</b>	<b>9.354*</b>
Acuicultura continental	En tierra firme	167	196	586	673	753	869
	En enclaves naturales	2	4	9	26	11	30
	De cultivo horizontal	0	0	0	0	0	0
	De cultivo vertical	0	0	0	0	0	0
	De cultivo en jaulas	0	0	0	0	0	0
	<b>Total continental</b>	<b>169</b>	<b>200</b>	<b>595</b>	<b>699</b>	<b>764</b>	<b>899</b>
TOTAL	En tierra firme	400	447	1.275	1.393	1.675	1.840
	En enclaves naturales	27	35	216	266	243	301
	De cultivo horizontal	142	1.541	138	1.574	280	3.115
	De cultivo vertical	614	918	2.041	3.029	2.655	3.947
	De cultivo en jaulas	128	136	897	915	1.025	1.051
	<b>TOTAL ACUICULTURA</b>	<b>1.311*</b>	<b>3.077</b>	<b>4.567</b>	<b>7.176*</b>	<b>5.878*</b>	<b>10.253*</b>

**Fuente:** Estadísticas Pesqueras, MAPA. Encuesta de Establecimientos de Acuicultura, Datos 2022. Consulta: febrero 2024.

**Nota metodológica.** En algunos sumatorios (señalados con un asterisco) se produce un desvío de una unidad al alza o a la baja, que no se ha ajustado para respetar las cifras que proceden de los cálculos de la fuente original, sujetos a secreto estadístico.

Tal y como muestra la tabla, por tipo de establecimientos, se observa que la mayor parte de mujeres que trabajan en la acuicultura se concentran en el cultivo horizontal (principalmente en parques de cultivo) y en el cultivo vertical (fundamentalmente en bateas).

Al igual que ocurría en la pesca marítima, en el ámbito de la acuicultura también se produce una clara segmentación de tareas en función del sexo, con mayoría de hombres en las denominadas labores de campo, que implican actividades habitualmente realizadas en el exterior (en piscifactorías, marismas, salinas, etc.), o en aquellas en las que existe poca automatización de los procesos como las que tienen lugar en la fase de engorde de las especies. No obstante, en otras fases como el procesado en fábricas o plantas de producción, así como en los procesos de comercialización de productos de la acuicultura, la situación es justo a la inversa, pues la mayoría del personal que interviene en estas actividades son mujeres.

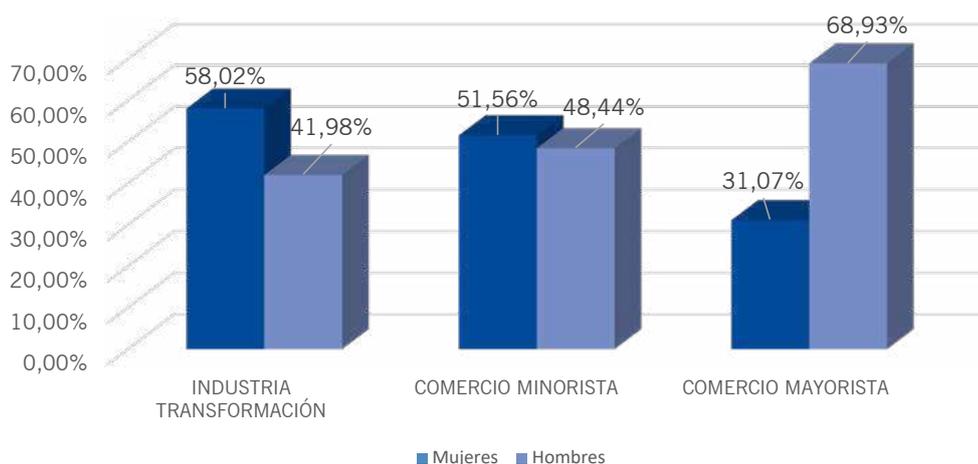
De hecho, si se analizan los datos del conjunto de la industria de la transformación y la comercialización de los productos del mar (incluyendo los de la pesca y la acuicultura), que proporciona la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)<sup>3</sup>, se comprueba que en el ámbito del procesado se produce una clara prevalencia femenina, mientras que en el sector de la

comercialización este predominio únicamente se da en el comercio minorista o detallista.

En la tabla de la siguiente página se muestra condensada, de manera conjunta, toda la información cuantitativa de empleo analizada en este apartado desde el punto de vista de género, por sectores de actividad, procedente de las diferentes fuentes estadísticas consultadas (ISM, MAPA y TGSS) y relativa al último periodo de actualización. Dicha información será de utilidad a la hora de contraponer el peso que en términos de empleo tienen las mujeres del sector con su representatividad en los puestos de decisión a fin de analizar si existe una correspondencia entre ambos indicadores.

El balance global de empleo femenino en el sector arroja que algo más del 16% de los afiliados al Régimen Especial del Mar (REM) son mujeres; lo que supone que existen 10.875 profesionales inscritas, según datos del Instituto Social de la Marina (ISM) a cierre de 2023. Si a este porcentaje se añaden el resto de actividades que no están incluidas en este régimen de la Seguridad Social (como la industria de la transformación, la comercialización o la acuicultura continental), el empleo femenino en el conjunto del sector pesquero y acuícola asciende hasta casi el 35% del total, con una cifra próxima a las 39.000 trabajadoras ligadas al mundo del mar.

Distribución del empleo por sexo en la industria de la transformación y comercio de productos del mar



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, Datos a cierre de 2023.

<sup>3</sup> De acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), para los datos de la industria de la transformación en el ámbito específico del sector pesquero y acuícola se ha tenido en cuenta la actividad CNAE 1021 ("Procesado de pescados, crustáceos y moluscos") y la CNAE 1022 ("Fabricación de conservas de pescado"). En el caso de la comercialización, para ambos segmentos (mayorista y minorista), se han tenido en cuenta los datos de aquellas actividades incluidas en los códigos CNAE 4723 ("Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados") y CNAE 4638 ("Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios"), con datos correspondientes a diciembre de 2023.

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR SEXO EN EL SECTOR PESQUERO POR SUBSECTORES DE ACTIVIDAD					
Actividad	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
PESCA EXTRACTIVA (Fuente ISM, 2023)	1.163	6,15%	17.758	93,85%	18.921
MARISQUEO (Fuente ISM, 2023)	2.277	60,25%	1.502	39,75%	3.779
REDERAS/OS (Fuente ISM, 2023)	330	81,28%	76	18,72%	406
NESKATILLAS Y EMPACADORAS (Fuente ISM, 2023)	17	100%	0	0%	17
ACUICULTURA MARINA (Fuente Encuesta de establecimientos de acuicultura. MAPA, 2022)	2.877	30,76%	6.477	69,24%	9.354
ACUICULTURA CONTINENTAL (Fuente Encuesta de establecimientos de acuicultura. MAPA, 2022)	200	22,25%	699	77,75%	899
INDUSTRIA TRANSFORMACIÓN (Fuente TGSS, 2023)	11.891	58,02%	8.605	41,98%	20.496
COMERCIO MINORISTA (Fuente TGSS, 2023)	8.611	51,56%	8.091	48,44%	16.702
COMERCIO MAYORISTA (Fuente TGSS, 2023)	13.806	31,07%	30.624	68,93%	44.430
<b>TOTAL</b>	<b>38.895</b>	<b>34,97%</b>	<b>72.330</b>	<b>65,03%</b>	<b>111.225</b>

**Fuente:** Elaboración propia por parte de la SGP a partir de diferentes fuentes estadísticas oficiales. Datos 2022 y 2023.

**Nota metodológica:** Para evitar duplicidad en el cálculo, los datos del marisqueo del ISM (2.277, 1.502 y 3.779) no están contabilizados dentro del conteo de las cifras totales (38.895, 72.330 y 111.225), ya que esta actividad de marisqueo también está incluida en la cifra de acuicultura marina que proporciona el MAPA.

### 3.2. Representatividad actual de la mujer en el sector en términos de liderazgo

Actualmente, en la actividad pesquera y acuícola existen **ejemplos de mujeres líderes en todo tipo de organizaciones del sector** como son las cofradías de pescadores, los GALP, las entidades empresariales, etc. Incluso sentando precedente en ciertos ámbitos como el de la comercialización mayorista de pescado o el de la investigación oceanográfica. Ejemplos recientes de ello son el nombramiento en noviembre de 2023 de la primera presidenta de la Asociación de Empresarios Mayoristas de Pescados de Madrid (AEMPM), o la renovación de la dirección de los centros oceanográficos de Vigo y Santander del Instituto Español de Oceanografía (IEO), que tuvo lugar el 13 de julio de 2023 con el nombramiento de dos nuevas directoras. Este hecho supuso que, por primera vez en la historia de este organismo, el número de directoras de los centros costeros sea superior al de los directores, con cinco frente a cuatro, respectivamente<sup>4</sup>.

Sin embargo, **la tendencia en el número de mujeres al frente del máximo órgano de gobierno de las cofradías de pescadores, el de patrón mayor, es de retroceso en algunos territorios como Galicia.**

En la actualidad, tras los últimos comicios celebrados en los pósitos gallegos en octubre de 2022, solo tres mujeres ostentan el cargo de patrona mayor en las 63 cofradías gallegas (concretamente, las de Vilaboa, San Andrés de Lourizán y San Martiño de O Grove) frente a las seis del mandato anterior<sup>5</sup> (lo que supone un descenso del 50%), o frente a las 14 que llegaron a ocupar este mismo cargo en 2016, según datos de la Consellería do Mar de la Xunta de Galicia<sup>6</sup>.

No obstante, la representatividad femenina global en las cofradías gallegas, teniendo en cuenta la presencia de mujeres en sus Juntas Generales y Cabildos, se situaba en dicha anualidad 2016 en torno al 29% de los asociados, con 14 patronas mayores, 28 vice-presidentas y casi 200 vocales, y una amplia representación femenina procedente de sectores como el marisqueo a pie.

En lo que respecta a las **Organizaciones de Productores (OPP)**, según consta en el registro de la Secretaría General de Pesca, a partir de datos proporcionados por las OPP en el momento de su inscripción en dicho registro (con diferentes periodos de actualización), dos mujeres han ocupado en alguna ocasión el cargo de presidenta dentro de las 38 organizaciones existentes, y otras cinco el de gerentes.

<sup>4</sup> Instituto Español de Oceanografía (20 de julio de 2023). [Los centros oceanográficos de Vigo y Santander del IEO renuevan su dirección.](#)

<sup>5</sup> Xunta de Galicia (25 de octubre de 2018). [Más del 63% de las cofradías de pescadores revalidan en su puesto a sus patronas mayores](#)

<sup>6</sup> Xunta de Galicia (28 de junio de 2016). [La Xunta ensalza el papel de las mujeres en el sector del mar y destaca el esfuerzo dedicado a regular su labor](#)

En cuanto a la presencia femenina en los puestos directivos de las principales **patronales y entidades sectoriales** representativas de los diferentes segmentos de actividad de la cadena de valor, cabe destacar que, en los últimos años, han existido dos directoras al frente de las principales patronales: la de pescaderías (FEDEPESCA) y congelados (CONXEMAR), quienes, a su vez, llegaron a presidir dos organismos representativos de todo el sector: el Comité Consultivo de Mercados de la UE y la Plataforma Tecnológica de la Pesca (PTEPA), aunque la presidenta de esta última ya no se encuentra en el cargo. También cabe señalar que de las 228 empresas asociadas a CONXEMAR, en 14 de ellas hay directoras generales o mujeres gerentes y en otra decena hay representantes femeninas en los consejos de administración, según información de la Agencia EFE<sup>7</sup>.

Por su parte, la patronal de armadores CEPESCA cuenta con varias mujeres ocupando cargos directivos o de responsabilidad como su secretaria general adjunta o la responsable de Proyectos e Innovación. Además, dentro de las 800 empresas armadoras ligadas a CEPESCA, 82 están lideradas por mujeres.

En la industria conservera, de las 255 empresas asociadas a la patronal ANFACO hay 17 que cuentan con mujeres presidentas, al frente de gerencias o consejeras delegadas. Asimismo, de las 18 empresas en la junta directiva, diez están representadas por mujeres.

Respecto a los **Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP)**<sup>8</sup>, durante el periodo de programación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) 2014-2020, 8 mujeres han ostentado el cargo de presidenta en los 41 grupos existentes en dicho periodo, y otras 16 el de gerente, según el registro de la Red Española de Grupos de Pesca. También ha existido una importante presencia femenina entre el personal técnico de estas organizaciones.

Por último, para ahondar en el análisis de los referentes femeninos que existen en el sector, también resulta ilustrativo conocer el dato de **mujeres que ocupan cargos con competencias en materia de pesca en la Administración Pública**, tanto a nivel nacional como autonómico. En este sentido, a fecha de consulta diciembre de 2023, y teniendo en cuenta sólo hasta el rango de directores generales, se contabilizaban cinco mujeres, perteneciendo tres de ellas a la Ad-

ministración General del Estado: la secretaria general de Pesca, la directora general de Pesca Sostenible y la recientemente nombrada directora general de Ordenación Pesquera y Acuicultura<sup>9</sup>. Las dos mujeres restantes pertenecen a las direcciones generales de Pesca y Acuicultura de las comunidades autónomas: la Dirección General de Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria, y la Dirección General de Agricultura y Ganadería del Gobierno de Castilla-La Mancha (que tiene las competencias en materia de acuicultura).

Aunque las mujeres están cada vez más representadas en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero y acuícola, según las cifras anteriores, no se puede hablar todavía de un equilibrio total entre sexos en términos numéricos. Pese a ello, con motivo de la consulta realizada en 2021 por la Secretaría General de Pesca al sector para la evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 –cuyos datos se analizarán de manera más detallada en el apartado 4.3.2. de este diagnóstico--, las organizaciones y asociaciones de mujeres profesionales del mar coincidieron en señalar que **en los últimos años se ha producido un importante avance en materia de liderazgo, al menos en lo que respecta a la visibilidad y representación femenina en las mesas de diálogo**.

Este avance lo ejemplifica la [creación de una vicepresidencia específica para la mujer por parte de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores \(FNCP\)](#), incorporada a sus estatutos, y que va estrechamente ligada a la presidencia del Grupo Ad Hoc de Mujeres constituido en 2020 por esta organización para trabajar en el desarrollo de diferentes iniciativas que pongan de relieve el trabajo de la mujer en el sector pesquero.

Igualmente, en la actualidad, las asociaciones de mujeres del sector participan en los procesos de debate con su integración en órganos asesores y consultivos sectoriales, también en aquellos de los que depende la gestión y seguimiento de la ejecución de los fondos europeos. En lo que a la Administración General del Estado se refiere, tal y como se señalaba en la introducción de este diagnóstico, en la 5ª sesión del Comité de Seguimiento del Programa Operativo del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), celebrada el 28 de mayo de 2019, la Asociación

<sup>7</sup> Datos extraídos del artículo "[La pesca y las almazaras cogen el timón para hacer una cadena más igualitaria](#)", publicado por Agencia EFE en marzo de 2023.

<sup>8</sup> Esta referencia a los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero está vinculada al periodo 2014-2020.

<sup>9</sup> Asimismo, cabe destacar que existe una importante presencia de mujeres a nivel de subdirecciones generales de la Secretaría General de Pesca.

Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA) fue designada como miembro de dicho comité en calidad de interlocutor social para garantizar la integración del principio de igualdad, rango que mantienen en el actual [Comité de Seguimiento del programa FEMPA 2021-2027](#).

Asimismo, [a finales de 2020 la Secretaría General de Pesca constituyó un Grupo de Trabajo con las principales asociaciones de mujeres del sector](#) para facilitar la coordinación y propuesta de actuaciones en materia de género, en cuyo marco se abordan asuntos de interés para estas profesionales y se someten a consulta los diferentes normas, políticas y estrategias que afectan a estas profesionales del mar.

En el ámbito autonómico existen otros muchos ejemplos de participación femenina en órganos consultivos, como es el caso de la Asociación Andaluza de Mujeres de la Pesca (AndMupes), que participa en el Consejo Asesor de Pesca de Andalucía; la Asociación gallega Mulleres Salgadas, que forma parte del Comité estratégico de la Red Europea AK-TEA, la Asociación Catalana de Dones de la Mar, representada en el Consell Nacional de Dones de Catalunya, o la Federación de Mujeres Trabajadoras del Mar de Euskadi, miembro de la Asamblea del Grupo de Acción Local Pesquero del País Vasco desde su constitución en 2016.

### **3.3. Antecedentes en el análisis del liderazgo femenino en el sector pesquero previos a este diagnóstico**

#### **3.3.1. Resultados de la consulta realizada por la Secretaría General de Pesca en 2015 a las cofradías de pescadores sobre presencia femenina en órganos de gobierno y decisión**

En 2015, la Secretaría General de Pesca (SGP) realizó una consulta a las cofradías de pescadores, a través de las administraciones autonómicas y de sus federaciones provinciales, para cuantificar la representación femenina en sus órganos de gobierno: juntas generales, cabildos y patrón mayor. Más allá de ocupar puestos en la administración de estas entidades sectoriales, en el momento de la consulta, las mujeres tenían escasa presencia en la dirección de las cofradías, pese a que ya existían algunos ejemplos de patronas mayores.



El resultado de aquella consulta mostró que en la comunidad de Galicia es donde existía un mayor liderazgo femenino, con un 23,2% de representación en puestos directivos: el 23,9% en cabildos y el 22,8% en las juntas generales, con presencia de mujeres en 50 de las 63 cofradías gallegas. En el resto de los territorios costeros, la participación de las mujeres en los órganos rectores de las cofradías era más reducida, según los datos facilitados por las CCAA.

Continuando por la costa cantábrica, en el Principado de Asturias había 7 mujeres en órganos de gobierno, que ocupaban cargos en 7 de las 19 cofradías y también en la federación que las agrupa. En el caso de Cantabria, la participación de las mujeres se situaba en torno al 2,7%, con presencia femenina en solo 3 de las 8 cofradías cántabras. Por su parte, en el País Vasco sólo existía una mujer como miembro de la junta general de una cofradía.

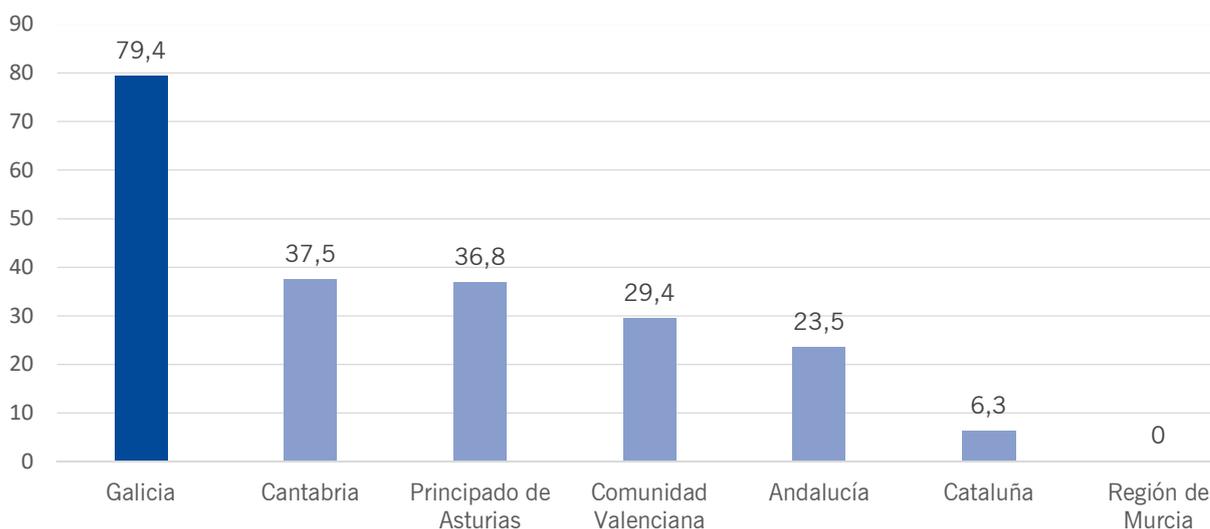
Los porcentajes de representatividad femenina obtenidos en la zona mediterránea eran igualmente bajos. En Cataluña, solo 2 de las 32 cofradías contaban con presencia de mujeres, con un total de tres (dos y una, respectivamente, en las juntas generales).

En la Comunidad Valenciana, la participación femenina era del 2,5% en las juntas generales y del 0,6% en los cabildos, estando representadas en 5 de las 17 organizaciones para las que se obtuvieron datos. En cambio, en la fecha de la consulta, en la Región de Murcia no se registraba participación femenina en estos órganos representativos de las cofradías, mientras que en Andalucía las mujeres representaban el 2,2% en las juntas generales y el 0,7% en los cabildos, con presencia en solo 4 de las 17 cofradías andaluzas.

Respecto a las islas, en Baleares se contabilizó un 3,8% de representación femenina, mientras que para Canarias no se obtuvieron datos de registro a fecha de aquella consulta.

El objetivo del presente diagnóstico, en el que se opta nuevamente por el sistema de consulta directa –ampliada, en esta ocasión, a otras entidades– es actualizar la información recabada en 2015, que se muestra en el siguiente gráfico, para valorar la evolución que se ha producido en esta última década en materia de liderazgo femenino, tanto en el seno de las cofradías de pescadores como en el resto de las organizaciones sectoriales.

% de cofradías que contaban con presencia femenina en sus órganos de gobierno y decisión en 2015 (según datos aportados por las CCAA)



**Fuente:** Secretaría General de Pesca (SGP).

**Nota metodológica:** Los datos de País Vasco no han sido incorporados al gráfico anterior debido a que solo se recibió una repuesta por parte de una cofradía de pescadores, que no representa al conjunto de cofradías de esta comunidad autónoma. Igualmente, en el caso de Baleares y Canarias, tampoco se obtuvo suficiente información sobre la presencia femenina en órganos de decisión de las cofradías, desagregada por juntas generales y cabildos, como para compararla gráficamente con el resto de CCAA.

### 3.3.2. Consulta realizada por la Secretaría General de Pesca en 2021 a las entidades sectoriales sobre presencia de mujeres en sus órganos de gobierno y decisión en el marco de la evaluación del I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020

Entre finales de 2020 y principios de 2021, la Secretaría General de Pesca realizó una nueva consulta sobre liderazgo femenino a las organizaciones sectoriales, en el marco de la ya citada [evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020](#), a través de un cuestionario distribuido entre cofradías de pescadores y sus federaciones, organizaciones empresariales y patronales, Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP), entre otras entidades. En dicha encuesta se preguntaba específicamente por el número de mujeres en la dirección/gerencia u órganos de gobierno y decisión. De las 23 respuestas recibidas se obtuvieron los siguientes resultados:

- **En promedio, las mujeres tienen un 30% de representación en los órganos de gobierno y decisión de las entidades participantes en la consulta, frente a un 70% de representación masculina.**
- En solo cuatro de estas 23 entidades sectoriales había una ausencia total de mujeres en dichos órganos.
- En el otro extremo, en cinco de ellas se registró una presencia igualitaria o mayoritaria de mujeres en puestos de decisión.
- Por ámbito de actividad, las cinco entidades en las que se dio una mayor igualdad o liderazgo femenino se distribuían de la siguiente manera: dos pertenecientes al ámbito de la transformación, una al sector de la comercialización, otra era una Federación de Cofradías y la quinta, un GALP. Cabe destacar que dos de ellas coincidían, además, con aquellas que afirmaron contar con un plan de igualdad, y una tercera indicó que estaba en proceso de aprobarlo, por lo que podría establecerse cierta correlación entre la existencia de dichas estrategias en aquellas empresas que tienen una mayor predisposición a favorecer el acceso femenino a puestos de responsabilidad, y viceversa.

Por otro lado, para ahondar en este liderazgo femenino, en el marco de esta evaluación del Plan de Igualdad 2015-2020, también se trasladó un cuestionario específico a las asociaciones de mujeres del sector pesquero, en el que se les preguntó si en los últimos 5 años habían formado parte de algún órgano consultivo o participado en procesos de toma de decisión (p.ej. comités, consejos, grupos o mesas de trabajo, estrategias de desarrollo local, etc.).

Se obtuvieron 12 respuestas por parte de asociaciones de mujeres profesionales del mar, tanto de ámbito nacional como autonómico y regional, y solo una de las asociaciones de mujeres participantes afirmó no formar parte de ningún órgano consultivo sectorial o vinculado a la igualdad. El resto sí estaban integradas o, incluso, pertenecían a varios de ellos.

Esta información permite concluir que, por lo general, en la actualidad las mujeres participan de manera activa en los procesos de toma de decisión gracias a la expansión y consolidación de las asociaciones que las representan, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

PARTICIPACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DEL SECTOR EN ÓRGANOS DE CONSULTA Y DECISIÓN	
Comités, mesas o grupos de trabajo dentro de otras organizaciones, asociaciones o redes de mujeres del sector (nacionales e internacionales)	10
Consejos consultivos y/o asesores de Pesca (autonómicos o regionales)	4
Consejos consultivos y/o asesores de la Mujer (autonómicos o regionales)	3
Asociadas o miembros de la asamblea de un GALP	2
Consejos consultivos y/o asesores específicos de mujeres del medio rural y marítimo	2

**Fuente:** Datos del sondeo realizado por la SGP para la evaluación del Plan de Igualdad 2015-2020.



Desde un punto de vista general, en esta consulta para la evaluación del Plan 2015-2020 –en la que también participaron las Direcciones Generales de Pesca de las comunidades autónomas– se concluyó que, más allá de lo que apuntan las cifras de representación femenina en puestos de decisión, a lo largo del periodo de vigencia de esta estrategia de igualdad se habían producido importantes avances en materia de liderazgo femenino, especialmente en lo relativo a la visibilización y puesta en valor de las profesionales del mar y del trabajo que realizan a nivel de reconocimiento social y profesional.

Los distintos colectivos consultados también coincidieron en que este progreso era debido, en buena medida, al aumento del asociacionismo femenino en los diferentes territorios, que ha conllevado la puesta en marcha de actuaciones específicas destinadas a las mujeres, tanto por parte de las administraciones nacionales y locales como de las entidades sectoriales. En su opinión, esto ha supuesto un mayor protagonismo y participación de las profesionales del mar en el diálogo social y aumento de su capacidad de interlocución.

Pese a todo lo anterior, convenían en la necesidad de seguir dando pasos hacia una igualdad real y efectiva a partir de una mayor representación numérica de mujeres en los puestos de responsabilidad y órganos de decisión del sector, combatiendo aquellos factores que limitan sus ascenso y promoción, y que se desarrollan en el siguiente apartado.

### 3.4. Una primera aproximación a los desafíos actuales: factores que limitan el liderazgo femenino en el sector

En este apartado se van a abordar algunos de los principales factores que condicionan la presencia de mujeres en puestos de decisión y propician la existencia de un **techo de cristal** en el sector pesquero y acuícola.

Este techo de cristal se entiende, a efectos de este análisis, como aquella **barrera invisible que encuentran muchas mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional**, normalmente en el acceso a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones, o en las actividades en las que trabajan, de modo que una vez llegado a este punto son pocas las que consiguen franquear dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. [Albert López-Ibor, Escot et al, 2008].

Esa barrera invisible puede ser debida a **dos tipos de obstáculos**. En primer lugar, **los de carácter externo**, derivados de los roles de género, las estructuras organizativas, la cultura empresarial, las normas no escritas o los sistemas de promoción propios de organizaciones donde los hombres han sido tradicionalmente mayoría. En segundo lugar, las **limitaciones autoimpuestas** por las propias mujeres, fundamentalmente por anticipación de barreras o para poder conciliar el trabajo fuera del hogar con las responsabilidades familiares y domésticas; sacrificando, en muchos casos, sueldo, posibilidades de promoción, asunción de nuevas responsabilidades o retos profesionales, etc.

Dichos obstáculos no siempre son fáciles de identificar por su sutileza o por la interiorización social de ciertas conductas, prácticas o situaciones que se han naturalizado a lo largo del tiempo, provocando que no sean concebidas como actos de discriminación; de ahí las dificultades que existen para cuantificar su impacto. Teniendo en cuenta esta limitación, en el presente diagnóstico se ha incluido de manera específica los diferentes factores que dificultan la promoción de las mujeres en este ámbito de actividad para su valoración por parte de los distintos grupos de interés (entidades, organizaciones sectoriales y asociaciones de mujeres). Asimismo, se ha seleccionado un número reducido de factores, que se analizarán a continuación, para los que existen datos objetivos o estadísticas que permiten identificarlos como barreras reales que contribuyen al techo de cristal en diferentes ámbitos profesionales, incluido el de la pesca.

### 3.4.1. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal es, posiblemente, uno de los factores que más limitan el desarrollo profesional de las mujeres, independientemente de la actividad que realicen, a tenor de los datos que se detallan, a continuación, en este apartado. Cabe señalar que no se ha podido obtener información cuantitativa específica para el sector pesquero, aunque la literatura publicada al respecto y las propias consultas realizadas al sector muestran que cuestiones como **la conciliación, el embarazo o la maternidad** suponen barreras adicionales para las mujeres que trabajan en este ámbito, especialmente en la pesca extractiva de altura y gran altura, que implica distanciamientos del hogar más prolongados. Estos factores limitan, a menudo, tanto la contratación a bordo de mujeres como su permanencia en dicha actividad una vez han tenido hijos.

Además, en el ámbito marítimo-pesquero esta conciliación se hace aún más complicada, puesto que las mujeres se enfrentan a una doble problemática: por un lado, constituyen una minoría en un sector masculinizado y sujeto, históricamente, a dinámicas y modelos organizativos establecidos mayoritariamente por hombres. Y, por otro lado, las jornadas y horarios por los que se rige la actividad extractiva impiden, en ocasiones, que se puedan compaginar adecuadamente con las responsabilidades familiares o domésticas (el cuidado del hogar, de los hijos y de las personas dependientes), que tienden a recaer en las mujeres en mayor medida, según las estadísticas.

En este sentido, la [Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo \(ENCT\) 2015](#), publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSST) del Ministerio de Trabajo y Economía Social —que se elabora cada cinco años y es recopilada en la [publicación “Mujeres en cifras” del Instituto de las Mujeres](#)— pone de manifiesto **importantes diferencias entre sexos en lo que respecta al tiempo diario que dedican mujeres y hombres al cuidado del hogar y la familia**.

En concreto, la actividad doméstica donde se observa una mayor diferencia entre sexos es la culinaria, ya que mientras las mujeres dedican 1 hora y 24 minutos a cocinar, los hombres emplean solo 26 minutos. También resulta significativa la variación en el tiempo dedicado a las labores de mantenimiento del hogar, empleando ellas 49 minutos frente a los 17 minutos de ellos. Asimismo, según esta encuesta, el 33,9% de mujeres trabajadoras dedican cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos o nietos, mientras que el 36,7% de hombres que trabajan destinan la mitad de este tiempo, dos horas diarias, a esta actividad.

Por su parte, [la Encuesta de Población Activa \(EPA\), que realiza el Instituto Nacional de Estadística \(INE\), publicó en 2018 un módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar](#), en el que se relaciona la situación laboral de ambos sexos y las condiciones familiares o personales. En dicho módulo se proporcionó información de las personas que trabajan a tiempo parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos o de personas dependientes, así como información de asalariados que pueden modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral por razones familiares, de las personas que han reducido el número de horas trabajadas o han tomado excedencia a tiempo completo para dedicarse al cuidado de hijos, entre otros aspectos.

Según los datos recogidos en este módulo de la EPA, en 2022, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 85,3%, y con hijos en ese grupo de edad fue más alta, del 90,2%. Con un hijo, el valor de la tasa ascendía al 91,0%, el valor más alto; con dos, al 90,4%, y con 3 hijos o más al 81,5%.

Por el contrario, **en el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo.** Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad, la tasa en 2022 fue de 76,9% y de 70,4% de media en el caso de tener hijos menores de 12 años (72,4% las que tienen un hijo, 70,1% en el caso de dos hijos y de 52,0% el de las mujeres con tres o más hijos).

Por otro lado, el reparto de excedencias para el cuidado de los hijos atendiendo a la variable sexo es también otro indicador útil para analizar las diferencias que se producen entre mujeres y hombres en materia de conciliación. Según la información del citado módulo de la EPA de 2018, de las 172.600 personas de entre 18 y 64 años con al menos un hijo propio o de la pareja<sup>10</sup> que dejaron de trabajar al menos un mes seguido para coger una excedencia por cuidado de hijos, solo el 10,4% fueron hombres.

La publicación “[Principales indicadores estadísticos de igualdad](#)” (febrero 2023) del Ministerio de Igualdad recoge un dato posterior desagregado sobre el reparto de estas excedencias para el cuidado de hijos en 2021, año en el que el porcentaje de mujeres que se acogió a estas fue de 87,4% (32.645), mientras que el de hombres fue del 12,6% (4.709). No obstante, dicha publicación también apunta una leve tendencia al aumento de los hombres que solicitan excedencias por este motivo. Una tendencia similar se observa en cuanto a la solicitud de excedencias por cuidado de familiares, que correspondieron en un 79,50% a mujeres en 2021, aunque el porcentaje de hombres también aumentó en los últimos años, según la serie histórica recopilada en esta publicación por el Instituto de las Mujeres con datos del INE.

Las cifras anteriores reflejan una realidad: en la mayoría de las familias, **la mujer es, mayoritariamente,**

**te, quien solicita la excedencia y el hombre el que continúa trabajando.** Este fenómeno se traduce en un abandono temporal de la carrera profesional por parte de las mujeres que dificulta las posibilidades de que sean promocionadas en su puesto de trabajo y de escalar hasta llegar a formar parte de los órganos directivos y de decisión de sus organizaciones.

A la distribución de las tareas dentro del hogar, o a las solicitudes de excedencias para el cuidado de hijos o familiares, se suma otro indicador en materia de conciliación que sirve para evaluar las diferencias de género como es la **inactividad de personas que trabajaban anteriormente para encargarse de los cuidados de otras personas.** En este caso, los datos de la EPA del último trimestre de 2022 reflejan que 64.000 mujeres (el 92,0%) dejaron su trabajo para cuidar de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, frente a 5.600 hombres.

Finalmente, la población inactiva, según clase principal de inactividad, también puede aportar información relevante sobre las personas que no trabajan por estar al cuidado del hogar. En concreto, 2.985.300 mujeres estaban en 2022 en situación de inactividad por este motivo (un 87,7% del total), frente a 417.700 (12,3%) hombres.

El análisis comparado de los datos de los últimos años muestra que **la pandemia del COVID acrecentó la desigualdad de género en este trabajo no remunerado que se realiza en el ámbito doméstico y familiar,** según una investigación desarrollada en febrero de 2023 por el [Observatorio Social de la Fundación La Caixa](#). Este estudio, encabezado por profesoras en la Universidad de Barcelona y la Universidad Pompeu Fabra, muestra que se produjo una mayor dedicación de las mujeres al hogar y al cuidado, que no fue compensada por una reducción equivalente en el tiempo de trabajo remunerado; acentuado, de esta manera, el fenómeno de la **doble jornada**<sup>11</sup> entre las trabajadoras. Este hecho se debió al cierre de los centros educativos y la imposibilidad de externalizar los servicios domésticos, lo que supuso un incremento sin precedentes de los cuidados a menores y las tareas domésticas, que fueron asumidos en su mayor parte por las mujeres.

<sup>10</sup> Incluye los hijos propios o de la pareja de cualquier edad (residan o no en la vivienda), siempre que fueran menores de 15 años cuando el entrevistado dejó de trabajar para cuidarlos. Se incluye también a las personas que no han trabajado nunca.

<sup>11</sup> El concepto “doble jornada” (también entendido como “doble presencia” o “doble carga”) significa, en su acepción inicial, considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Bajo este prisma, la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” para las mujeres que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional. Mientras que, por otro lado, la doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar. [Carrasquer Oto, Pilar, 2009].

Los datos cuantitativos que arrojan todas las fuentes antes mencionadas evidencian un importante desequilibrio entre sexos en cuanto al reparto de las tareas del hogar y los cuidados; un factor que condiciona el acceso de las mujeres a puestos de decisión, ya que esta promoción tiende a suponer, por lo general, más viajes, asistencia a reuniones o actividades de representación fuera del horario laboral. Y, dado que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, este avance en su carrera profesional dificultaría aún más la conciliación con la vida personal y familiar.

Pese a lo anterior, **la pandemia también ha introducido prácticas laborales más flexibles y otros cambios en la organización de la vida familiar y laboral que podrían favorecer la igualdad de género dentro y fuera del hogar.** En este sentido, el citado estudio del Observatorio Social de la Fundación La Caixa apunta entre sus conclusiones que dos años después de la alerta sanitaria por la COVID-19, la brecha de género en el total de las horas semanales de trabajo, incluyendo el remunerado y el no remunerado, se redujo debido a la mayor participación de los hombres en el trabajo no remunerado, que pasaron a dedicar de media 3 horas más a la semana al cuidado de los menores.

En mayo de 2022, el 30% de los hombres y el 33% de las mujeres con hijos menores de 17 años teletrabajaban algún día de la semana. Asimismo, las jornadas laborales se han ido compactado en los últimos años. Mientras que hombres y mujeres han recuperado el nivel de dedicación al trabajo remunerado de antes de la pandemia, el porcentaje de hombres que trabaja después de las 5 de la tarde se ha reducido en un 9% (tanto entre aquellos que tienen hijos como entre los que no), y el de mujeres en un 6% entre las que tienen hijos (pasando del 61% al 55%) y en un 9% entre las que no tienen. Según el citado estudio, de lo anterior se extrae la siguiente conclusión: **reducir la importancia de la presencialidad en el puesto de trabajo y promover horarios laborales compatibles con las responsabilidades familiares podría favorecer la igualdad de género.**

No obstante, las anteriores medidas tienen una mayor complejidad de aplicación a sectores como el de la pesca extractiva, cuyos horarios vienen marcados por las mareas, aunque sí podrían implementarse en otros tipos de trabajos en sectores como el de la acuicultura, la transformación o la comercialización, para facilitar la conciliación

En el caso de la pesca marítima, en los últimos años se han producido intentos legislativos para racionalizar los horarios, adelantando el regreso a puerto o propiciando un descanso semanal continuado para quienes trabajan a bordo. No obstante, la conciliación en la actividad pesquera sigue siendo una asignatura pendiente, según tiende a señalar el propio sector en las encuestas realizadas por la Secretaría General de Pesca con carácter previo a este diagnóstico.

### 3.4.2. Factores relacionados con la cultura empresarial u organizativa

El concepto de “cultura empresarial (u organizativa) inclusiva” va más allá de las propias prácticas de contratación, y se caracteriza por promover la diversidad en todas sus formas como una oportunidad para el enriquecimiento social, la innovación y el éxito de las empresas.

Cuando existe esa cultura inclusiva, se garantiza que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades, independientemente de su sexo, raza, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. En este caso, la organización es consciente de que todas las personas pueden aportar valor a partir de sus diferentes talentos y capacidades particulares, por lo que se elimina cualquier barrera o prejuicio que impida que estos trabajadores puedan crecer, promocionar y desarrollar todo su potencial en igualdad de condiciones.

Es importante aclarar que, **aunque exista diversidad en el seno de una organización, esto no implica necesariamente que no puedan darse en ella políticas o actitudes poco inclusivas.** Esto se explica debido a que la cultura inclusiva es un compromiso, pues parte de una intencionalidad o actitud proactiva a la hora de acoger la diferencia y sacar ventaja de ella.

En base a lo anterior, una organización sí puede ser diversa desde el punto de vista de género, en tanto que cuenta con hombres y mujeres en su plantilla u organigrama, pero puede no ser inclusiva si incurre en prácticas discriminatorias que tienden a dar prevalencia a un sexo frente a otro, por ejemplo, en las posibilidades de ascenso y promoción, o en los procesos de reclutamiento y selección, tanto en general como para determinados tipos de jornada. Los datos sobre **contratación a tiempo parcial** son un claro ejemplo de ello, ya que muestran un **sesgo de género** al darse esta modalidad de trabajo fundamentalmente entre las mujeres.

Según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística correspondiente al primer trimestre de 2023, en el conjunto de áreas a nivel nacional se contabilizaban 2.090.400 mujeres ocupadas a tiempo parcial, frente a 714.900 hombres en esta modalidad de contrato; lo que se traduce en que **un 74,5% de la parcialidad en el empleo en España es femenina**. Esta diferencia entre sexos está estrechamente relacionada con el factor de la conciliación laboral y el cuidado de hijos o familiares, analizado ampliamente en el epígrafe anterior, pues es el principal motivo que aducen las mujeres para justificar esta jornada parcial. Concretamente, el 94% de mujeres alegan como causa el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, frente a un 7% de hombres, tal y como se observa en la tabla de más abajo.

El [Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres a nivel estatal realizado en 2023 por el Observatorio de las Ocupaciones](#), dependiente del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con datos a cierre de la anualidad anterior, también coincide en apuntar estas diferencias de género en los contratos de jornada parcial, especialmente, en aquellos de sustitución. En este sentido, en 2022 las mujeres mantuvieron

la sobrerrepresentación en este tipo de jornada en cualquier modalidad, excepto la correspondiente a jubilación parcial.

Los contratos de sustitución fueron los más feminizados, ya que casi siete de cada diez contratos de esta modalidad fueron formalizados por mujeres, y si éstos eran a jornada parcial la proporción de mujeres aumentaba a ocho de cada diez. Por su parte, según este observatorio, **el peso relativo de las mujeres en la contratación a jornada completa en 2022 fue inferior al de los hombres**, al representar el 41,50% del total de los contratos con esta modalidad de jornada laboral.

**En el caso del sector pesquero**, si se acude como fuente a las últimas Estadísticas Pesqueras del MAPA, con datos relativos a 2022, se puede obtener información desagregada por sexo del empleo a jornada parcial en la acuicultura, según datos de la Encuesta de Establecimientos de Acuicultura correspondientes a dicha anualidad. Estos muestran que **hay un mayor número de hombres en todos los tipos de empleo a jornada completa, salvo en el de administrativo**, mientras que las mujeres prevalecen en la jornada parcial en empleos como los de administrativo o técnico superior y medio.

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL Y SEXO (Unidades: Miles Personas, %)			
MOTIVOS		Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	Absoluto	136,3	193,7
	Porcentaje	41%	59%
Enfermedad o incapacidad propia	Absoluto	16,9	25,8
	Porcentaje	40%	60%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Absoluto	24,6	352,9
	Porcentaje	7%	94%
Otras obligaciones familiares o personales	Absoluto	39,1	148,5
	Porcentaje	21%	79%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	Absoluto	359,2	1.027,0
	Porcentaje	26%	74%
No querer trabajo de jornada completa	Absoluto	44,7	174,2
	Porcentaje	20%	80%
Otros motivos	Absoluto	92,4	162,8
	Porcentaje	36%	64%
No sabe el motivo	Absoluto	1,7	5,6
	Porcentaje	23%	76%

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, 2023.

EMPLEO EN ACUICULTURA. NÚMERO DE UNIDADES DE TRABAJO ANUAL (UTA) Y PERSONAS, POR SEXO, JORNADA Y TIPO DE EMPLEO							
Jornada	Empleo	Mujeres		Hombres		Total	
		Nº UTA	Nº personas	Nº UTA	Nº personas	Nº UTA	Nº personas
Completa	No asalariados	658	2.053	1.461	3.068	2.119	5.121
	Administrativos	94	106	44	51	138	157
	Técnicos superiores y medios	155	166	393	412	548	578
	Personal operario especializado	177	187	1.603	1.697	1.780	1.884
	Personal operario no especializado	165	295	925	1.354	1.090	1.649
	Otros	1	1	22	38	23	39
Parcial	No asalariados	6	113	43	212	49	325
	Administrativos	17	33	1	4	18	37
	Técnicos superiores y medios	15	71	12	67	27	138
	Personal operario especializado	14	29	33	79	47	108
	Personal operario no especializado	8	22	24	165	32	187
	Otros	1	1	5	29	6	30
Total general		<b>1.311</b>	<b>3.077</b>	<b>4.567*</b>	<b>7.176</b>	<b>5.878*</b>	<b>10.253</b>

**Fuente:** Encuesta de Establecimientos de Acuicultura. Datos 2022. Estadísticas Pesqueras MAPA. Consulta: febrero 2024.

### 3.4.3. Falta de referentes femeninos en los espacios de poder y sus efectos en el relevo

A pesar del importante peso que tienen las mujeres en la actividad pesquera en términos de empleo, su tradicional falta de representatividad en los órganos de gobierno y decisión ha supuesto que no existan suficientes modelos en los que otras mujeres puedan reflejarse, inspirarse o incluso apoyarse a la hora de postularse para dar el salto a un nivel más alto de la jerarquía organizativa.

En el ámbito de la **pesca extractiva** –según las opiniones y experiencias expuestas por trabajadoras del sector en reuniones y foros de igualdad–, se da la circunstancia, de que muchas mujeres consideran que todavía tienen que demostrar una valía adicional que a los hombres se les da por supuesta, lo que dificulta aún más este ascenso profesional, agravando de esta manera el problema de la falta de referentes.

Es por ello que creen que estos **prejuicios** (por ejemplo, sobre su capacidad o fuerza para ejercer la actividad pesquera), sumados a otros factores como la **ausencia de otras mujeres a bordo** o la **falta de adecuación de los buques de altura para acoger tripulaciones mixtas**, ofrecen malas perspectivas de

carrera a potenciales nuevas aspirantes; lo que en última instancia repercute sobre el relevo generacional.

Esta percepción, expuesta por algunas profesionales del mar en [publicaciones](#) y foros como los congresos de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), explicaría el hecho de que aún sean pocas las jóvenes que deciden formarse para trabajar en este sector, optando por otros ámbitos vinculados a la actividad marítima, con mayor número promedio de mujeres, como la Marina Mercante, los buques de pasaje, el recreo profesional o el Salvamento Marítimo.

En este sentido, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), presentados en 2022 en el marco del 7º Congreso de la REMSP, **existe una importante segmentación por sexo en la distribución de los alumnos que han cursado ciclos de formación profesional vinculados al sector marítimo-pesquero y acuícola** en los 42 centros formativos que existen actualmente en España. En el conjunto de la FP de Grado Medio las mujeres tan solo representaron el 7,03% del alumnado y el 9,61% en los ciclos de Grado Superior. Por su parte, **entre los 40 alumnos registrados en 2022 en el Grado Básico no se encontraba ninguna mujer.**

## ALUMNADO DE LOS CICLOS FORMATIVOS MARÍTIMO-PESQUEROS

Ciclos de Grado Medio	TODOS LOS CENTROS		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Cultivos acuícolas	100	35	25,93%
Mantenimiento y control de la maquinaria de buques y embarcaciones	633	17	2,62%
Navegación y pesca de litoral	517	44	7,84%
Operaciones subacuáticas e hiperbáricas	336	24	6,67%
	<b>1.586</b>	<b>120</b>	<b>7,03%</b>

Ciclos de Grado Superior	TODOS LOS CENTROS		
	Hombres	Mujeres	% mujeres
Acuicultura	183	65	26,21%
Organización del mantenimiento de maquinaria de buques y embarcaciones	761	34	4,28%
Transporte marítimo y pesca de altura	805	87	9,75%
	<b>1.749</b>	<b>186</b>	<b>9,61%</b>

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), 2021.

Asimismo, en la encuesta realizada en 2018 por la Secretaría General de Pesca a alumnos de ciclos formativos de grado medio y superior, tanto de la sección de máquinas como de la de puente, los participantes apuntaron que “no hay oportunidades para mujeres en la pesca” como uno de los factores condicionantes a la hora de optar por una carrera en el sector. Por tanto, esta percepción negativa podría limitar el futuro relevo femenino en este ámbito de actividad.

### 3.4.4. Factores relacionados con la brecha salarial y otras brechas de género

Como introducción a este epígrafe es importante aclarar que se entienden como **‘brechas de género’** las diferencias o desequilibrios que se dan entre hombres y mujeres en lo que respecta a la participación y control de los recursos, el acceso a los servicios, o los beneficios y oportunidades de desarrollo. Por tanto, el análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades

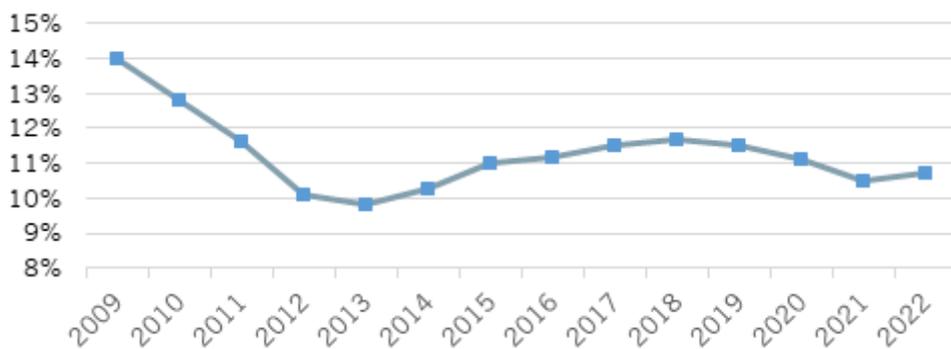
en diferentes ámbitos [Proyecto Equal “En clave de culturas”, 2007].

**Una de las principales brechas de género que se dan en la actualidad es la relativa a la tasa de empleo<sup>12</sup>.** Como muestra la gráfica de la siguiente página, con datos procedentes del Instituto Nacional de Estadística, en los últimos 15 años la brecha entre los ocupados de diferentes sexos, de 16 a 64 años, siempre ha existido para el conjunto de sectores de actividad económica en España.

En este sentido, tras un descenso de esta brecha de género, que se produce desde 2009 a 2013, comienza un aumento paulatino que llega a su punto máximo en 2018 y, a partir de ese año, desciende progresivamente hasta iniciar un nuevo repunte desde 2021. Este desequilibrio entre hombres y mujeres está presente en todos los periodos analizados y tiene caídas coincidentes con la crisis económica de 2008 y con la pandemia que se inició a finales de 2019.

<sup>12</sup> La brecha de género en la tasa de empleo Es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres.

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE EMPLEO DE 16 A 64 AÑOS. SERIE HISTÓRICA



Fuente: INE, 2023. Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo.

En lo que respecta, en concreto, a la ‘brecha salarial de género’, la organización internacional [ONU Mujeres](#) la define como el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y el de las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Los factores que influyen en esta desigualdad están relacionados con el tipo de jornada, la ocupación, el tipo de contrato, etc. Todos ellos condicionados por elementos sociales, legales y económicos que se suman a las diferencias entre sexos que se dan en la remuneración por el mismo trabajo realizado.

A la hora de calcular esta brecha, es necesario distinguir entre la **diferencia salarial ajustada y la no ajustada**; conceptos que también pueden ser aplicados no solamente a los salarios, sino también a otras cuestiones en materia de protección social como las pensiones o los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

En base a lo anterior, es importante aclarar que el **cálculo no ajustado de la brecha salarial de género** (generalmente denominado “brecha salarial de género” no ajustada a las características individuales) no tiene en cuenta las casuísticas personales a la hora de establecer la comparación entre sexos, por ejemplo, las particularidades del puesto de trabajo o el sector de actividad. Por tanto, mide exclusivamente la diferencia salarial media entre los hombres y las mujeres de una empresa u organización, independientemente de las diferencias existentes entre ambos en sus circunstancias socioeconómicas y de trabajo. A modo de ejemplo, si los hombres ganan de media 60.000 € y las mujeres ganan 54.000 €, la brecha salarial no ajustada de esa organización sería del 10%. **Esta brecha se debe al diferente nivel de representación de cada género en la organización y**

**se suele reflejar en la falta de mujeres en puestos directivos.** Por tanto, para reducir esta brecha salarial no ajustada, las organizaciones deberían asegurar que las mujeres asciendan al mismo ritmo que los hombres y que el proceso de contratación esté libre de prejuicios, especialmente para los puestos de alta dirección y las posiciones con salarios más elevados.

Por su parte, el **cálculo ajustado de la brecha salarial** sí tienen en cuenta tanto las características socioeconómicas de los trabajadores (sexo, edad, nivel educativo, formación y experiencia), como las características del empleo y de la empresa (tamaño de la organización, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y sector de actividad). **Esta es la medida más adecuada para evaluar si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar las mismas tareas o equivalentes**; es decir, “a igual trabajo, igual salario” o “mismo salario por un mismo tiempo de trabajo”.

El anterior concepto es objeto de legislación y se utiliza en demandas por discriminación salarial. En este sentido, **en Europa está prohibida la discriminación salarial por sexo**, aunque en la última [Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2021](#), el INE ofrece datos que evidencian que este imperativo no se está cumpliendo, tal y como también confirma el estudio de 2019 de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la auditora PWC [“Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones”](#).

Teniendo en cuenta los conceptos anteriores, **es posible que una organización tenga una brecha salarial ajustada pequeña, pero que siga teniendo una brecha salarial no ajustada considerable.**



En este caso, las mujeres y los hombres reciben una remuneración igual por un trabajo similar, pero existe una representación desigual o desequilibrada en la estructura organizativa, normalmente en los puestos con mayor remuneración, por lo que las mujeres siguen estando en desventaja en términos de liderazgo.

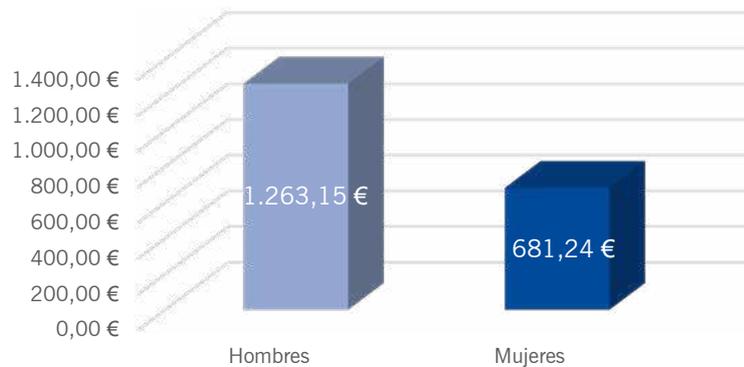
Esta es precisamente la situación que se da en el **sector pesquero**, donde no puede afirmarse, en términos generales, que exista una brecha salarial directa entre los y las profesionales del mar en lo que respecta a su remuneración. Es decir, por el mismo tiempo de trabajo en el mismo puesto, un hombre y una mujer reciben el mismo sueldo. Sin embargo, **las diferencias entre ambos sexos en relación con los ingresos (y también en lo que respecta a las pensiones o a los coeficientes reductores de la edad de jubilación) se explican por la tradicional segregación ocupacional que se ha producido en este sector.**

En este sentido, como ponen de manifiesto las estadísticas de empleo aportadas en este diagnóstico, existe una mayor presencia de hombres en la pesca extractiva, actividad en la que, debido a las especiales condiciones de trabajo y penosidad, se obtienen, generalmente, mayores retribuciones y se reconoce un mayor coeficiente reductor; especialmente en la flota de altura, que es un segmento de actividad donde la presencia femenina es todavía mínima. Lo mismo ocurre en los puestos de especial responsabilidad, que también están mejor remunerados, y en los que las mujeres tienen todavía una representación reducida.

En línea con lo anterior, cabría señalar que, por lo general, las brechas y situaciones de discriminación en el sector no se producen dentro de un mismo colectivo, es decir, entre los hombres y las mujeres que desarrollan una misma actividad pesquera dentro de la misma organización profesional. Pero **sí se producen sustanciales diferencias estructurales, y en términos de protección social, entre las actividades que se realizan a bordo frente a las que se realizan desde tierra**; estas últimas con predominio histórico de las mujeres.

Este hecho explicaría las brechas que muestran los siguientes gráficos; por ejemplo, la brecha en las pensiones medias de hombres y mujeres del sector pesquero, ya que, si las mujeres en su conjunto se han concentrado tradicionalmente en actividades con remuneraciones más bajas, también tendrán a recibir pensiones más bajas que los hombres.

Pensión media de jubilación de los trabajadores del mar por sexo (octubre 2017)



**Fuente:** Instituto Social de la Marina (ISM), 2017. Presentación V Congreso de la REMSP.

Según datos del Instituto Social de la Marina (ISM), la pensión media entre los trabajadores de ambos sexos afiliados al Régimen Especial del Mar en 2017 tuvo una brecha de -581,91 euros; es decir, **las mujeres cobraron un 46,07% de pensión media menos que los hombres**. Los factores que influyeron en esta situación son múltiples, tal y como se ha expuesto en las páginas precedentes; principalmente, tiene que ver con el hecho de que las mujeres se encuentran menos representadas en aquellos trabajos mejor retribuidos, lo que repercute directamente en la pensión a la que tienen derecho.

Además, el sistema de jubilación español en el marco de la Seguridad Social reconoce situaciones personales que mejoran o complementan la pensión media percibida, como es el caso del reconocimiento de beneficios por cuidado de hijos/adoptados o menores acogidos, el complemento para la reduc-

ción de la brecha de género y días cotizados por parto, el complemento por maternidad o el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. De estos se benefician mayoritariamente las mujeres en tanto que ejercen un mayor papel de cuidadoras o ven condicionada su carrera profesional por las anteriores circunstancias, tal y como se señala en el apartado 3.4.1. del presente diagnóstico sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin estas medidas, se produciría un aumento en la brecha de las pensiones de jubilación, ya que tienen un impacto directo sobre la media.

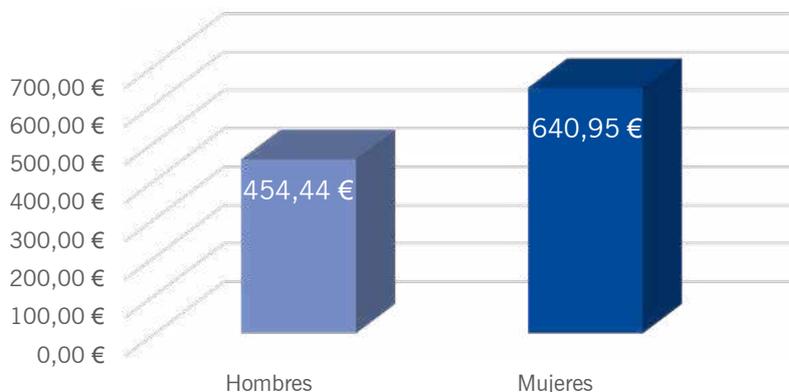
Asimismo, existen otros tipos de pensiones en las que también se observa una brecha entre hombres y mujeres en el sector pesquero; este es el caso de las pensiones por incapacidad permanente o de las pensiones de viudedad.

Pensión media por incapacidad permanente de los trabajadores del mar por sexo (octubre 2017)



**Fuente:** Instituto Social de la Marina (ISM), 2017. Presentación V Congreso de la REMSP.

Pensión media por viudedad de los trabajadores del mar por sexo (octubre 2017)



**Fuente:** Instituto Social de la Marina (ISM), 2017. Presentación V Congreso de la REMSP.

Como se desprende de los gráficos anteriores, la pensión por incapacidad permanente muestra una diferencia entre sexos de 262,63 euros de media; es decir, las mujeres que tienen reconocido el derecho a este tipo de pensión obtienen de media un 28,17% menos que los hombres.

En la misma dirección apuntan los datos relativos a las pensiones de viudedad, pues las mujeres cobran de media 168,51 euros más que los hombres (41,04%), al ser la cuantía de estas proporcional a la pensión de jubilación del cónyuge fallecido (que en los hombres es de media más alta que en las mujeres). En este sentido, la pensión de viudedad reduciría, en cierta medida, la brecha de género que se da en el conjunto de las pensiones.

A modo de resumen, entre las causas de las brechas de género que existen en la actualidad en el sector pesquero se podrían apuntar las siguientes: la mayor dificultad que tienen las trabajadoras del mar a la hora de conciliar la vida profesional, personal y familiar; la tradicional atribución a las mujeres del rol de cuidadoras de los hijos u otros familiares dependientes o el desigual reparto entre sexos de las responsabilidades domésticas; la temporalidad de los empleos o campañas pesqueras, con una prevalencia de las mujeres en las jornadas a tiempo parcial, así como la existencia de barreras o sesgos de género que dificultan el ascenso femenino a los puestos y cargos directivos, junto a una menor presencia de mujeres en aquellos empleos mejor remunerados, que afecta también a sus futuras pensiones.

#### 4. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA CONSULTA

El enfoque metodológico de este “Diagnóstico del liderazgo y representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero” parte del concepto de transversalización de la perspectiva de género, definido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) como “el proceso de valorar las implicaciones para los hombres y para las mujeres que tiene cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de esta integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

Uno de los principios básicos de esta transversalización es la identificación inicial de cuestiones y problemas que permitan diagnosticar las diferencias y disparidades por razón de género que se producen en un determinado ámbito como, por ejemplo, el del liderazgo. De ahí que, ante la ausencia de datos cuantitativos para el sector en esta materia, se haya optado por el método de consulta directa a diferentes grupos de interés a través de formularios adaptados a sus particularidades y a la composición de sus propios órganos de gobierno.

Estos grupos de interés se clasifican en dos categorías. Por un lado, las organizaciones representativas de cada uno de los segmentos de actividad de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, integradas por los siguientes subgrupos, que han contado con un cuestionario diferenciado: cofradías de pescadores, organizaciones de productores, Grupos de Acción Local del Sector Pesquero y resto de organizaciones sectoriales (patronales, asociaciones empresariales, federaciones, consejos reguladores, etc.). Por otro lado, las asociaciones de mujeres profesionales del mar, a las que se ha remitido el formulario a través de las asociaciones nacionales y autonómicas que integran el Grupo de Trabajo de la Secretaría General de Pesca y que han circulado esta encuesta entre sus asociadas de carácter regional.

El objetivo de esta consulta es reflejar las diferentes visiones sobre la presencia femenina en los órganos de representación del sector. Para facilitar la recopilación y procesado de datos, ampliando al mismo tiempo el alcance y la tasa de respuesta, se ha apostado por la realización de los cuestionarios de forma telemática. Estos cuestionarios incluían los siguientes bloques temáticos.

### 1. BLOQUE I. Información cuantitativa.

- a. Preguntas sobre presencia femenina en las plantillas o composición general de las organizaciones sectoriales y asociaciones de mujeres.
- b. Preguntas sobre presencia femenina en los puestos de decisión.
- c. Pregunta sobre representación de las mujeres en los comités consultivos.

### 2. BLOQUE II. Información de carácter cuantitativo. Valoración y propuestas.

- a. Puntuación de los factores que limitan el liderazgo femenino sobre una serie de ítems definidos (que coinciden con los expuestos en el epígrafe 3.4. de este documento)
- b. Aportaciones sobre estrategias y actuaciones promovidas por los grupos de interés para incrementar la presencia femenina en los órganos de gobierno y decisión, así como sugerencias de cara al futuro para que las administraciones y organizaciones puedan impulsar el liderazgo femenino en el sector.

Toda la información aportada ha sido anonimizada, con fines meramente estadísticos o de análisis a efectos de esta investigación, por lo que los resultados serán presentados de manera agregada, por grupos de interés, sin incluir datos que puedan hacer posible la identificación personal de quienes han cumplimentado los formularios. En el caso de las preguntas abiertas que se han incluido dentro de cada bloque temático para que los destinatarios puedan aportar su comentarios u observaciones, se indicarán las ideas señaladas, pero sin dar a conocer la entidad o asociación concreta que las ha apuntado.

#### 4.1. Análisis de la muestra y grado de participación en las encuestas

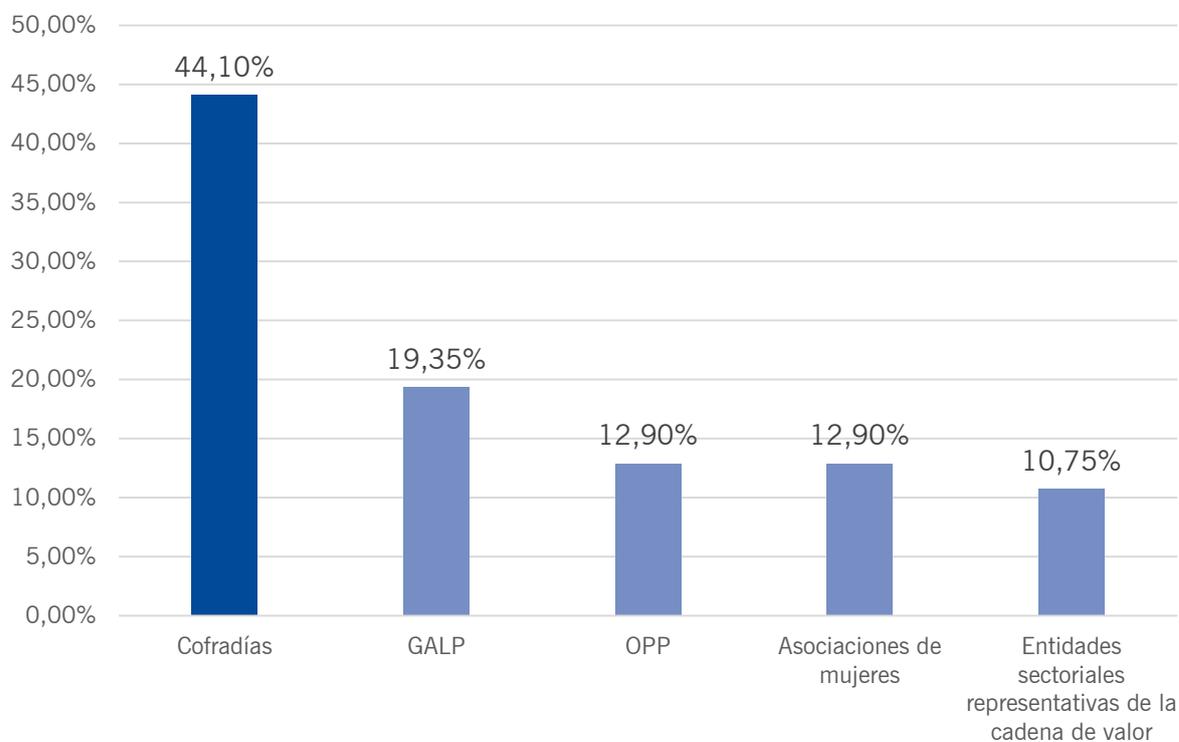
Tras el envío de los cuestionarios descritos en el apartado de metodología, **se han obtenido 93 respuestas por parte de las diferentes entidades del sector pesquero y acuícola** que han participado en las encuestas: asociaciones de mujeres profesionales del mar, cofradías de pescadores, grupos de acción local, organizaciones de productores y otras organizaciones empresariales y sectoriales.

Por tipología de organización, se ha obtenido el siguiente grado de participación:

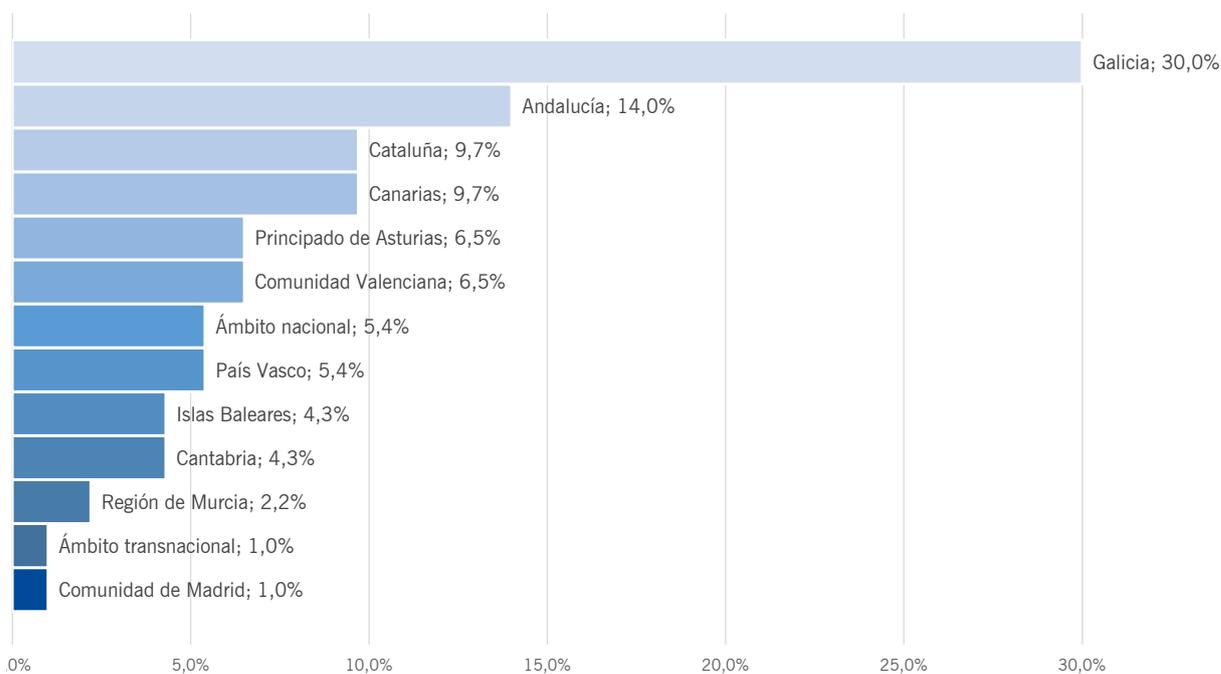
- 12 respuestas de asociaciones de mujeres representativas de los diferentes colectivos profesionales de la cadena de valor, tanto de ámbito nacional como autonómico y regional.
- 41 respuestas de cofradías de pescadores.
- 10 respuestas de entidades sectoriales (patronales, empresa, consejos reguladores, etc.).
- 18 respuestas de Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (en adelante GALP, según denominación del periodo FEMP 2014-2020).
- 12 respuestas de organizaciones de productores.

La procedencia territorial de las organizaciones participantes se distribuye de la siguiente manera: Galicia (30%), Andalucía (14%), Canarias (9,7%), Cataluña (9,7%), Comunidad Valenciana (6,5%), Principado de Asturias (6,5%), País Vasco (5,4%), Cantabria (4,3%), Islas Baleares (4,3%), Región de Murcia (2,2%) y Comunidad de Madrid (1%). Además, cabe apuntar que otro 5,4% de los participantes opera en el ámbito nacional y también ha cumplimentado la encuesta una entidad de carácter transnacional (1%).

### Distribución por tipología de los participantes en el diagnóstico



### % de representación territorial de los participantes en el diagnóstico



Como aspectos significativos, que sirven para ilustrar el ámbito de actividad y representatividad de los participantes en este análisis, cabe destacar los siguientes datos:

- **El 31,18% de las entidades que han respondido a los cuestionarios participa en órganos consultivos** (mesa, grupo de trabajo, redes, plataforma de mujeres, etc.) específicamente relacionados con la igualdad de género, mientras que un 68,82% indica que no tiene representación en ninguno de estos espacios.
- **El 18,28% ha indicado que ha participado o participa en estrategias o planes de igualdad** con medidas específicas para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión del sector. Por el contrario, un 81,72% no colabora en estas acciones.
- En una escala de 1 a 10, siendo el 10 el grado de representación máxima, la opinión general, para el conjunto de las entidades participantes, es que **el nivel de representatividad de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del sector no llega al aprobado, sino que se queda en un 4,4 de media<sup>13</sup>**. Sin embargo, si se pregunta directamente por la representatividad que tienen las mujeres en los órganos de gobierno y decisión de la propia entidad que responde el cuestionario, la autopercepción sobre dicha representación femenina en el seno de la propia estructura mejora, llegando a puntuarse con un 5,14 de media.
- Más allá de los órganos de gobierno y decisión, **la participación de la mujer en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate obtiene una valoración media de 5,19.**



<sup>13</sup> El promedio, o media aritmética, se obtiene al sumar los valores de respuesta dividido entre el número total de respuestas. Para el cálculo de estos promedios en el conjunto del sector, se han sumado los valores de todas las respuestas (asociaciones de mujeres, cofradías, GAL, entidades y OPPs) y se ha dividido entre los de cuestionarios dirigidos a las distintas organizaciones.

## 4.2. Visión general del sector

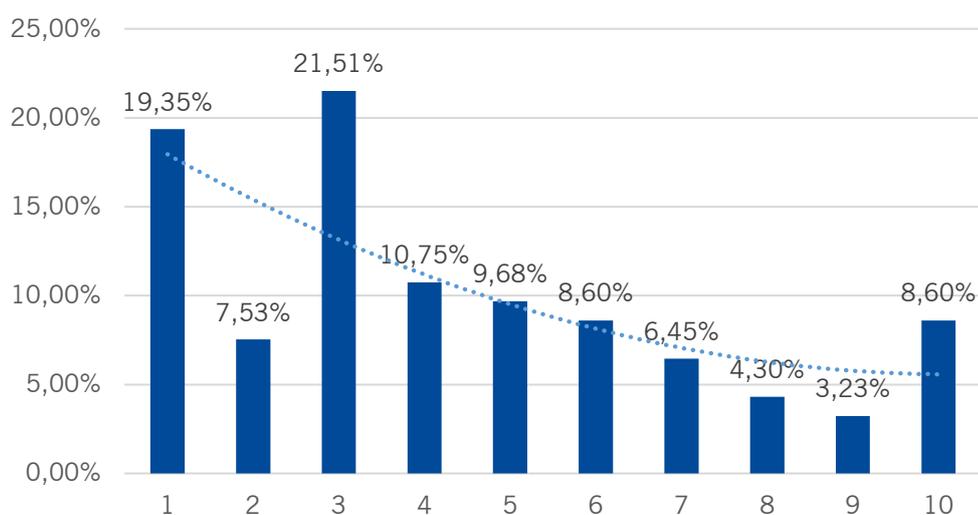
Al realizar un análisis de las diferentes gráficas y su distribución, se observa que la valoración global que hacen las entidades sobre la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del sector genera una curva de distribución asimétrica, donde los datos muestran una tendencia mayor hacia la izquierda de la media, dado que el 59,14% de las respuestas otorgan una puntuación inferior al aprobado (es decir, comprendida entre el 1 y el 4).

Sin embargo, existe un considerable porcentaje de valoraciones máximas o sobresalientes (9 y 10) entre las que se divide el 11,83% de las respuestas. En base a lo anterior, se puede concluir que existe cierta polarización, pues, aunque mayoritariamente el sector valora que las mujeres no tienen una alta participación en los órganos de gobierno y decisión, parte de los participantes percibe todo lo contrario. No obstante, en el conjunto, las puntuaciones mayoritarias se concentran en el 3 (puntuación que aglutina el 21,51% de las respuestas), seguida del 1 (el 19,35%).

En el análisis individualizado del apartado 4.3., que se ha realizado por tipología de entidad para contraponer las visiones de los diferentes colectivos consultados, se pueden extraer conclusiones más precisas para conocer qué tipo de entidades tienen una visión más positiva o negativa en relación a esta cuestión.



Valoración de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector pesquero



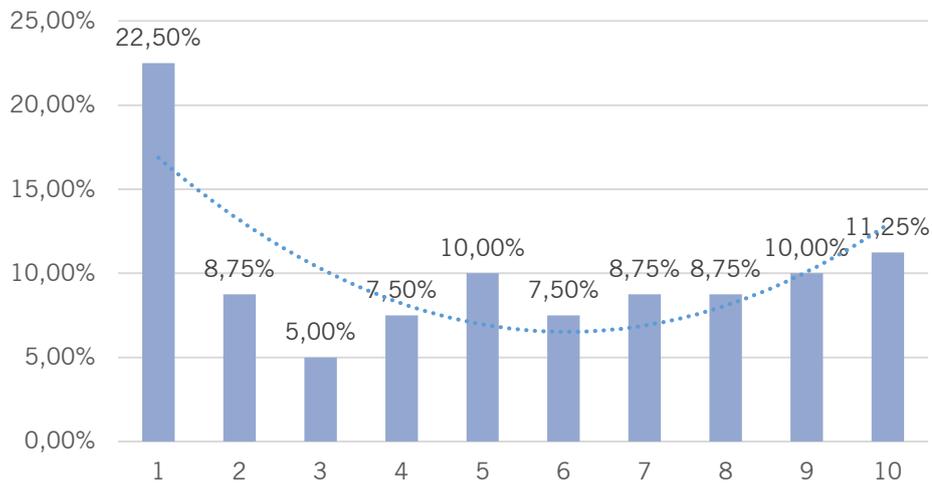
Por otra parte, cuando se consulta a las entidades sobre la representatividad femenina que existe dentro de sus propias organizaciones, los valores por debajo del 5 constituyen el 43,75% de las respuestas, mientras que el 38,75% de participantes encuentra que la representación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión de su propia organización es superior al 6; es decir, es buena o notable.

Pese a lo anterior, la mayor parte de las respuestas son muy negativas; de hecho, el 22,5% de los encuestados, que es el grupo más amplio, otorga solo

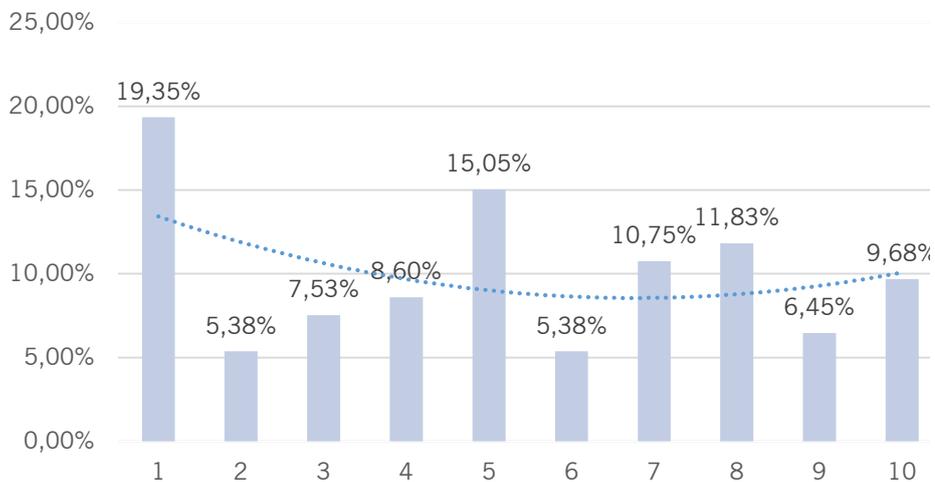
un 1 (la puntuación mínima) a dicha representatividad femenina.

Respecto a la representatividad de las mujeres en el resto de órganos consultivos, foros y espacios de debate que existen en el sector pesquero para exponer, reflexionar y adoptar decisiones, la tendencia de las respuestas es hacia el término medio (el 5), con una disminución de la polarización. No obstante, sigue existiendo un grupo mayoritario (el 19,35%) que califica esta representatividad femenina con la mínima puntuación de un 1.

Valoración de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión de la propia entidad



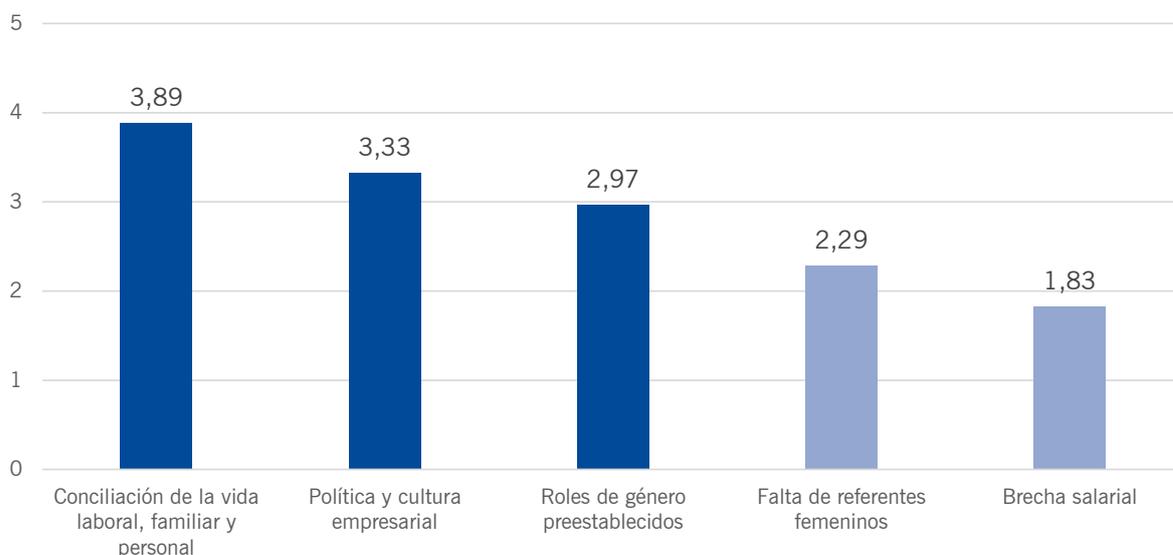
Valoración de la participación de las mujeres en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate



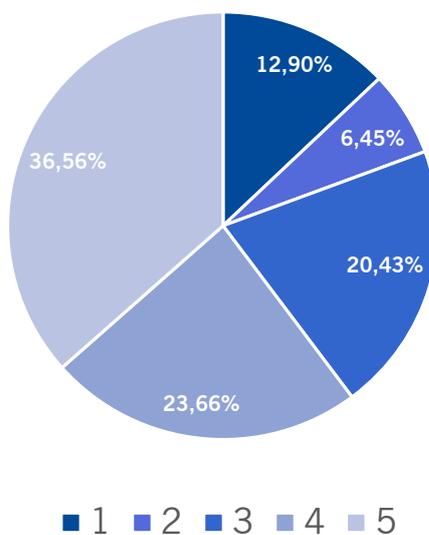
En cuanto a los factores que inciden en la presencia de la mujer en los órganos de decisión, siguiendo una escala del 1 al 5 (en la que el 5 representa la mayor incidencia), el sector considera que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el aspecto que más condiciona este liderazgo femeni-

no (con una puntuación media de 3,89), seguido de los factores relacionados con la política y cultura empresarial (3,33), la existencia de roles de género preestablecidos (2,97), la falta de referentes femeninos (2,29), y, por último, la existencia de una brecha salarial (1,83).

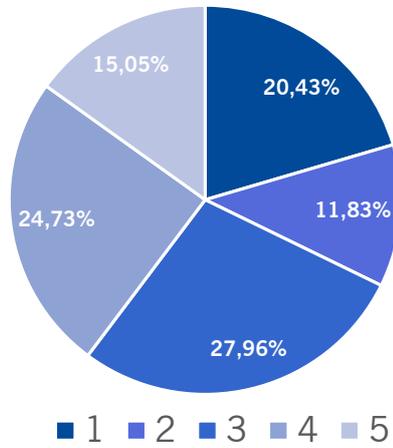
Valoración media del conjunto de participantes (en una escala del 1 al 5) de los distintos factores que condicionan la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión



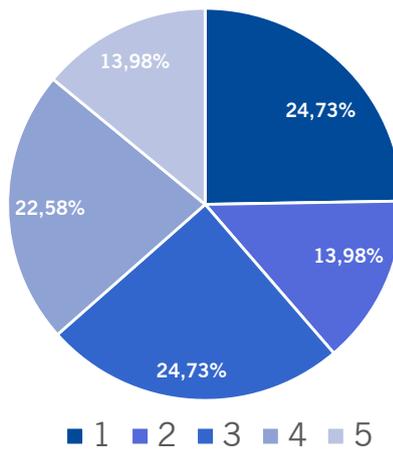
Distribución de las valoraciones (del 1 al 5) del factor “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”



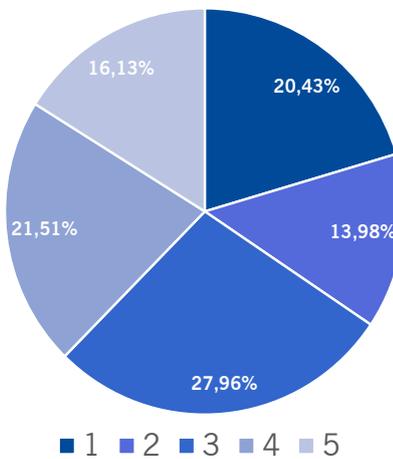
Distribución de las valoraciones (del 1 al 5) del factor “Política y cultura empresarial”



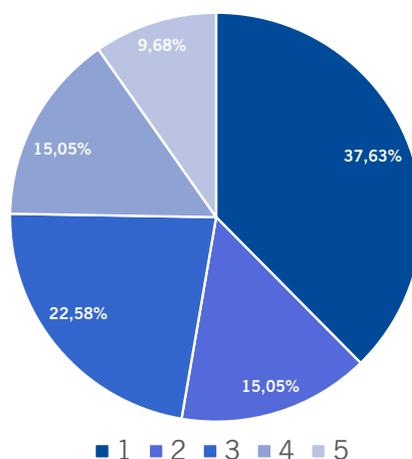
Distribución de las valoraciones (del 1 al 5) del factor “Roles de género preestablecidos”



Distribución de las valoraciones (del 1 al 5) del factor “Falta de referentes femeninos”



## Distribución de las valoraciones (del 1 al 5) del factor “Brecha salarial”



Al igual que ocurre con el resto de preguntas, la atribución de una mayor o menor importancia a cada uno de los factores indicados como condicionantes del liderazgo femenino depende del tipo de entidad a la que se consulte, con **percepciones, a menudo, muy contrapuestas entre los distintos grupos de interés**; observándose una especial discrepancia entre las asociaciones de mujeres profesionales del mar y el resto de entidades sectoriales participantes. Esta división de opiniones requiere de un análisis más pormenorizado, que se realiza a continuación, para poder extraer conclusiones más específicas.

### 4.3. Visión individualizada por cada grupo de interés

#### 4.3.1. Cofradías de pescadores

- Han respondido a la encuesta **41 cofradías de pescadores de toda la geografía española<sup>14</sup>**. Las comunidades autónomas donde más cofradías han participado son: Galicia (11), Cataluña (7) y Canarias (6).
- La mayoría de los cuestionarios han sido cumplimentados por **secretarios y secretarías de las cofradías** (26), seguidos de patrones mayores (7) y administrativos y administrativas (5). El resto de perfiles y cargos se distribuyen entre personal de asistencia técnica

ca (2) y vicepatrones o presidentes de agrupaciones de trabajadores (2).

- Las **Asambleas o Juntas Generales** de las cofradías están integradas por un promedio de 16,53 personas, de las cuales el 1,53 son mujeres (**9,26%**).
- Los **Cabildos o Comisiones Permanentes** están compuestos por un promedio de 7,68 personas, de las cuales, la media de mujeres es de 0,84, es decir, **las mujeres representan el 10,96%** de los Cabildos o Comisiones permanentes.
- De todas las cofradías que han respondido indicando la composición desagregada por sexo de sus órganos de gobierno, **sólo una tiene una mujer como patrona mayor**.
- Dentro de los órganos de gobierno y decisión de las cofradías, **las mujeres tienen mayor presencia en las secretarías** (19), en las vocalías (16) y en la presidencia de las agrupaciones de trabajadores (9).
- Aproximadamente, **el 24%** (9 cofradías) de las que han respondido el apartado cuantitativo de la encuesta **afirman participar en un órgano consultivo** (mesa, foro, grupo de trabajo, red, plataforma de mujeres, etc.) **espe-**

<sup>14</sup> Cabe puntualizar que 3 de las 41 cofradías de pescadores que han participado en la encuesta no han proporcionado datos cuantitativos relativos a sus propios órganos de gobierno dentro del primer bloque del cuestionario, aunque sí han facilitado información válida para el segundo bloque de carácter cualitativo, la cual se ha tenido en cuenta de cara en el tratamiento global de los resultados de este grupo de interés. Sin embargo, para no desvirtuar la información, los datos generales relativos al primer bloque cuantitativo han sido procesados en base a una muestra de 38 cofradías de pescadores.

**cíficamente relacionado con la igualdad de género en el sector.**

- De las cofradías que afirman participar en un órgano consultivo relacionado con la igualdad, el 5,3% (2) señalan su **pertenencia a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero**<sup>15</sup>.
- **El nivel general de participación que tienen las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector es situado, de media, por las cofradías de pescadores en un 4,37 sobre 10.** En la autoevaluación, el grado de representación de las mujeres en el seno de las propias cofradías se percibe como ligeramente mayor (4,58 sobre 10). **En cuanto a la calificación de la participación femenina en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate, la media también aumenta levemente hasta el 4,67.** En cualquier caso, las valoraciones medias de las cofradías en relación con el liderazgo de las mujeres no alcanzan en ningún caso el aprobado.
- Por parte de las cofradías, el **orden de los factores que limitan en mayor medida la presencia femenina en los órganos de decisión** --valorados del 1 (poco) al 5 (mucho)— es el siguiente: **1º Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (con una puntuación de 3,68 de media)**; 2º existencia de roles de género (3,24); 3º factores relacionados con la política y cultura empresarial (3,14); 4º falta de referentes femenino (3,14), y brecha salarial (2,54).
- En las preguntas de respuesta abierta, **las propias cofradías de pescadores han propuesto otros factores que influyen en este techo de cristal** como los siguientes:
  - Falta de interés de las propias mujeres por participar en las estructuras de poder.
  - Escaso relevo generacional.
  - Pocos procesos en los que las decisiones se tomen de manera igualitaria.
  - Dureza de los oficios del sector del mar como factor disuasorio.
  - Invisibilidad histórica del trabajo femenino.

Tradicionalmente, se les ha otorgado poca importancia a las mujeres en puestos de responsabilidad.

- De las participantes, **únicamente tres cofradías cuentan con estrategias, planes o programas de igualdad con acciones específicas para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión.** Otras cofradías señalan que han tenido en cuenta esta perspectiva de género a través de la integración de la mujer en sus propios estatutos o apoyando proyectos para la creación de asociaciones de mujeres. También hay algunas que se muestran partidarias de elaborar en el futuro estrategias de igualdad propias.
- En los cuestionarios, también se ha incluido una pregunta, con opciones multirrespuesta, para que las cofradías pudieran indicar las diferentes **acciones que están desarrollando para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión**, seleccionando una o varias de las líneas de actuación propuestas de manera predeterminada en el listado y, posteriormente, concretando su respuesta en base a las actividades específicas que están realizando dentro de cada una de las temáticas elegidas<sup>16</sup>. En este sentido, las medidas que más están impulsando, en función del número de veces que han sido mencionadas, son las siguientes:
  - **Acciones de visibilización de referentes femeninos** (publicaciones, actos, jornadas, reconocimientos, etc.): 6 menciones. A la hora de concretar en qué actividades han materializado esta línea de actuación, las cofradías apuntan el desarrollo de mesas redondas; la participación y colaboración en foros y estudios sobre la mujer o la realización de entrevistas y publicaciones de género.
  - **Medidas de conciliación** (5 menciones), que se concretan, según apuntan las cofradías, en: predisposición a la flexibilidad para la conciliación y adaptación horaria, o apoyo a la integración de dichas medidas en el desarrollo de las labores pesqueras.

<sup>15</sup> Es necesario aclarar que únicamente ostenta la categoría de miembros de la REMSP las asociaciones y federaciones de mujeres profesionales del mar, o aquellos colectivos femeninos vinculados al sector que, sin tener la categoría de asociación o federación, están organizados en agrupaciones profesionales, grupos ad hoc específicos de mujeres o empresas encabezadas por mujeres. El resto de entidades sectoriales (cofradías, OPPs, GALPs, otras entidades, redes, etc.) se encuentran inscritos a la REMSP como colaboradores.

<sup>16</sup> En la pregunta abierta relativa a las actuaciones impulsadas para favorecer el ascenso femenino a los puestos de decisión, se invitaba a las distintas entidades sectoriales --en este caso, a las cofradías de pescadores-- a concretar las acciones desarrolladas dentro de cada una de las temáticas que habían señalado en el listado de la pregunta anterior. No obstante, en la mayoría de casos las acciones seleccionadas en la primera parte de la pregunta no se han descrito o concretado en el apartado posterior.

- **Acciones positivas en materia de contratación y promoción:** 3 menciones.
  - **Cursos de sensibilización en materia de género:** 2 menciones, sin concreción.
  - **Análisis y estudios de género:** 1 mención, sin concreción.
  - **Cursos/programas de liderazgo, mentoría y promoción del talento femenino:** 1 mención, sin concreción.
  - Dentro de la opción **“otras líneas de actuación”**, las propias cofradías han sugerido ideas como “la promoción de acceso a las elecciones en sistema de listas abiertas”.
- Cabe señalar que **de las 41 cofradías que han contestado, 26 (el 62%) no realizan ninguna acción para favorecer el ascenso femenino a los órganos de decisión y otras 2 (el 4,8%) no lo consideran necesario.**

Ante la imposibilidad de agruparlas por temáticas, dada la diversidad de temas y opiniones expresadas, con matices que conviene reflejar, se reproducen a continuación, de manera literal, todas las aportaciones concretas que las distintas cofradías han realizado como respuesta a la pregunta **“¿qué puede hacer el sector y los agentes sociales para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión?”**

- *Faltan más mujeres que decidan trabajar en las embarcaciones pesqueras. Cuando haya igualdad de personal embarcado, seguramente habrá igualdad en los órganos de decisión.*
- *No hay problema de igualdad, hay problemas de relevo generacional.*
- *Favorecer el acceso al trabajo en el mar, faltan pescadoras.*
- *Mayor contratación de personal femenino.*
- *Incentivar la participación femenina.*
- *Facilitar la conciliación familiar.*
- *Que las propias mujeres quieran estar en las cofradías.*
- *Concienciar a los trabajadores del mar.*
- *No hay problema con la presencia de mujeres en cargos de decisión, lo que no hay son mujeres, en general, en el sector.*
- *Promover la participación femenina en los procesos de las elecciones.*
- *Las cofradías ya son un órgano muy democrático, en las que priman las listas abiertas y en las que están representadas tanto la parte trabajadora como la empresarial.*



- *La mujer del pescador no se integra en la actividad familiar.*
- *Mentalizar a ambas partes.*
- *No hay mujeres interesadas en las cofradías de pescadores.*
- *Más implicación y promoción.*
- *Adaptar el trabajo a las mujeres para conciliar la vida familiar.*
- *No depende de nosotros.*
- *La conciliación, aunque en la mar es más difícil.*
- *Dar posibilidades a este sector.*
- *No se promueve la presencia de mujeres.*
- *Impulsar programas de liderazgo.*
- *Crear en las posibilidades de todas las personas, incluidas las mujeres.*
- *Fomentar la igualdad de género.*
- *Se puede hacer poco si no tenemos a ninguna mujer en la cofradía.*
- *Animar a formar parte del Cabildo a las armadoras.*
- *Más formación.*
- *Depende de los sectores que pueda tener cada entidad. Hay cofradías que no tienen sector de marisqueo a pie, en el cual hay una gran mayoría de mujeres, y el número*



de socias puede ser muy reducido. Incluso podría darse el caso de que alguna cofradía no tenga socias entre sus asociados. Es algo que va más ligado a representación de sectores que al hecho de que haya una paridad de géneros. En muchos casos, no sería posible esta presencia femenina en los órganos de decisión porque hay sectores que podrían no tener una representación femenina.

- Promover la participación femenina en las convocatorias electorales.
- Poner en valor el trabajo de las mujeres.
- Favorecer que exista un número de mujeres armadoras o pescadoras.
- Promover la incorporación de las mujeres a las tripulaciones.
- Debe haber igualdad general, no concreta.
- Participación más activa y promoción de la mujer.
- En las cofradías de pescadores, el sistema electoral es paritario entre empresarios y trabajadores. En casos de empate, las mujeres ya tienen regulada su elección con preferencia. La paridad entre sexos

en muchas cofradías es imposible, dado que en la pesca profesional todavía hay pocas mujeres. Donde más hay es en las agrupaciones de marisqueo.

- Establecer políticas de contratación para fomentar la inserción laboral de las mujeres.
- Cursos de sensibilización y medidas de conciliación.
- Transmitir la necesidad de participación entre las trabajadoras mujeres.
- Fomentar la participación de las pocas mujeres marineras y/o rederas.
- Dar más representación a las mujeres respecto a otros sectores, ya que los hombres son mayoritarios.
- Cambiar la ley electoral de las cofradías.
- Como secretaria de cofradía, la igualdad entre sexos está al mismo nivel.
- Promover la participación democrática en el sistema electoral, promover la asunción de responsabilidades en los cargos directivos.
- En general, incentivar las escuelas náutico-pesqueras y el trabajo en el mar.
- El sector no puede hacer nada, los órganos de decisión se eligen por votación, si no hay mujeres en el sector difícilmente pueden estar en los órganos de decisión.

En relación a la pregunta **“¿qué pueden hacer las administraciones públicas para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión del sector?”**, las cofradías trasladadas respuestas en la misma línea, tal y como se recoge a continuación.

- Promover una mayor presencia de mujeres en el sector a través de políticas para que les resulte más atractivo.
- Atraer a los jóvenes al trabajo en el mar. Evitar la burocracia y que puedan realizar prácticas como pescadores dentro de una embarcación.
- Facilitar el acceso al trabajo de la cofradía.
- Fomentar la pesca en general.
- Animar a la participación.
- Visibilizar a las mujeres.
- Impulsar medidas para la conciliación.
- Cursos para concienciar a las mujeres.
- Promover la participación femenina en las elecciones generales de las cofradías.
- Concienciar al sector.
- Realizar campañas para fomentar la participación y la presencia de la mujer en los órganos.

- *Desarrollar formaciones telemáticas para que exista una mayor libertad horaria de todas las titulaciones, ya que ahora deben ser presenciales. Reducción de requisitos, ya que se piden estudios primarios y mucha gente es extranjera. También realizar convenios con Ayuntamientos y el SEPE para escuelas marítimas donde se programen cursos de capacitación para poder gobernar embarcaciones y que cuenten con periodos de prácticas renumeradas con las empresas locales.*
  - *Incentivar a las empresas con representación femenina.*
  - *Mismo trato económico en cuanto a la dependencia por igual de las pesquerías, se encuentren enroladas o no.*
  - *Facilitar la iniciativa a las mujeres.*
  - *Facilitar el acceso al trabajo en el sector.*
  - *No depende de nosotros.*
  - *Formar y dar más ayudas.*
  - *Ampliar las posibilidades de participación.*
  - *Exigir presencia femenina.*
  - *Fomentar con el ejemplo y dar ayudas.*
  - *Garantizar igualdad de salario.*
  - *Poco se puede hacer si no tenemos apenas mujeres en el sector.*
  - *Promover mayor participación de mujeres en el sector en general.*
  - *Incentivar mediante una campaña dirigida a las mujeres para que participen en las elecciones a los órganos rectores.*
  - *Campañas para fomentar la participación femenina en los procesos electorales.*
  - *Promover la presencia de mujeres en el mar.*
  - *Se puede hacer lo mismo que en cualquier empresa.*
  - *Conciliación y apoyo a la vida familiar.*
  - *No es un problema de igualdad. Es un problema de interés de las mujeres para acceder al sector pesquero profesional y, a partir de ahí, a los órganos de dirección. Eso deberían potenciar las administraciones.*
  - *Educación, cursos de sensibilización y medidas de conciliación.*
  - *Transmitir la necesidad de participación entre las trabajadoras mujeres.*
  - *Fomentar la participación de las pocas mujeres marineras y/o rederas.*
  - *Cambiar la orden de estatutos e influyentes de cada sector.*
  - *Cambiar la ley electoral de cofradías.*
  - *Garantizar que no se pierda la pesca, porque en muchas cofradías la igualdad ya existe.*
  - *Acciones formativas en materia de igualdad de género.*
  - *Si no hay mujeres armadoras o tripulantes, no pueden acceder a órganos de decisión.*
  - *No se puede hacer nada. El problema es que se trabaja 10 horas en el mar, cuando existe pareja e hijos es muy difícil resolver problemas estando en el mar.*
  - *Lo primero que tiene que hacer la Administración es tratar por igual al personal en tierra (mayoritariamente femenino) que al que va embarcado, ya que ambos dependen de la misma manera y tiene la misma fuente de ingresos (ambos por salario a la parte).*
  - *Se necesita implicación de las administraciones más próximas (como los ayuntamientos).*
  - *Mejorar el sistema para que haya relevo generacional.*
- En relación al apartado **“desea realizar alguna observación adicional relacionada con este diagnóstico”**, las cofradías han señalado lo siguiente:
- *El problema, ahora mismo, no lo vemos hacia las mujeres. Lo que vemos es que no hay pescadores/as, y así es difícil hablar del tema del liderazgo.*
  - *En esta cofradía nunca hubo ningún tipo de discriminación por razón de género.*
  - *Las mujeres tienen que tener los conocimientos para el puesto directivo al que van a presentarse y así tener una mayor implicación en los cargos que se va a desempeñar.*
  - *La mayoría de las cofradías cuentan con listas abiertas, lo cual es lo más democrático. Imponer cuotas femeninas o masculinas en sí es discriminatorio. En nuestro caso particular, todo el mundo es elegible.*
  - *Las candidaturas a órganos de dirección están abiertas a cualquier afiliado, independientemente de su sexo. El sistema electoral de las cofradías se organiza en listas abiertas, por lo que resulta imposible el establecimiento de cuotas de género.*
  - *En esta cofradía existe un mínimo, muy mínimo, de mujeres que quieran dedicarse a trabajar en la mar y así optar a un puesto de decisión en cofradía.*
  - *Llevamos años y el avance es muy escaso en cuanto a la participación activa de mujeres en el sector pesquero.*

- *El sector no pone trabas a las mujeres pescadoras. Se sale de puerto a las 6:00 horas y se vuelve a las 16:00h. La conciliación familiar es imposible. Si no hay un número superior de mujeres en el mar nunca podrán estar en los órganos de decisión.*

#### 4.3.2. Asociaciones de mujeres del sector pesquero y acuícola

- **En este diagnóstico han participado 12 asociaciones de mujeres<sup>17</sup>.** La mitad de ellas representan a un determinado grupo profesional: una asociación pertenece al segmento de la pesca extractiva (en el que se integran, mayoritariamente, pescadoras, marineras y armadoras), 2 operan en el ámbito del marisqueo a pie, 2 son representativas de la industria auxiliar a la pesca (y representan a colectivos como rederas, neskattillas o empacadoras) y otra está dedicada al sector de la comercialización. Las otras 6 asociaciones restantes incluyen entre sus miembros a diferentes colectivos de trabajadoras del mar de toda la cadena de valor.
- **Las personas que han cumplimentado el formulario en representación de la asociación ejercen, mayoritariamente, el cargo de presidenta (6),** seguido de vicepresidenta (2), personal de asistencia técnica (2), representante en calidad de portavoz (1) y administrativa (1).
- Las asociaciones que han respondido al cuestionario pertenecen a los siguientes territorios: Galicia (5), Andalucía (2), Cataluña (1), Comunidad Valenciana (1) y País Vasco (1). También hay otras 2 asociaciones que tienen carácter nacional.
- **En cuanto a su tamaño y composición, la muestra es bastante heterogénea.** A nivel nacional pueden llegar a los 15.000 miembros, mientras que a nivel local pueden estar integradas por solo 10 mujeres.

<sup>17</sup> Además de estas 12 asociaciones, cuyas representantes ha trasladado al cuestionario la visión de las propias organizaciones a las que representan, también se ha recibido una encuesta cumplimentada, a título personal, por una trabajadora profesional del mar que pertenece a un territorio insular donde no existe movimiento asociativo femenino. La información que proporciona esta profesional en el primer bloque del cuestionario (en relación a los órganos de gobierno y decisión) no puede ser considerada válida, en tanto que no se trata de una entidad, pero su visión en el segundo bloque de carácter cualitativo sí ha sido considerada para el estudio.





- **Las Juntas Directivas de las asociaciones de mujeres participantes están constituidas prácticamente en su totalidad por mujeres.** Solo en dos casos se ha referido la existencia de hombres en dicho órgano. No obstante, la media de hombres en las Juntas Directivas de las asociaciones de mujeres es de 0,67.
- **La mayor parte de estas asociaciones de mujeres están representadas o participan en órganos consultivos sectoriales o específicamente relacionados con la igualdad;** concretamente, 9 de las 12 asociaciones que han cumplimentado la encuesta. Entre dichos órganos, mencionan los siguientes:
  - Representación en Consejos de la Mujer de carácter local y autonómico.
  - Representación en Consejos Asesores de Pesca como el Mediterranean Advisory Council (MEDAC).
  - Integración en otras asociaciones de mujeres del sector de ámbito territorial más amplio (nacional) como ANMUPESCA.
  - Pertenencia a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
  - Pertenencia a la Red Europea de Mujeres de la Pesca (AKTEA).
  - Participación en Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP).
  - Miembros del Grupo de Trabajo para la igualdad en el sector pesquero coordinado por la Secretaría General de Pesca (SGP).
  - Representación/colaboración en Institutos de las Mujeres de carácter autonómico.
- Según estas asociaciones, **el grado de participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector se sitúa, de media, en un 3,91, según la escala del 1 al 10** (una calificación más baja que la percibida por las cofradías); mientras que dicha **representación en órganos consultivos, foros y espacios de debate se eleva a 5** (algo por encima de la calificación que otorgan las cofradías).
- En cuanto a la calificación de los **factores que más dificultan la presencia de mujeres en los órganos de decisión** (según una valoración creciente en la que 1 equivale a “poco” y 5 a “mucho”) son, por este orden de importancia: **conciliación familiar, laboral y personal (3,33), que empata con la falta de referentes**

**femeninos (3,33).** Le siguen de cerca otros aspectos limitantes como la existencia de roles de género o creencias sobre las capacidades y/o aptitudes de liderazgo de las mujeres (3) y la brecha salarial (3); y, por último, los factores relacionados con la política y cultura empresarial (2,58). Cabe destacar que todos estos factores tienen una puntuación superior al 2,5 en una escala del 1 al 5, por lo que se considera que todos ejercen un fuerte impacto a la hora de impedir el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y decisión.

- Además, en las respuestas abiertas las asociaciones han señalado los siguientes **factores que contribuyen a perpetuar el techo de cristal**.

- *La necesidad de dedicar tiempo al trabajo para poder ascender.*
- *La falta de motivación personal.*
- *La escasa presencia de mujeres en el mundo del mar y, en concreto, en las tareas que se desarrollan en los mismos puertos pesqueros, lo cual frena la iniciativa de las propias mujeres de entrar a formar parte de los órganos de decisión.*
- *Las condiciones sociolaborales: que no exista un al salario mínimo interprofesional, la falta de reconocimiento de las enfermedades profesionales o el hecho de que no se de una igualdad real en las representaciones.*
- *La falta de una igualdad real en la representación dentro de las organizaciones.*
- *La permanencia de prejuicios en ciertos entornos rurales hacia aquellas mujeres que tienen aspiraciones de liderazgo, ganas de formar su propia empresa o de desempeñar puestos que exijan sacrificar un tiempo que, según la mentalidad patriarcal imperante, se considera que deberían dedicar al cuidado de la familia.*
- *El hecho de que se utilice a las mujeres como propaganda política con promesas que nunca se cumplen.*
- *La falta de organización de las mujeres del sector o ausencia de asociacionismo femenino que existe en ciertos territorios.*
- *Cabe destacar que, en relación a estas barreras, una de las asociaciones participantes considera que “No hay ningún factor negativo hacia la mujer”.*

- **La mayoría de asociaciones de mujeres (8) afirman haber participado en el desarrollo de acciones específicas para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión a través de estrategias, planes o programas de igualdad, o participando en actuaciones que se enmarcan en dichas estrategias y planes.** Entre estas acciones, señalan las siguientes.

- Colaboración con la Secretaría General de Pesca para el desarrollo del banco de imágenes de mujeres de la pesca promovido a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- Participación en mesas de trabajo en el sector del mar.
- Colaboración en programas y estrategias de la federación cofradías o los GALP.
- Aportaciones al Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, impulsado por la SGP, y participación en la Evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero 2015-2020.
- Representación en reuniones sectoriales en materia de igualdad a través de la asociación nacional ANMUPESCA.
- Apoyo a la creación de un Observatorio de Igualdad de Género en el sector pesquero, de carácter independiente, para la realización de estudios cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género.
- Colaboración en publicaciones y estudios autonómicos relacionados con la mujer y el trabajo femenino en el mar.
- Actuaciones de cara al 8M, Día Internacional de la Mujer.
- Participación en el desarrollo del Anteproyecto de Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar de Andalucía, evaluación del plan para la igualdad de género en el sector pesquero 2015-2020, y en el borrador del plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2021-2027. También participación en la Comisión de seguimiento del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía (Horizonte 2020), y en la elaboración del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía (horizonte 2027).

- Participación en el desarrollo de otras estrategias y acciones de igualdad de carácter autonómico.
  - Colaboración con las universidades en el impulso de líneas de investigación en materia de género.
  - Acciones para favorecer empoderamiento a la mujer en puestos de trabajo a bordo de embarcaciones o en titulaciones en paridad con los hombres.
- Asimismo, **las asociaciones de mujeres están llevando a cabo una amplia variedad de acciones para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión** entre las que destacan las siguientes (tanto las seleccionadas dentro del listado predeterminado del cuestionario como añadidas por las propias asociaciones en base a sus líneas de trabajo actuales):

- Visitas guiadas o talleres en centros educativos, así como presencia en ferias para dar a conocer y poner en valor su trabajo.
  - Programas de liderazgo y habilidades sociales.
  - Entrevistas en medios de comunicación y en canales de difusión propios (redes sociales) para dar a conocer a sus asociadas.
  - Acciones de visibilización y valorización de los oficios tradicionalmente vinculados a la mujer en el sector pesquero.
  - Participación en exposiciones para divulgar y fomentar la cultura marinera.
  - Formación en igualdad y acoso en el trabajo.
  - Acciones para fomentar la contratación de la mujer en puestos de liderazgo.
  - Premios a mujeres del sector.
  - Realización y participación en cursos, programas de liderazgo, desarrollo de habilidades directivas/emprendedoras o promoción del talento femenino.
  - Desarrollo de acciones de visibilización de referentes femeninos a través de publicaciones, exposiciones, actos, congresos, reconocimientos y otros.
  - Organización de jornadas como el I encuentro internacional de mujeres de la pesca entre Andalucía y Marruecos: “Líneas estratégicas en política de igualdad para las mujeres del sector pesquero de África y Europa”, entre otras jornadas de mujeres del sector pesquero y acuícola.
  - Participación en reuniones sobre legislación en materia de igualdad.
- Realización de análisis cuantitativos y estudios de género como el “Análisis de las posibilidades de participación de la mujer en la reproducción social y económica de la actividad pesquera en Andalucía”.
  - Creación de bolsas de trabajo específica para mujeres del sector que ponen en contacto a trabajadoras del mar con empresas que puedan contratarlas.
  - Cursos de sensibilización en materia de género dirigidos al sector.
  - Campañas promocionales como #DeTu-Mar, para poner en valor y visibilizar el papel de la mujer en el sector pesquero a través de vídeos de diferentes historias del día a día de la mujer y la mar.

En relación a **lo que consideran estas asociaciones de mujeres que el sector y los agentes sociales pueden hacer para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión**, han dado las siguientes respuestas, que se transcriben a continuación:

- *Favorecer la representación de ambos sexos, independientemente de los sectores.*
- *Que los agentes sociales se integren y preocupen más por las asociaciones para conseguir una igualdad en salarios, terminar con el intrusismo, etc.*
- *Presionar a las administraciones para que nos escuchen y comenzar a cambiar la legislación en temas que afectan al sector del mar y las mujeres del mar.*
- *Formación e igualdad.*
- *Implicar y apoyar a más mujeres para que asuman roles directivos en las asociaciones sectoriales.*
- *Tratar las actividades realizadas habitualmente por las mujeres en el sector como oficios de primer nivel y fundamentales para la pesca extractiva. Ya que esos empleos necesitan ser valorados como un trabajo técnico de máxima importancia.*
- *Impartir formación en igualdad y acoso en las empresas, así como fomentar y priorizar la contratación de la mujer en puestos de liderazgo.*
- *Dar visibilidad a las profesionales que están en el sector y tratarlas como expertas que son en su trabajo.*
- *Impulsar la ley la paridad de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del sector, sobre todo en las cofradías.*
- *Establecer criterios de paridad.*

- *Formar, convocar y poner a disposición de las mujeres las herramientas para poder facilitar la información a lo largo de la comunidad autónoma.*
- *Desarrollar acciones motivadoras.*
- *Promover la incorporación de la mujer a los trabajos del mar para que así deseen formar parte de los órganos de gobierno.*
- *Reivindicar sus derechos como trabajadoras.*
- *Que las propias mujeres se valoren.*
- *Fomentar la presencia y participación de las mujeres. Escuchar sus opiniones y tenerlas en cuenta en futuras políticas sociolaborales.*
- *Desarrollar una política de transmisión a la sociedad de los valores del trabajo marítimo-pesquero y sensibilizar sobre la importancia de que las mujeres participen y estén en los órganos de decisión. Estos valores, tal y como son experimentados y aplicados por las personas profesionales del sector, deben ser transmitidos mediante una política de comunicación social.*
- *Favorecer el embarque femenino.*
- *Cursos, acciones de visibilización, programas y foros.*
- *Más divulgación y cursos profesionales.*

En relación a la pregunta **“qué pueden hacer las administraciones públicas para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión”**, las asociaciones apuntan las siguientes reflexiones:

- *Dar una vuelta a los estatutos de las cofradías para formar la Junta General.*
- *Promover el asociacionismo, incentivar a las mujeres poniendo en valor el trabajo que realizan, y apoyarlas en sus demandas.*
- *Darnos las herramientas necesarias para que la legislación nos haga autónomas reales sin depender de cofradías y decretos obsoletos.*
- *Aportar información y formación.*
- *Facilitar la conciliación para que así más mujeres den un paso al frente y asuman puestos de representación.*
- *Poner en valor las labores históricamente feminizadas y que, por el mero hecho de haber sido realizadas por las mujeres, parecen haber sido oficios de segundo nivel. Al mismo tiempo, han de impulsarse medidas que favorezcan una igualdad real entre hombres y mujeres y propicien la eliminación de los techos de cristal.*



- *Formar en igualdad y acoso e incentivar la contratación de la mujer.*
- *Animar y alentar a las mujeres a que se presenten a dichos órganos.*
- *Imponer por ley la paridad de hombres y mujeres en los órganos de gobierno.*
- *Establecer criterios de paridad.*
- *Facilitar el acceso por medio de los consejos comarcales y sectoriales.*
- *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en las mismas labores.*
- *Promover la igualdad desde los centros formativos.*
- *Fomentar el trabajo del mar independientemente del sexo.*
- *Estar dentro de la misma legislación de autónomos, con los mismos derechos y una independencia real dentro de la legislación de pesca. Algo tan simple como poder tener una vida laboral digna dentro de la profesión.*
- *Impulsar a la mujer hasta alcanzar paridad en los puestos importantes.*
- *Cumplir la correspondiente legislación en materia de género que aboga por la presencia de las mujeres en los órganos de toma de decisiones.*
- *Abrir un espacio de interlocución política para incentivar la contratación de mujeres con el apoyo y la financiación pública. No sólo por política de igualdad de género, sino por la posible contribución efectiva de las mujeres a los órganos de decisión*
- *Fomentar la inclusión en el Régimen Especial del Mar (REM) de las mujeres, facilitando su contratación.*
- *Desarrollar cursos, acciones de visibilización, programas y foros.*
- *Involucrarse en el sector, no poner trabas.*

Por último, en el campo abierto en el cuestionario para que las representantes de estas asociaciones puedan expresar **otras observaciones a este diagnóstico**, no incluidas en las preguntas anteriores, han expuesto las siguientes apreciaciones.

- *Las mariscadoras de Galicia están dejando sus puestos de trabajo. La burocracia y la normativa no tiene en cuenta nuestras necesidades. Es necesario escuchar nuestras inquietudes y cambiar o realizar una legislación acorde a ellas.*
- *Que se tenga claro que las cofradías y las federaciones son las asociaciones reales*



*donde está el sector del mar y que, por tanto, se tienen que priorizar ante otras asociaciones que desvirtúan la realidad del sector del mar.*

- *A través de ANMUPESCA, las mujeres del sector pesquero vamos avanzando poco a poco, pero necesitamos mucho apoyo de las administraciones públicas para poder estar en las mesas de gobierno y de trabajo donde se debate el futuro del sector.*
- *Conseguir la igualdad real, antes de que dejemos nuestro oficio.*
- *En el Régimen del Mar existen mujeres, pero realizando labores de administrativo, y como secretarías, pero pocas desempeñan el cargo de patrón mayor.*
- *Que sean de valor este estudio.*

#### 4.3.3. Entidades sectoriales

- Han participado en este diagnóstico **10 entidades sectoriales que representan a diferentes segmentos de la cadena de valor.**
- En cuanto al ámbito territorial, el reparto es el siguiente: Andalucía (2), Galicia (2), Canarias (1), País Vasco (1), Principado de Asturias (1), Comunidad de Madrid (1) y ámbito nacional (2).



- Por tipología, 6 son federaciones de cofradías de pescadores de distinto ámbito territorial, especialmente autonómico; 3 son asociaciones empresariales dedicadas, fundamentalmente, a la pesca extractiva y la comercialización, y una de las participantes es un consejo regulador.
- **En promedio, la plantilla de estas entidades se compone de 6,63 personas, de las cuales 3,38 son mujeres (el 51%). Por su parte, el promedio de personas que componen los órganos de decisión es de 7,25 personas, de las cuales únicamente el 1,75 son mujeres, lo que se corresponde con un 24%<sup>18</sup>.**
- En las entidades participantes, las mujeres ocupan cargos o puestos de responsabilidad

en una amplia variedad de órganos de decisión: Secretaría General y Secretaría General Adjunta (4), Administración (3), Presidencia (2), Vocalía (2), Cargos intermedios (2), Vicepresidencia (1), Tesorería (1) y Dirección o Gerencia (1).

- Por otro lado, **solo una entidad ha indicado que en su estructura directiva no hay ningún cargo ocupado por mujeres.** Además, cabe señalar que varias de las mujeres que han cumplimentado los cuestionarios en representación de dichas entidades ocupan puestos de responsabilidad en los departamentos de Comunicación o I+D+i.
- De las 8 entidades que han respondido a la pregunta del cuestionario relativa a la cobertura de los cargos anteriores por ascenso interno, 6 de ellas (el 75%) indican que **menos del 20% de los puestos que están ocupados por mujeres han sido cubiertos por ascenso interno.** Mientras que las 2 entidades restantes han indicado que más del 80% de dichos puestos ha sido cubierto por ascenso interno.
- **6 entidades señalan que participan en un órgano consultivo específicamente relacionado con la igualdad,** destacando en este sentido la colaboración con la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (2); la pertenencia a asociaciones de mujeres del sector de carácter autonómico (2); la participación en foros, mesas y conferencias relacionadas con esta cuestión, organizadas por el gobierno autonómico (1), o la intervención en espacios como el Mediterranean Advisory Council (MEDAC) a través de entidades en las que están representadas. No obstante, **ninguna de las entidades ha señalado contar con una estrategia, plan o programa para promover la presencia de las mujeres en los órganos de decisión<sup>19</sup>.**

<sup>18</sup> **Nota metodológica:** De manera general, las federaciones de cofradías de pescadores, asociaciones de armadores, organizaciones empresariales y resto de entidades que han cumplimentado los cuestionarios, han interpretado como “plantilla” el conjunto de personas que trabajan en el seno de la propia organización y no aquellos trabajadores que pertenecen a sus entidades o empresas asociadas. No obstante, a la hora de estimar la composición real de sus órganos de gobierno y decisión, se percibe que una de las federaciones de cofradías de carácter autonómico podría haber incluido en este cálculo, no solo a su propio personal directivo sino también al personal que ejerce cargos de responsabilidad dentro de sus entidades asociadas, dado que señala un mayor número de directivos que de trabajadores (concretamente, ha indicado 2 personas de plantilla, ambas mujeres, y 126 personas en órganos de decisión, 18 de ellas mujeres). Esta estimación ha sido descartada de las estadísticas del bloque cuantitativo relativo a entidades, con el correspondiente ajuste de las medias afectadas, para evitar desvirtuar los resultados globales en este grupo de interés.

<sup>19</sup> Debido a que la participación por parte de las entidades invitadas a participar en la encuesta ha sido escasa, con ausencia de importantes patronales que representan los intereses empresariales en determinados segmentos de actividad, algunas respuestas como esta no pueden extrapolarse al conjunto del sector. Se tiene constancia de que, al margen de las que han cumplimentado los cuestionarios, existen otras grandes organizaciones sectoriales que sí cuentan con planes o estrategias en materia de género.

- En una escala del 1 al 10, **las entidades consideran que la participación de las mujeres en el conjunto de órganos de gobierno y decisión del sector se sitúa, en general, en el 5,2**, superando ligeramente el aprobado.
- En relación a la percepción de dicha representatividad **dentro de la propia entidad, la valoración aumenta un par de décimas hasta el 5,4**; mientras que, **si se consulta por la representatividad en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate, la puntuación crece hasta el 6,2**, considerándose buena.
- El promedio de la puntuación de los **factores que inciden en la presencia de la mujer en los órganos de decisión** (valorados de 1 “poco” a 5 “mucho”), según su orden de influencia para las entidades participantes, es el siguiente: **1º) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (3,8)**; **2º) Factores relacionados con la política y cultura empresarial (2,7)**; **3º) Falta de referentes femeninos (2,5)**; **4º) Existencia de roles de género (2,4)**, y **5º) Brecha salarial (1,7)**.
- Además, señalan que **otro factor que incide en la presencia de la mujer en los órganos de decisión es la propia escasez de mujeres en el sector de la pesca extractiva**, por lo que son muy pocas las que llegan a puestos de responsabilidad<sup>20</sup>.
- Entre las **acciones que se están llevando a cabo desde las organizaciones sectoriales para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión** destacan las siguientes:
  - **Acciones de visibilización de referentes femeninos** (publicaciones, actos, jornadas, reconocimientos, entrevistas a presidentas de asociaciones de mujeres del sector, etc.) que afirma haber realizado 7 entidades.
  - **Medidas de conciliación y flexibilización**, realizadas por 3 entidades. Una de ellas matiza que dichas medidas se han contemplado para todo el personal, hombres y mujeres.
  - **Análisis de estadísticas o estudios de género**, realizados por 2 entidades.
  - **Acciones positivas de contratación y promoción**, que señala una única entidad.
- Asimismo, cabe destacar que **solo una entidad ha afirmado que no está realizando ninguna acción para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión, por considerar que no hay mujeres en su organización a las que puedan ir dirigidas**.

Respecto a **lo que consideran estas entidades que el sector y los agentes sociales pueden hacer para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión**, han comentado lo siguiente:

- Como acción positiva, se subraya la importancia de introducir Vicepresidencias de la Mujer en los estatutos de las cofradías para hacer más paritarios los sistemas de representación. Para una de las entidades participantes, esta medida garantiza la presencia femenina en los órganos de gobierno a nivel estatutario, lo que implica un compromiso a largo plazo.
- Se apunta a la necesidad de impulsar el relevo generacional para propiciar este liderazgo femenino.
- Varias entidades consideran que es necesario promover el acceso de las mujeres a la profesión marítimo-pesquera como paso previo a su presencia en los órganos de decisión.
- En línea con lo anterior, consideran que la igualdad se favorece garantizando la presencia de las mujeres en los órganos de decisión, una cuestión que también hay que visibilizar (no solo su presencia como fuerza laboral), poniendo el foco en sus capacidades de liderazgo y ayudándoles a desarrollarlas.
- En el caso de las pymes, las entidades matizan que los órganos de decisión están copados por los accionistas.
- El rol tradicionalmente asignado a la mujer como administradora o ayuda complementaria a la actividad principal sigue siendo reproducido en la actualidad según algunas de las entidades.
- Las entidades sectoriales también se aprecian que solo en el propio colectivo femenino puede garantizar el impulso de este liderazgo.

<sup>20</sup> Con carácter particular, la representante de una de las entidades sectoriales que ha cumplimentado el cuestionario señala el bloqueo por parte de la administración a su representación en organizaciones supranacionales como la Comisión Internacional para la Conservación del Atún Atlántico (ICCAT), donde, asegura, todos los puestos de la delegación española han sido ocupados por hombres.

Respecto a **lo que podrían hacer las administraciones públicas para impulsar este liderazgo femenino**, las entidades sectoriales trasladan las siguientes propuestas, que se transcriben a continuación.

- *Facilitar la renovación de la flota, incluyendo los GT sociales<sup>21</sup>, lo que mejoraría la habitabilidad de los buques y fomentaría la inclusión de tripulaciones mixtas.*
- *Regular o legislar en materia de paridad en los órganos de decisión.*
- *Favorecer la conciliación y promover herramientas para que las mujeres dispongan de tiempo para asumir responsabilidades en los órganos de decisión de las entidades, así como visibilizar a las mujeres que ya están presentes en los distintos subsectores de actividad pesquera mediante estadísticas periódicas.*
- *Importancia de dar visibilidad, entre las propias mujeres, a las posibilidades que tienen dentro del sector.*
- *La discriminación por sexo para propiciar que alguien llegue a los puestos de decisión o accionariado queda fuera de nuestra legislación. No hay mucho que hacer en el caso de las pymes.*
- *La decisión está en el sector femenino.*

Por último, **las entidades sectoriales trasladan las siguientes observaciones al diagnóstico:**

- *Fomentar la participación de las mujeres que representan al sector es también una tarea pendiente para la administración central.*
- *Cabe matizar que los puestos de decisión se alcanzan mediante elecciones al pleno, lo que implica que todos los cargos se cubren por ascenso interno.*
- *En el sector de la pesca extractiva es muy importante no perder de vista la perspectiva antropológica cuando se habla de cuestiones de género, pues tradicionalmente el marido ha estado en la mar ganando el dinero y la mujer se ha quedado en la casa administrándolo. Esto último equivale a tener el poder de facto.*



<sup>21</sup> Bruselas ha reconocido la existencia de «GT sociales», que permitan mejorar la habitabilidad de los buques sin que para ello el armador deba sacrificar la capacidad pesquera.



#### 4.3.4. Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP)<sup>22</sup>

- **Han respondido al cuestionario 18 GALP.**
- El ámbito territorial es el siguiente, por mayor orden de procedencia: Galicia (6), Principado de Asturias (4), Andalucía (2), Canarias (2), Cantabria (2), Comunidad Valenciana (1), y Región de Murcia (1).
- **En la Junta Directiva de los GALP** hay de promedio 11,78 personas, de las cuales, **3,66 son mujeres, lo que representa el 31%.**
- En la **plantilla de los GALP** hay de media 2,72 personas de las cuales de media 1,88 son mujeres. Por tanto, **hay una mayoría de mujeres; concretamente, un 69%.**
- En cuanto a los cargos que ocupan las mujeres en los órganos de decisión de los GALP, **la mayoría participan como vocales (13), gerentes (10), responsables técnicos (9)**, o forman parte de la Secretaría (5), Tesorería (5), vicepresidencia (3) y presidencia (2).
- **Solo un GALP afirma participar en un órgano consultivo específicamente relacionado con la igualdad;** en concreto, este grupo colabora con una plataforma provincial de mujeres por la igualdad.
- **Únicamente 5 de los 18 GALP participantes afirman disponer de una estrategia para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión<sup>23</sup>.** Entre ellas, apuntan a las propias Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) y, en un caso, hacen alusión a la realización de jornadas anuales formativas e informativas específicamente dirigidas a mujeres.

<sup>22</sup> Se mantiene la denominación GALP propia del periodo de programación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) 2014-2020, dado que durante el periodo de consulta a estas entidades para la realización de este diagnóstico aún no estaban configurados los grupos del periodo de programación FEMPA 2021-2027.

<sup>23</sup> Conviene puntualizar que las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) han de incluir la perspectiva de género, integrando el principio de igualdad de un modo transversal en las actuaciones previstas y describiendo el impacto o aportación de dicha estrategia a la igualdad de género en su territorio. Asimismo, las asociaciones de mujeres profesionales del mar o colectivos femeninos de la pesca ha de participar en la definición de dichas estrategias.

- Según una escala del 1 al 10, **en opinión de los GALP, la participación general de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del sector tiene de media un 3,78.**
- Sin embargo, **la participación en los órganos de gobierno y decisión del propio GALP se califica por encima del aprobado, con un 5,55.**
- Por su parte, **la valoración de la participación de las mujeres en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate también es aprobada por los GALP, con una puntuación de 5,39.**
- La valoración media por orden de importancia de los factores que inciden en la presencia de la mujer en los órganos de decisión (según una escala de 1 “poco” a 5 “mucho”) es la siguiente: primero, **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entendida como el factor que más relevancia tiene según los GALP, con una media de 4,06 puntos;** segundo, los factores relacionados con la política y cultura empresarial, valorados con un 3,33; tercero, la falta de referentes femeninos, que tiene una relevancia media de 3; cuarto, la brecha salarial, con un 2,61 y, en quinto lugar, la existencia de roles de género, con un 2,5 de media.
- En relación a **otros factores que contribuyen a mantener este techo de cristal** destacan:
  - El legado cultural de que la pesca, que ha sido realizada históricamente por hombres.
  - La falta de adaptación de las embarcaciones para acoger tripulaciones mixtas. En este sentido, consideran que no se promociona el trabajo en el sector pesquero entre las mujeres.
  - La falta de mujeres que se presenten a los cargos.
  - La escasez de mujeres en el sector pesquero regional, que conlleva que haya pocas mujeres en órganos de decisión.
- Dentro de las predefinidas en el cuestionario, las **medidas que están realizando los GALP para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión** son las siguientes, por orden de prevalencia:
  - **Acciones de visibilización de referentes femeninos** (publicaciones, actos, jornadas, reconocimientos, etc.), señaladas por 12 GALP.
  - **Medidas de conciliación y flexibilización** (11).
  - **Acciones positivas en materia de contratación y promoción** (4).
  - **Análisis o estudios de género** (2).
  - **Cursos de sensibilización en materia de género** (2).
- Como complemento a la respuesta anterior, concretan o añaden estas **otras líneas de actuación** que están llevando a cabo, y que se describen a continuación de manera aglutinada en ciertos casos por temáticas, a fin de evitar reiteraciones, ya que varios grupos han propuesto la misma o similar acción.
  - Proyecto para formar a personas en riesgo de exclusión en materias vinculadas al sector pesquero, en los que gran parte de los participantes fueron mujeres.
  - Publicación de libros con referentes femeninos de la comarca.
  - Baremación positiva del género en los proyectos en la concesión de las ayudas.
  - Empoderamiento de las mujeres a través del trabajo directo, por ejemplo, mediante la contratación de mujeres como técnicas del GALP.
  - Realización de estudios sobre la mujer en el mundo del mar y vídeos promocionales.
  - Impartición de formación sobre asociacionismo femenino y otro tipo de capacitación específicamente dirigida a mujeres en materia laboral, de Seguridad Social, liderazgo, gestión de grupos, digitalización, enfermedades laborales, biología de la mujer y cómo afecta profesionalmente, psicología para el fomento del desarrollo profesional, etc. También señalan la realización de cursos de acoso laboral e igualdad de género.
  - Participación en proyectos de cooperación con otros grupos como para unir, formar y visibilizar a las mujeres del mar.
  - Apuesta por la flexibilidad laboral y de horarios. Por ejemplo, programación de las reuniones dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación y organización de actividades en horarios adecuados.
  - Definición de acciones del plan de igualdad dentro de las estrategias.

- Desarrollo de jornadas relacionadas con la igualdad de género.
  - Realización de actividades de difusión del trabajo de la mujer en el mundo del mar como campañas de visibilización en redes sociales o fichas divulgativas difundidas a través de páginas web y entrevistas en radio y televisión.
  - Inclusión de las asociaciones de mujeres en las EDLP.
  - Participación en premios regionales orientados a las mujeres rurales.
- **Únicamente dos GALP han señalado que no realizan ninguna acción para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión.**
  - Al margen de lo anterior, también **proponen las siguientes líneas de actuación por parte del sector y los agentes sociales para impulsar este liderazgo femenino:**
    - *Formar a las nuevas generaciones en materia de feminismo, disolviendo la creencia de que la pesca es un trabajo para hombres.*
    - *Apoyar la conciliación laboral tanto de hombres como de mujeres.*
    - *Involucrar más a las propias mujeres y fomentar su participación.*
    - *Desarrollar campañas de promoción del liderazgo femenino.*
    - *Desarrollar regulaciones y normativas objetivas en las que la igualdad de oportunidades se oriente a facilitar el éxito de las mejores o los mejores.*
    - *Concienciar al sector sobre la importancia de la que mujeres ocupen puestos en los órganos de decisión y sensibilizar en materia de género.*
    - *Apoyar a las mujeres que ya ocupan cargos y dar mayor visibilidad a las mujeres referentes en el sector, promoviendo su participación como ponentes en foros, jornadas, eventos, etc.*
    - *Fomentar su participación en la toma de decisiones con consultas dirigidas a dichas mujeres y reforzando sus respuestas.*
    - *Promover proyectos que refuercen el empoderamiento de las mujeres en el sector del mar.*
    - *Fomentar el asociacionismo de las diversas profesiones de mujeres del mar.*
    - *Impartir formación para poder estar en los órganos de decisión, así como acciones de capacitación y visibilización.*
- *Desarrollar acciones en materia de promoción y programas de liderazgo femenino.*
  - *Crear comisiones específicas de la Mujer.*
  - *Favorecer una mayor integración de las mujeres en las organizaciones sectoriales.*
- Respecto a las **acciones que en concreto puede llevar a cabo la administración**, se especifican las siguientes, en la misma línea que las expuestas más arriba, y también agrupadas en algunos casos.
    - *Desarrollar campañas de promoción e incentivos para atraer a las mujeres al mar.*
    - *Concienciar desde edades tempranas.*
    - *Promoción de prácticas de igualdad (no de discriminación positiva).*
    - *Aplicación de políticas de igualdad y discriminación positiva.*
    - *Imposición de cuotas.*
    - *Vigilar y sancionar las malas prácticas que se produzcan en los órganos de decisión.*
    - *Obligar a empresarios y trabajadores a realizar un curso sobre igualdad de género.*
    - *Facilitar la adaptación de los puestos de trabajo y desarrollar medidas efectivas de conciliación de la vida laboral y familiar como la flexibilización de los horarios de trabajo.*
    - *Impulsar la igualdad sin provocar luchas de clases.*
    - *Incluir la igualdad en los criterios de selección para baremar los proyectos que reciben ayudas de los fondos.*
    - *Favorecer las condiciones laborales e higiénico-sanitarias en los barcos, conveios, etc. con enfoque de género.*
    - *Apoyar a las mujeres que ya están en los órganos de decisión o que quisieran estarlo a través de incentivos económicos.*
    - *Ejemplarizar y difundir los casos de éxito de mujeres a nivel empresarial.*
    - *Realizar formación en liderazgo y promover reuniones de mujeres empresarias.*
    - *Favorecer una mayor contratación de mujeres y acceso al trabajo directo con el sector para que todos y todas entiendan que hay sitio para cualquier persona, independientemente de su sexo.*
  - Como **comentarios adicionales a este diagnóstico**, destacan las siguientes:

- *Es fundamental promover entre las mujeres jóvenes la visión del sector pesquero como una salida profesional y asegurar la realización de las horas embarque.*
- *Mejorar la conciliación familiar para que los empresarios no tengan dificultades para contratar a mujeres.*
- *Nos parece muy interesante buscar fórmulas para que se incorporen más mujeres a los puestos de decisión. Nos gustaría que de este estudio salieran soluciones reales para incorporar a las mujeres de la pesca, que no se quedara en un mero estudio.*
- *Es necesario e importante favorecer la entrada de jóvenes al sector del mar y, entre ellos, la de mujeres. Este rejuvenecimiento del colectivo favorecerá la presencia y participación femenina en órganos de decisión.*

#### 4.3.5. Organizaciones de Productores Pesqueros (OPP)

- **Han participado en el diagnóstico 12 OPP.**
- La distribución territorial de las OPP participantes es la siguiente: Galicia (4), Andalucía (3), País Vasco (2) y Cataluña (1). Por otro lado, una de ellas ha indicado que ejerce su actividad a nivel nacional y otra a nivel transnacional.
- En cuanto a la plantilla, **las OPP tienen de media 8,5 personas, de las cuales 3 son mujeres (el 35,29%).**
- De media, **el número de personas que componen la Asamblea General** de las 10 OPP que han cumplimentado la pregunta acerca de dicha composición **es de 96,9, y cuentan con de media 57,1 son mujeres.** Este dato supondría **un 59% de representatividad femenina media** en base a la muestra participante.
- El nivel de representatividad femenino es muy dispar, pues dentro de las 10 OPP que han ofrecido respuestas en la pregunta relativa a la composición de su Asamblea General, **una de ellas afirma que no cuenta con mujeres en dicho órgano.** Por el contrario, **2 de estas 10 OPP aseguran tener más de un 76% de representatividad femenina en este órgano.**



- En cuanto a la composición de la Junta Directiva o Consejo Administrador, la media de personas —en este caso, entre las 12 OPP que han indicado datos en relación a este órgano— es de 8,75, mientras que las mujeres son de promedio 1,82. En relación a este órgano, la representatividad femenina baja al 20,8%, en tanto que 6 de las 12 OPP (el 50%) indican que no hay presencia femenina en estos órganos.
- Dentro de la Junta Directiva o Consejo Administrador de las OPP participantes, las mujeres encabezan la Secretaría (3), Gerencia (2), Vicepresidencia (2), Presidencia (1), Tesorería (1), Vocalía (1), entre otros puestos de carácter administrativo.
- Por otro lado, tres OPP han indicado que no hay mujeres que ocupen cargos en Junta Directiva o Consejo Administrador.
- Solo 4 de las 12 OPP (el 33,3%) han asegurado participar en algún órgano consultivo específicamente relacionado con la igualdad. Como dichos órganos, apuntan a la pertenencia o colaboración con asociaciones de mujeres del sector de carácter autonómico y/o local, así como su participación en los congresos nacionales de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- Solamente una OPP ha asegurado tener una estrategia específica para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión<sup>24</sup>. En este caso, se trata de una medida incluida en el Plan de Producción y Comercialización de la OPP para promover la diversificación de actividades y el apoyo a la incorporación de la mujer al sector pesquero.
- Según la opinión de las OPP, en una escala de 1 a 10, la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión se cuantifica, de media, en un 5. En cambio, la participación de las mujeres en los órganos de decisión de la propia OPP está algo mejor considerada, con un 6,17 de media.
- En cuanto a la participación femenina en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate, la valoración se sitúa en el 6,08 de media.



- Respecto a los factores que más inciden en la presencia de la mujer en los órganos de decisión (según la escala de 1 “poco” a 5 “mucho”), la conciliación de la vida laboral y familiar es considerado el factor de mayor influencia (con una puntuación de 3,08), seguido de los factores relacionados con la política y cultura empresarial (2,83), la falta de referentes femeninos (2,5), la existencia de roles de género (2,42) y la brecha salarial (1,92).
- Como factores adicionales, las OPP señalan la escasa presencia de mujeres que hay en el propio sector del mar y la falta de mujeres propietarias de empresas. Asimismo, una de las OPP participantes considera que en sus órganos de decisión no hay diferencias entre hombres y mujeres.
- En cuanto a las acciones que están llevando a cabo las OPP para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión, han señalado los siguientes:
  - *Visibilización de referentes femeninos* (4)
  - *Medidas de conciliación y flexibilización* (3)
  - *Acciones positivas en materia de contratación y promoción* (3)
  - *Análisis o estudios de género* (1)

<sup>24</sup> La obligatoriedad de contar con planes de igualdad se aplica a aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. Ninguna de las OPP participantes alcanza esta cifra, aunque hay una OPP que supera la treintena de trabajadores en plantilla.



- **Cursos de sensibilización en materia de género** (1).
- A la hora de concretar las anteriores acciones, señalan el impulso de la conciliación, a través de horarios flexibles y teletrabajo; realización de programas formativos de gestión empresarial y otros cursos para concienciar sobre el papel de la mujer en el sector pesquero; estudios de investigación; así como otras actuaciones en materia de visibilidad, entre las que destacan campañas promocionales, documentales y exposiciones fotográficas. Por su parte, una OPP apuntan que la presidencia de la organización de productores la ocupa una armadora que, a su vez, desempeña otros cargos de relevancia en asociaciones de mujeres del sector. Otra de las organizaciones de productores participantes señala que financian las visitas de turismo marítimo que realizan las socias de la asociación de mujeres de la región en colaboración con el personal de la OPP.
- Al margen de lo anterior, cabe señalar que **5 OPP (el 41,7% de la muestra de este grupo de interés) han indicado que no realizan ninguna acción para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión.**

Respecto a **lo que consideran las OPP que el sector y los agentes sociales pueden hacer para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión**, exponen las siguientes ideas, que se detallan a continuación a modo de resumen:

- Convenios que contemplen mejores condiciones para las mujeres embarazadas.
- Integración del sector pesquero como actividad en el marco de estas organizaciones.
- Anulación de estigmas por razón de sexo.
- Más visibilidad y apoyo al empoderamiento femenino.
- Adoptar medidas de conciliación y flexibilización de horarios, especialmente a través del teletrabajo.
- Es difícil hacer algo en relación a esta cuestión, ya que hay otros retos prioritarios como el relevo generacional.
- Incluir a las mujeres en más puestos directivos y dar visibilidad a aquellas que ya los ocupan para demostrar que hay mujeres que tienen experiencia y capacidad.
- Desarrollar campañas de promoción y fomentar la igualdad en el sector.

En cuanto a **lo que pueden hacer las administraciones públicas**, destacan las acciones que se transcriben a continuación; la mayoría de ellas en la misma línea que las propuestas en la pregunta anterior.

- Convenio en los que se contemplen mejores condiciones para las mujeres al quedar embarazadas.
- Fomentar la participación activa de las mujeres en el sector pesquero extractivo.
- Promover políticas de contratación para favorecer la inserción laboral de la mujer.
- Integrar la discriminación positiva en las políticas si una mujer es gerente o tiene un puesto de responsabilidad.
- Promover medidas de conciliación y flexibilización.
- Desarrollar programas de concienciación.
- Incentivar, mediante bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social, el ascenso de mujeres directivas.
- Mejorar el análisis de situación y favorecer que existan unas mismas condiciones laborales y medidas de conciliación familiar.
- Apoyar a las empresarias, por medio de ayudas y formación, aportarles mayor visibilidad y premiar la paridad en empresas.
- Desarrollar campañas de promoción y fomentar la igualdad en el sector.
- Asegurar que existan personas válidas, independientemente de que sean mujeres o hombres.
- Implantar políticas de difusión, comunicación y visibilización, con una estrategia es-

pecialmente dedicada a las mujeres, sobre el trabajo en el mar, los valores positivos que aporta la pesca y la importancia del liderazgo femenino en los órganos de decisión. Asimismo, garantizar que se cumpla, en lo posible, una composición equilibrada en los órganos de decisión.

Por último, como **comentarios adicionales a este diagnóstico**, una de las OPP matiza que se debería fomentar la igualdad y no la diferencia entre sexos.

#### 4.4. Análisis comparativo, por grupos de interés, de las preguntas cualitativas

##### 4.4.1. Valoración de la participación de la mujer en órganos de gobierno y decisión del sector

Al diferenciar por tipología de organizaciones las puntuaciones que se han obtenido en relación a la pregunta formulada en los cuestionarios sobre el **grado de participación que tienen las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector**, se observa una gran heterogeneidad de opiniones, y cierto grado de polarización, incluso dentro del mismo grupo de interés. Dichas valoraciones se muestran agrupadas, con fines comparativos, en los siguientes gráficos.

**Las asociaciones de mujeres del mar** han puntuado con un 1 en un 33,33% de los casos la participa-

ción femenina en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector. Por tanto, **son el grupo de interés que peor valora dicha representación**. Sin embargo, destaca que también existe un 16,67% de asociaciones de mujeres que han puntuado esta cuestión con un 10, situándose en el otro extremo.

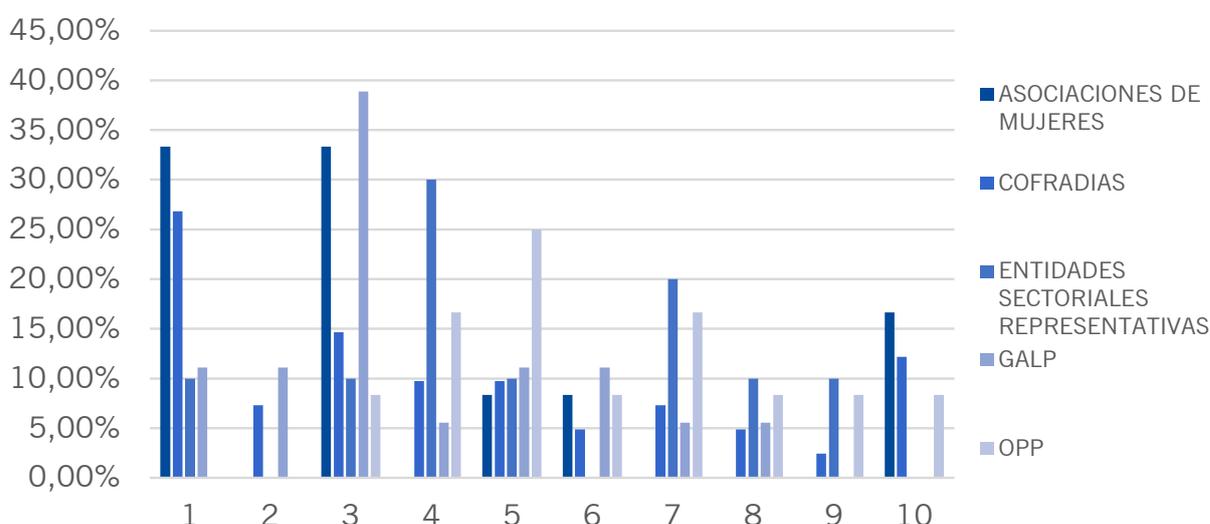
Las cofradías de pescadores muestran una perspectiva similar, siendo el valor 1 seleccionado por un 26,83% de la muestra. Al igual que en el caso anterior, hay un considerable porcentaje de cofradías (el 12,2%) que califica dicha representación femenina con una puntuación máxima de 10.

En el caso de las entidades sectoriales, un 30% ha valorado el liderazgo femenino en el conjunto del sector con un 4 y un 20% con un 7; manteniéndose el resto de los valores entre el 10% y el 0%.

Por su parte, una amplia parte de los GALP participantes (el 38,89%) otorga como valor más representativo el 3, dándose una cierta homogeneidad en el resto de los valores; al menos, no tan dispar como la que se observa en otros grupos de interés.

Por último, el 25% de **las OPP** ha valorado esta cuestión con un 5. Sin embargo, el resto de las opiniones se han distribuido por toda la escala, quedando únicamente con un 0% de respuestas los valores 1 y 2. **Son, por tanto, el grupo de interés que tiene una visión global más positiva sobre la participación de la mujer en los órganos de gobierno y decisión del sector.**

Comparativa de las valoraciones sobre el grado de participación que tienen las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector



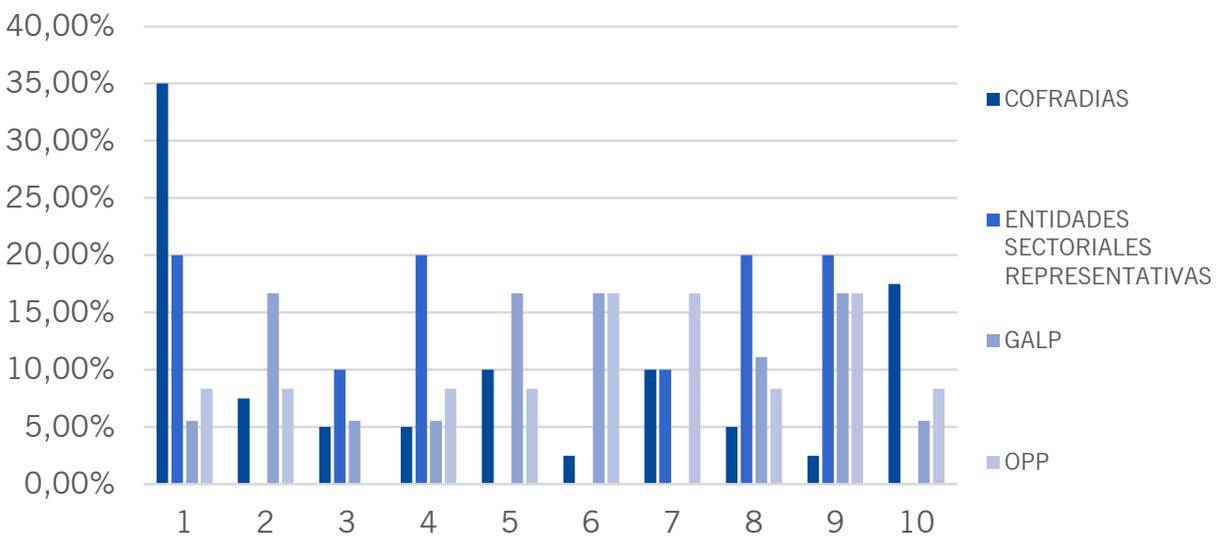
Consultadas sobre cuál es el **grado de participación de la mujer en los órganos de decisión y puestos de responsabilidad de sus propias organizaciones**, el **35% de las cofradías han valorado esta cuestión con una nota mínima de 1**, siendo uno de los grupos de interés más autocríticos respecto a la escasa representatividad que tiene la mujer en sus propias estructuras de poder. Pese a lo anterior, un significativo 17,5% ha optado por otorgar una calificación máxima de un 10, observándose, por tanto, una importante polarización en relación a esta cuestión.

Esta discrepancia disminuye si la comparamos con las valoraciones de las entidades o los GALP, que tienden hacia puntuaciones más intermedias, aunque con porcentajes considerables que optan por el suspenso en relación a esta cuestión (un 20% de las entidades califican esta representatividad femenina en el seno de sus propias organizaciones con solo un 1 y otro 20% con un 4 de nota media), mientras que para un 16,67% de los GALP participantes dicha representatividad femenina se queda en un 2.

Por último, **las OPP muestran, de nuevo, una mayor tendencia hacia las calificaciones más altas**, donde los valores 6, 7 y 9 aglutinan, respectivamente cada uno de ellos, el 16,67% de las puntuaciones otorgadas por estas organizaciones.



Comparativa de las valoraciones sobre el grado de participación que tienen las mujeres en los órganos de gobierno y decisión de las propias entidades



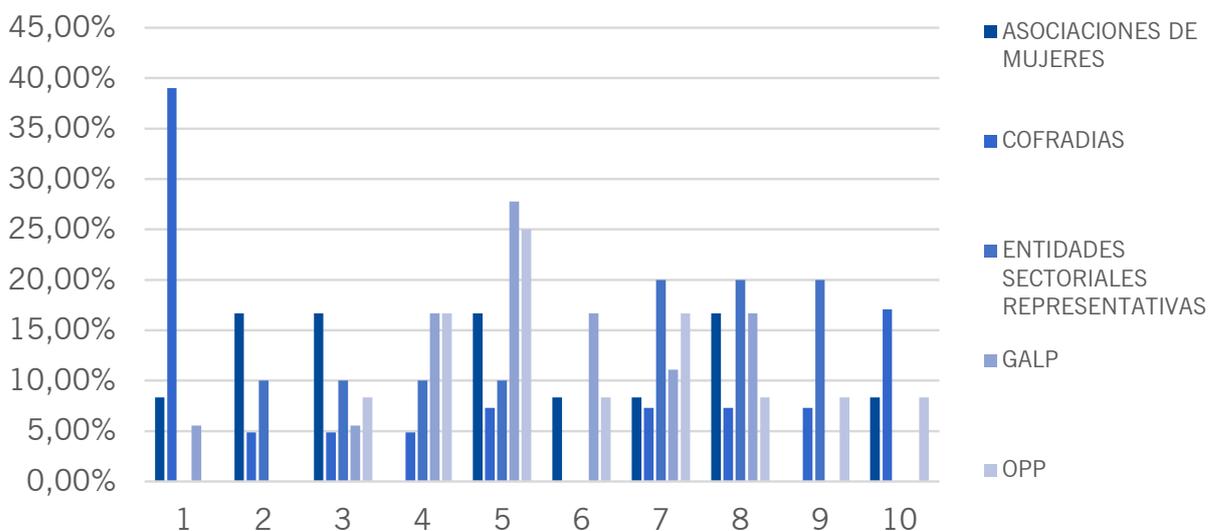


Si se consulta a los diferentes grupos de interés que han intervenido en este diagnóstico por la **participación de las mujeres en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate**, se observa que son las asociaciones de mujeres las que tienden a repartir valoraciones más homogéneas entre las distintas puntuaciones que van del 2 al 8, con un 16,67% de las puntuaciones concentradas, respectivamente, en los valores 2, 3, 5 y 8 de nota media.

Por otro lado, **son las cofradías de pescadores las que señalan un menor liderazgo femenino en estos espacios, pues el 39,02% han valorado esta cuestión con una puntuación mínima de 1**. Además, se vuelve a detectar cierta polarización en este grupo, ya que un 17,07% de cofradías han puntuado esta cuestión con un 10.

En cuanto a las entidades sectoriales, la percepción mayoritaria se concentra en puntuaciones altas, concretamente en los valores 7, 8 y 9 (con porcentajes del 20% cada uno de ellos). Mientras que **para los GALP y las OPP, la valoración que más se repite es el 5** (con un 27,78% y 25% de las puntuaciones respectivamente), por lo que podría decirse que **son los grupos que, en líneas generales, muestran una visión más positiva en relación a esta cuestión**.

Comparativa de las valoraciones sobre el grado de participación que tienen las mujeres en otros órganos consultivos, foros y espacios de debate



#### 4.4.2. Valoración de los factores que condicionan la presencia de mujeres en órganos de decisión del sector

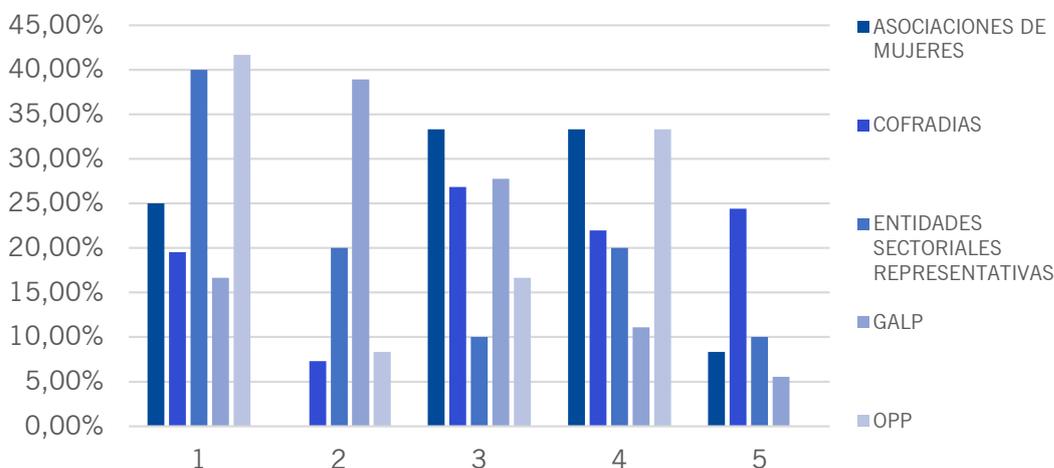
Al analizar las valoraciones (en una escala del 1 “poco” al 5 “mucho”) que los distintos grupos de interés atribuyen a los factores que dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y decisión, también se observan diferencias según el tipo de organización.

Respecto a la **“Existencia de roles de género o creencias preconcebidas sobre las capacidades y/o aptitudes de liderazgo de las mujeres”**, son las OPP las que atribuyen una menor influencia a este factor (el 41,67% le asignan una puntuación mínima de 1). Para las asociaciones de mujeres del sector, este factor tiene una influencia media, aunque relevante (el 33,33% le asignan un valor de 3 o de 4, respectivamente). Igualmente, las **cofradías** atribuyen a este factor puntuaciones intermedias, aunque un considerable 24,39% de este grupo cree que los roles de género tienen una influencia máxima de 5, siendo el **grupo de interés que mayor peso otorga a este aspecto en la perpetuación del techo de cristal**.

Por el contrario, **para las OPP este factor es menos influyente**, pues ninguna le otorga una puntuación máxima de 5. En la misma línea, el 83,34% de los GALP concentran sus opiniones en valores de 3 o menos. Asimismo, en al menos el 40% de los casos, tanto las entidades como las OPP han valorado esta cuestión con una puntuación mínima de 1, aunque en el caso de estas últimas, hay un considerable 33,3% que sube la puntuación de este factor a un 4.



Comparativa de las valoraciones del factor “Existencia de roles de género o creencias preconcebidas sobre las capacidades y/o aptitudes de liderazgo de las mujeres”





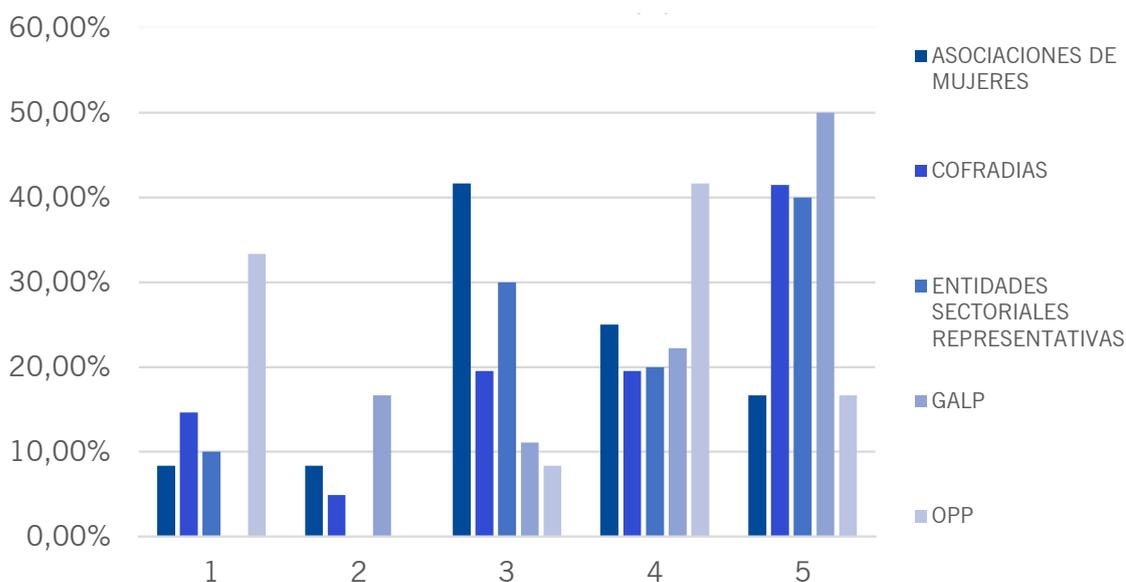
Respecto a la influencia del factor **“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”** (que afecta a cuestiones como el embarazo, la maternidad, el reparto de tareas del hogar y el cuidado de personas mayores o dependientes, etc.), **casi todas las organizaciones siguen una tendencia similar en sus valoraciones, apuntando hacia los valores más altos**, aunque cabe destacar que un 33,33% de las OPP lo han valorado con un mínimo de 1, mientras que un 41,67% le otorgan un 4).

Un 41,67% de las asociaciones de mujeres lo han valorado con una puntuación de 3, mismo porcentaje que suman los valores 4 y 5, seleccionados por un 25% y un 16,67% de este colectivo, respectivamente. Por tanto, **esta es una cuestión que las profesionales del mar consideran relevante**.

Igualmente, el 50% de los **GALP** concentran su valoraciones en la puntuación máxima de 5, atribuyéndole el mayor peso a esta cuestión, al igual que lo hacen el 41,46% de las **cofradías** y el 40% de las **entidades**.

De lo anterior podría concluirse que **para todos los grupos de interés consultados la influencia de este factor es crucial en el mantenimiento del techo de cristal**, dificultando que las mujeres lleguen a los órganos de gobierno y de decisión del sector.

Comparativa de las valoraciones del factor  
“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”



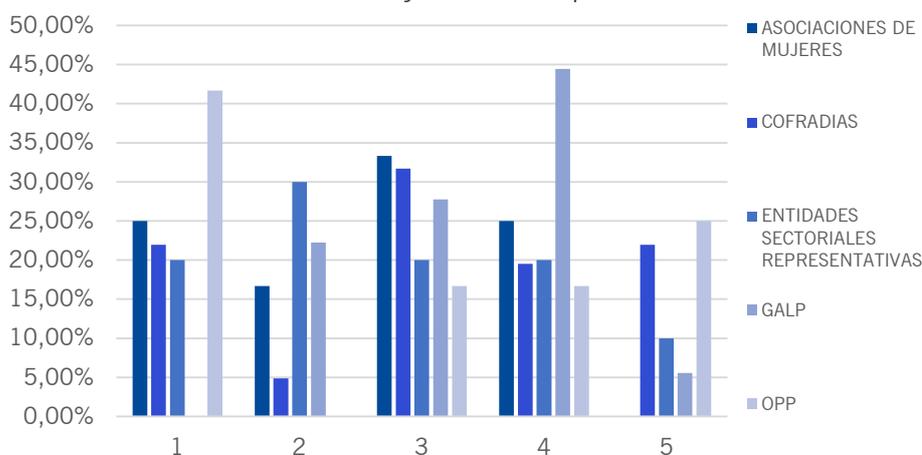
En cuanto al factor relacionado con la **“Política y cultura empresarial”** (que engloba aspectos como las prácticas de contratación, la estructura y dinámicas de trabajo de las organizaciones, los sistemas de promoción interna, las medidas de flexibilidad, los estilos de liderazgo, etc.), **las valoraciones de los diferentes grupos de interés tienen una distribución relativamente homogénea**, a excepción de dos de ellos: las OPP, que valoran este factor como menos influyente, otorgándole una puntuación mínima de 1 el 41,67% de las veces, y los GALP, que, por el contrario, atribuyen a este aspecto un gran peso, pues el 44,44% de ellos lo han valorado con un 4.

Por su parte, cabe destacar que **ninguna asociación de mujeres considera que este factor tenga un peso máximo de 5** a la hora de limitar el liderazgo femenino en el sector. Por su parte, las cofradías han valorado este factor con puntuaciones de 3 o más en un 73,17% de las ocasiones.

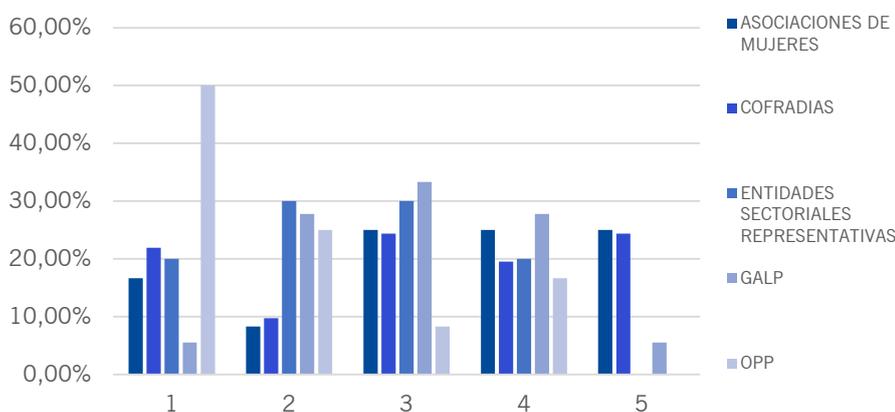
En cuanto al factor vinculado a la **“Falta de mentoras, referentes o representantes femeninas en puestos de responsabilidad”** destaca el hecho de que **ninguna entidad sectorial u OPP haya puntuado este factor con el máximo de 5, y solo le hayan otorgado esa nota el 5,56% de los GALP**. Por tanto, para estos grupos de interés, este factor no tendría un peso destacado a la hora de condicionar el liderazgo femenino. **En cambio, para las asociaciones de mujeres y cofradías de pescadores esta cuestión es más significativa**, pues la han calificado con la nota máxima de 5 el 25% y 24,39% de las veces, respectivamente.

Lo que resulta más llamativo en el análisis comparado de este factor por tipología de organización es que **el 50% de las OPP otorgan a la falta de referentes una puntuación mínima de 1**, una valoración que contrasta bastante con la del resto de grupos de interés consultados.

Comparativa de las valoraciones del factor “Política y cultura empresarial”



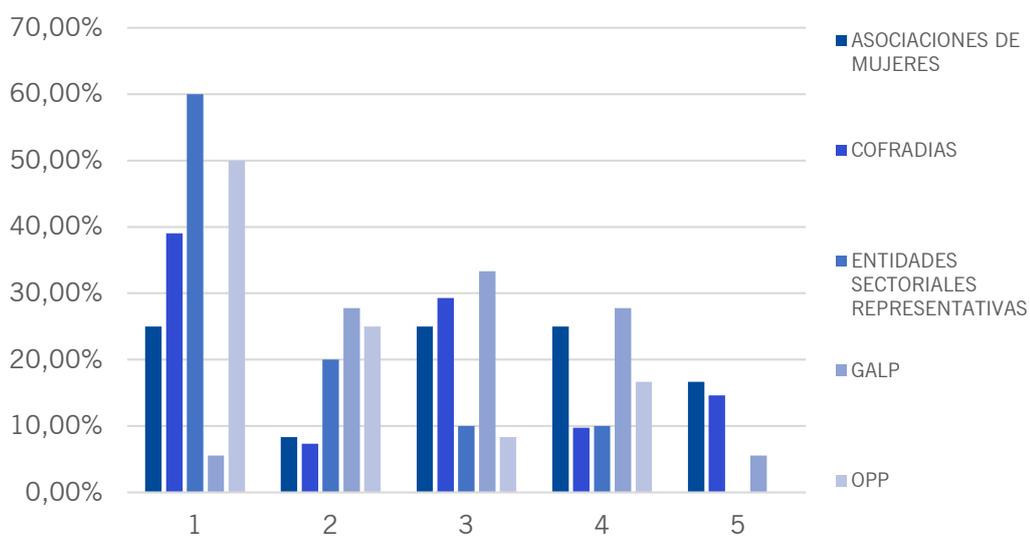
Comparativa de las valoraciones del factor “Falta de mentoras, referentes o representantes femeninas en puestos de responsabilidad”



Por último, el factor relacionado con la **“Brecha salarial”** es considerado, en términos generales, como el que menos influye en la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y decisión. En este sentido, la puntuación mínima de 1 concentra las respuestas del 60% de las entidades sectoriales, del 50% de las OPP y del 39,02% de las cofradías de pescadores.

Sin embargo, las asociaciones de mujeres del sector distribuyen sus valoraciones de un modo más equilibrado entre los diferentes valores del 1 al 5 y, en general, aportan mayor peso a esta cuestión como factor limitador del liderazgo femenino. Por último, cabe señalar que las puntuaciones de los GALP tienen una mayor concentración en el valor 3 (33,33%) y la tendencia de sus respuestas sigue una curva simétrica.

Comparativa de las valoraciones del factor “Brecha salarial”



## 5. CONCLUSIONES

Los resultados que se extraen del análisis anterior se abordan, a continuación, de un modo particular, por grupos de interés o tipos de entidad, para después alcanzar una serie de conclusiones generales, teniendo en cuenta la pluralidad de opiniones.

Entre los principales **resultados que arrojan los cuestionarios respondidos por las cofradías** destaca los siguientes:

- Estas organizaciones ponen el foco y la responsabilidad de la integración de la mujer en el sector pesquero en las propias mujeres, considerando que su falta de presencia en los órganos de gobierno y decisión es directamente atribuible a ellas.
- Algunas cofradías consideran que el mero hecho de contar con mujeres, aunque no exista un equilibrio entre sexos en las estructuras de poder, es garantía de que estas organizaciones son igualitarias. También ponen el acento en su carácter democrático y en la existencia de listas abiertas a las que pueden presentarse tanto hombres como mujeres.
- Pese a lo anterior, un buen porcentaje de las cofradías participantes (el 33%) es bastante autocrítico con la participación de las mujeres en sus propias estructuras de poder.
- Las cofradías consideran que la conciliación familiar es una de las barreras que más dificulta la incorporación de la mujer al sector. Sin embargo, este mismo factor no se interpreta como determinante para la participación masculina. Asimismo, cabe destacar que este es el grupo de interés que mayor peso otorga a este aspecto en el mantenimiento del techo de cristal para las profesionales del mar.
- Consultadas sobre qué puede hacer el sector y las administraciones para promover la igualdad entre sexos en los órganos de decisión, las cofradías, a modo de resumen, dirigen sus propuestas mayoritariamente a las siguientes prioridades de actuación:

Incentivar la incorporación de la mujer al sector pesquero, especialmente a bordo de las embarcaciones de pesca a través de incentivos a la contratación.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Promover un cambio de mentalidad que pasa por concienciar a los trabajadores del mar sobre la importancia de la presencia femenina en los órganos de decisión de las cofradías.
- Promocionar la participación femenina en los procesos electorales.
- Promover el liderazgo de las mujeres para que confíen en sus propias capacidades y que el sector y la sociedad en general también sepan reconocerlas.
- Favorecer la presencia de mujeres en el sector pesquero extractivo en general, ya que, si no existen trabajadoras en este segmento de actividad, difícilmente pueden ocupar los órganos de gobierno y decisión.
- Hacer atractivo el sector para atraer el talento, incluido el femenino.
- Mejorar la formación y la sensibilización en materia de género.

Por otra parte, las **lecturas fundamentales que se pueden extraer de los cuestionarios cumplimentados por las asociaciones de mujeres** son:

- Comparando el número de socias que han indicado las asociaciones participantes (aproximadamente 17.000 mujeres) con la cifra estimada de trabajadoras del mar que aportan las estadísticas oficiales para el conjunto del sector pesquero y acuícola (aproximadamente unas 45.000 profesionales, según datos del ISM, el MAPA, la Tesorería General de la Seguridad Social y el INE), se considera que una buena parte de los colectivos femeninos del sector están representados en este diagnóstico a través de las asociaciones que los integran y que han respondido al cuestionario.
- Estas asociaciones califican la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del conjunto del sector pesquero español por debajo del resto de entidades participantes en la encuesta. De hecho, de entre todos los grupos de interés que han participado en la encuesta, es el que peor percibe el liderazgo femenino en el conjunto del sector, aunque consideran que dicha representación es algo mejor en otros órganos consultivos, foros y mesas de debate, especialmente los relacionados con la igualdad de oportunidades.

- En línea con lo anterior, todas las asociaciones participantes en el diagnóstico han afirmado que pertenecen, están integradas o participan en algunos de estos espacios.
- Las asociaciones de mujeres consideran que todos los factores planteados de forma predefinida en los cuestionarios tienen importancia a la hora de condicionar la presencia de la mujer en los órganos de decisión, otorgándoles valores medios superiores al 2,5 sobre 5, aunque con distinto grado de relevancia. Este grupo de interés destaca la conciliación de la vida laboral y familiar y la ausencia de referentes femeninos, con un 3,3 sobre 5 de media, como los factores más limitantes. No obstante, resulta llamativo que ninguna de las asociaciones de mujeres que han participado en este estudio considere en sus puntuaciones que el factor relacionado con la “política y cultura empresarial” tiene una influencia de 5 (es decir, la nota máxima) a la hora de perpetuar el techo de cristal en el sector.

En relación con las **conclusiones de los cuestionarios cumplimentados por las entidades sectoriales**, aunque la muestra de participantes es pequeña y sus resultados no pueden ser extrapolados al conjunto del sector, esta primera aproximación sí permite extraer algunas lecturas interesantes a nivel de liderazgo femenino:

- Con carácter general, existe una mayor representación femenina en las estructuras de poder y puestos de responsabilidad de estas entidades sectoriales si se compara con la presencia femenina registrada en otro tipo de organizaciones como las cofradías de pescadores, dado que solo una ha señalado que no existen mujeres en sus órganos de gobierno y decisión.
- Pese a lo anterior, contrasta el hecho de que la presencia de mujeres en las plantillas de estas organizaciones, que llega a resultar mayoritaria de media (en torno al 51% de los trabajadores), no tenga un reflejo directo en los órganos de gobierno y decisión, donde su presencia se reduce hasta el 24%. Por tanto, en este caso no podría hablarse de una segregación horizontal, entendida como la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral, pero sí de una importante segregación vertical, referida a la

concentración de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos.

- Partiendo de la base anterior, que denota la existencia de desigualdades en el acceso y promoción femenina a los órganos de decisión, resulta llamativo que ninguna de las entidades participantes en la encuesta cuente con una estrategia, plan o programa para promover la presencia de las mujeres en dichos órganos. En este sentido, un mayor diagnóstico sobre esta circunstancia, realizado en el ámbito de las propias organizaciones sectoriales, y sobre una muestra mayor, podría ayudar a concienciar sobre la necesidad y conveniencia de impulsar estas estrategias y planes de igualdad (que son voluntarios para aquellas entidades y empresas que no superen los 50 trabajadores) de cara a corregir los desequilibrios señalados.
- Buena parte de las entidades sectoriales participantes comparten con otros grupos de interés consultados, como las cofradías de pescadores, su idea de que corresponde a las propias mujeres del sector garantizar el impulso de este liderazgo femenino, por lo que, salvo excepciones, no implican en gran medida a los hombres en la consecución del logro de una igualdad real y efectiva en el sector.

Del análisis **de los cuestionarios relativos a los GALP también se pueden extraer interesantes resultados:**

- Son las organizaciones que cuentan con mayor representación femenina; llegando a suponer las mujeres el 69% de las plantillas, según los datos aportados por los GALP participantes. No obstante, se aprecia una falta de correspondencia entre este dato y la representatividad global de las mujeres en los órganos de decisión, que se queda en un 30%.
- Como complemento al dato anterior, dentro de la jerarquía de los GALP, a mayor cargo institucional más baja es la cifra de mujeres, que sí es elevada en los puestos y perfiles más técnicos. De ahí que haya 13 mujeres vocales, 10 gerentes y 9 responsables técnicos, pero solo 2 presidentas o 3 vicepresidentas.
- Resulta llamativo que solo un GALP afirme participar en un órgano consultivo específicamente relacionado con la igualdad de género.

- Aunque también se da este contraste en el resto de grupos de interés consultados, quizás es entre los GALP donde se observa una mayor discrepancia en las opiniones acerca de la aplicación de políticas y acciones de discriminación positiva por parte del sector y las administraciones públicas. En este sentido, algunos de los GALP participantes se muestran partidarios de fijar cuotas en órganos de dirección, pues consideran que esta medida favorecería la integración de la mujer; mientras que para otros la igualdad ya se daría por asumida en el principio de no discriminación por sexo por el que deben regirse los GALP.

Por último, **del análisis de los cuestionarios de Organizaciones de Productores Pesqueros, se pueden destacar las siguientes ideas clave:**

- La representación de las mujeres en las asambleas generales, que son el principal órgano deliberativo, es mayoritaria, en torno al 59%. En cambio, como ya sucedía en otros grupos de interés, esta presencia no tiene una traducción directa en los máximos órganos de gobierno y gestión, como son la junta directiva o el consejo administrador, donde su representatividad desciende al 20,8%. Además, el 50% de las OPP participantes no cuentan con ninguna mujer en el máximo órgano directivo.
- Asimismo, resulta significativo que tan solo una OPP cuente con una estrategia específica para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión, y que el 58,3% no realicen ninguna acción para favorecer el ascenso femenino a puestos de decisión.
- En este grupo de interés también se percibe una cierta polarización entre aquellas OPP que se muestran partidarias de las medidas de discriminación positivas y aquellas que manifiestan, de manera explícita, que “se debe favorecer que alcancen los órganos de gobierno personas válidas, independientemente de que sean mujeres o hombres”, sin establecer cuotas para ello. En este último sentido, una de las OPP considera que el propio hecho de diferenciar entre sexos es una manera de no promover la igualdad.

Haciendo un tratamiento global de los resultados de todos cuestionarios para extraer unas **conclusiones conjuntas de carácter general**, se percibe lo siguiente:





- **El nivel de liderazgo femenino en el conjunto de los órganos de gobierno y decisión se ha mermado en los últimos años, especialmente debido a su reducción en el ámbito de las cofradías de pescadores**, donde ha bajado considerablemente el número de patronas mayores, si se compara con las que existían en el momento de la consulta que realizó la REMSP en 2015.
- Pese a lo anterior, **ha aumentado la representatividad específica de las mujeres en otros órganos consultivos** (consejos asesores de la pesca y de la mujer, comités de seguimiento de los fondos europeos, mesas de trabajo, etc.), debido a la consolidación del movimiento asociativo de las profesionales del mar y a que su presencia en estos espacios es cada vez más habitual.
- **Existe una cierta disonancia entre la percepción de la igualdad hacia fuera o hacia dentro de la propia organización.** En este sentido, en todos los grupos de interés consultados, **la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión externos se considera inferior, en términos generales, respecto a la que autoperciben las entidades dentro de sus propias estructuras de poder.**
- **Para la mayor parte de la muestra que ha participado en este diagnóstico, el factor que más limita el acceso y promoción de las mujeres en los puestos de gobierno y decisión del sector es la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.** Para las asociaciones de mujeres, los GALP, las cofradías y las entidades sectoriales este factor de la conciliación es crucial en el mantenimiento del techo de cristal que dificulta a las mujeres su ascenso y promoción a los órganos de gobierno y decisión.
- **Con carácter general** --dado que esta cuestión ha sido referida por cada uno de los grupos de interés en varios de los cuestionarios cumplimentados por sus miembros--, **el relevo generacional se vincula directamente a la mayor presencia de mujeres en puestos de decisión.** Aunque ninguno de los participantes concreta esta relación causa-efecto, parecen atribuir una mayor iniciativa en términos de liderazgo a las jóvenes que llegan al sector

- Asimismo, **en todos los grupos de interés consultados hay opiniones que, en mayor o menor medida, coinciden en atribuir a las mujeres, y a su propia iniciativa y motivación, gran parte de la responsabilidad de la permanencia del techo de cristal en el sector.** No obstante, de forma mayoritaria, consideran que el propio sector --incluidas las asociaciones de mujeres, los agentes sociales y las administraciones públicas-- debería impulsar acciones específicas en este sentido.
- La visión anterior contrasta con el **amplio número de acciones en materia de igualdad que están llevando a cabo las asociaciones de mujeres para favorecer el liderazgo femenino, especialmente en materia de comunicación, visibilidad y puesta en valor del papel de la mujer en el sector.** En el contexto general de todos los grupos de interés que participan en este diagnóstico, las asociaciones de mujeres profesionales del mar son muy proactivas en este sentido.
- **La opinión de las asociaciones de mujeres es, en general, bastante diferente a la del resto de organizaciones respecto a los factores que condicionan la presencia femenina en los órganos de decisión del conjunto del sector.** Mientras que las cofradías, entidades sectoriales, GALP y OPP consideran que la conciliación laboral es, sin duda, el factor más relevante en este sentido, las asociaciones de mujeres —aunque también atribuyen el mayor peso a este factor— muestran un reparto más equitativo de sus valoraciones entre el resto de factores, el cual se equilibra aún más si se atiende a la mediana<sup>25</sup>.
  - Partiendo del concepto anterior, **la falta de referentes femeninos en las estructuras de poder es para las asociaciones de mujeres un factor de igual importancia e influencia a la hora de limitar el liderazgo femenino en el sector.** Por tanto, aunque estas asociaciones de mujeres no elevan tanto la barrera de la conciliación por encima de la que representan otros factores, en sus comentarios y respuestas de carácter abierto, sí coinciden en subrayar la necesidad de impulsar y mejorar las medidas conciliación de la vida laboral, familiar y personal de cara a propiciar un mayor ascenso femenino en la jerarquía de las organizaciones sectoriales.
  - **En general, el conjunto del sector está de acuerdo en que los factores relacionados con la política y cultura empresarial tienen relevancia, pero consideran que existen otros factores más notables** a la hora de condicionar la presencia de las mujeres en los puestos de decisión.
  - El análisis de las valoraciones **acerca de los roles de género como factor perpetuador del techo de cristal** ofrece lecturas más dispares, ya que **las asociaciones de mujeres y cofradías de pescadores lo puntúan como más importante que el resto de organizaciones,** aunque GALP, entidades sectoriales y OPP también lo consideran relevante. Esta discrepancia podría evidenciar que todavía perduran en el sector pesquero roles de género culturalmente establecidos, y que se han perpetuado históricamente, en los que se debe continuar trabajando para lograr una igualdad real y efectiva en el sector.
  - **Respecto a la brecha salarial como factor que dificulta el liderazgo femenino, las OPP y entidades han señalado que tiene un bajo impacto; mientras que las asociaciones de mujeres, cofradías de pescadores y GALP duplican, como mínimo, la importancia que le atribuyen las anteriores.** No obstante, en conjunto, es percibido como el factor menos relevante.
- También destaca como conclusión compartida de manera manifiesta por el conjunto de grupos de interés —con un buen número de opiniones registradas en esta dirección— que **el impulso y mejora del liderazgo femenino pasa, en primer lugar, por propiciar un mayor acceso laboral de la mujer al propio sector, especialmente en el segmento de la pesca extractiva.** En este sentido, se considera que dado que hay todavía pocas mujeres que trabajen en este ámbito de actividad es más difícil que exista un equilibrio entre sexos en los órganos de gobierno y decisión por una razón meramente cuantitativa.

<sup>25</sup> La mediana representa el valor central en un conjunto de datos ordenados. La mediana divide el conjunto de datos en dos partes, dejando la misma cantidad de valores a un lado y a otro; es decir, la mitad de los números son superiores a la mediana y la mitad de los números tienen valores menores que la mediana.

## 6. SÍNTESIS DE ASPECTOS CLAVE Y RECOMENDACIONES

A la vista de las conclusiones de este diagnóstico, la representación equitativa de las mujeres en los órganos de toma de decisiones del sector pesquero se define como esencial para promover el fomento de la diversidad de ideas, la promoción de la equidad y la justicia social o el impulso al desarrollo sostenible.

Por ello, **las recomendaciones que apunta la Secretaría General de Pesca** en relación a todo este análisis sobre el liderazgo femenino en el sector pesquero pueden resumirse en varios **puntos clave**:

- 1. El nivel de presencia femenina en algunos órganos de gobierno y decisión ha experimentado en los últimos años un descenso.** Se observa un declive en representación femenina en puestos de liderazgo en las cofradías de pescadores, especialmente en roles como el de patronas mayores.
- 2. Polarización en la percepción de igualdad interna y externa.** Existe una discrepancia entre la percepción que las organizaciones tienen sobre la igualdad de género dentro de sus propias estructuras en comparación con la apreciación de la igualdad hacia afuera, en órganos de gobierno externos. Este hallazgo indica la necesidad de profundizar en el análisis y la concienciación sobre la igualdad de género dentro del sector.
- 3. Falta de planes/programas/estrategias para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión.** Todas las entidades sectoriales representativas del sector que han participado en este diagnóstico<sup>26</sup> carecen de un instrumento que promueva e impulse la presencia e implicación femenina en los órganos y procesos de toma de decisión reforzando su liderazgo.
- 4. Limitaciones para el acceso y promoción de mujeres en puestos de liderazgo.** La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar se identifica como el principal obstáculo para el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo. Esta barrera refleja la necesidad de políticas que apoyen la conciliación y la igualdad de género en el ámbito laboral, y acciones dirigidas a la visibilización de las profesionales en órganos de gobierno y decisión del sector.



- 5. Relación entre relevo generacional y liderazgo femenino.:** Se pone de manifiesto que existe una correlación positiva entre el aumento del liderazgo femenino y el impulso al relevo generacional en el sector, aunque no se establece una relación causa-efecto clara. Es importante reforzar el liderazgo entre las jóvenes que ingresan al sector, ya que demuestran ser impulsoras de iniciativas sostenidas con los tres pilares del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.
- 6. Responsabilidad compartida en la superación del techo de cristal.** Si bien se reconoce la iniciativa y motivación de las mujeres en la superación de barreras, se considera que tanto el sector como las asociaciones de mujeres, los agentes sociales y las administraciones públicas deben seguir impulsando acciones que promuevan la igualdad de género y el liderazgo femenino.
- 7. Activismo de asociaciones de mujeres profesionales del mar.** Se destaca la activa participación de las asociaciones de mujeres profesionales del mar en la promoción del liderazgo femenino, lo

<sup>26</sup> Cabe recordar que no han cumplimentado los cuestionarios de consulta a algunas de las principales patronales del sector a las que se invitó a participar, por lo que la muestra no es lo suficientemente grande como para extrapolar sus resultados al conjunto de este grupo de interés.



que sugiere un importante papel en la lucha por la igualdad de género en el sector pesquero.

- 8. Diferencias en la percepción de factores limitantes entre organizaciones.** Se observan diferencias en la percepción de factores limitantes entre diferentes tipos de organizaciones, como las asociaciones de mujeres y las cofradías de pescadores. Esto indica la necesidad de abordar las preocupaciones específicas de cada grupo para avanzar hacia la igualdad de género.
- 9. Revisión de los marcos normativos sectoriales.** Se señala la necesidad de desarrollar fórmulas que permitan impulsar la participación y presencia de las mujeres en los órganos de consulta, representación y colaboración.
- 10. La existencia de prejuicios hacia las profesionales con aspiraciones de liderazgo.** Se considera importante la realización de campañas de concienciación y eliminación de estereotipos para favorecer el desarrollo profesional femenino y una mayor participación en los órganos de dirección.

La conclusión compartida sobre la necesidad de propiciar un mayor acceso de las mujeres al sector pesquero, especialmente en la pesca extractiva, subraya la **importancia de abordar las barreras estructurales y culturales que históricamente han excluido a las mujeres de estos ámbitos laborales**. Al mejorar el acceso de las mujeres a estos sectores, se puede fomentar un equilibrio de género en los órganos de gobierno y decisión, lo que contribuiría a una toma de decisiones más representativa y equitativa en el sector pesquero, favoreciendo la sostenibilidad social del mismo.

Además, las conclusiones del estudio resaltan la **necesidad de un enfoque integral que involucre a múltiples actores**, incluidas las empresas, las asociaciones de mujeres, las administraciones y la sociedad en general, para lograr un aumento de la presencia femenina en órganos de toma de decisiones.

**En definitiva, es fundamental implementar políticas y programas específicos que promuevan la igualdad de género, la conciliación laboral y familiar, y el desarrollo del liderazgo femenino para lograr un cambio significativo y sostenible hacia la igualdad en este ámbito.**

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Amézaga, S. (9 de diciembre de 2022). El suelo pegajoso de las cofradías. *La Voz de Galicia*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/somosmar/2022/12/07/suelo-pegajoso-cofradías/00031670409762964486941.htm>
- Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio del Interior Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Ministerio de Justicia. Obtenido de: <https://www.mpr.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Paginas/anteproyecto-de-ley-orgánica-de-representación-par.aspx>
- Carrasquer Oto, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral por compilación de publicaciones, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/5147>
- CCOO de Industria. (2021). *Estudio: Valoración neutra de los puestos de trabajo en la industria del pescado*. Obtenido de <https://acortar.link/TZyOFU>
- Comisión de Igualdad y Diversidad - CEOE. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Obtenido de <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>
- Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. (2020). *II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027*. Junta de Andalucía. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II\\_plan\\_sectorial\\_igualdad\\_cagpds.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II_plan_sectorial_igualdad_cagpds.pdf)
- Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural. (2020). Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar. Junta de Andalucía. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-04/Borrador%20sometido%20a%20informaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica.pdf>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (3 de septiembre de 1981). Asamblea General en su resolución 34/180, Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Declaración de los Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). Resolución 217 A (III). Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (4 a 15 de septiembre de 1995). ONU Mujeres, Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural 2022-2025. (2022). *III Programa de dones del món rural i marítim de Catalunya. Generalitat de Catalunya*. Obtenido de <https://agricultura.gencat.cat/web/.content/01-departament/politiques-dones/enllacos-documents/fitxers-binari/pdrmc-2022-2025.pdf>
- Dirección General de Desarrollo Rural. (2022). *I Plan de Promoción de las Mujeres Rurales de la Comunitat Valenciana 2023-2026*. Generalitat Valenciana, Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica. Obtenido de <https://acortar.link/TZyOFU>
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea, 188, de 12 de julio de 2019. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>
- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Diario Oficial de la Unión Europea, 7 de diciembre de 2022. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, 204, de 26 de julio de 2006. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio

- de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Diario Oficial de la Unión Europea, 373, de 21 de diciembre de 2004. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>
- EIGE. (2021). Instituto Europeo para la Igualdad de género.
  - Constitución Española 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978.
  - Farré, L., & González, L. (2023). *Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia*. Fundación “La Caixa”, El Observatorio Social. Obtenido de <https://web.archive.org/web/20230314192342/https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia>
  - INE. (2018). Encuesta de población activa. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 13 de Julio de 2023, de [https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/base\\_2011/2018/&file=pcaxis&L=0](https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0)
  - INE (2022). Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 13 de Julio de 2023, de <https://tinyurl.com/9jyf7jax>
  - INE. (2022). Poder y toma de decisiones. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 25 de julio de 2023, de <https://tinyurl.com/9jyf7jax>
  - INE. (2022). Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879&L=0>
  - INE. (2023). Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 25 de julio de 2023, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961>
  - INE. (2023). Salarios, ingresos, cohesión social. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 25 de julio de 2023, <https://tinyurl.com/53x69vva>
  - Secretaría General Técnica (2022). *Informe de Progreso 2022 de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Centro de Publicaciones. MIC. Obtenido de [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/IP22\\_AC.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/IP22_AC.pdf)
  - Instituto de las Mujeres (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Ministerio de Igualdad, Subdirección General de Programas.
  - Instituto Social de la Marina (ISM). (2017). *Presentación del V Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Instituto Social de la Marina.
  - Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. (28 de marzo de 2001). Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-6008>
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007.
  - Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera. (18 de marzo de 2023). (66), 40658-40705. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-7052](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-7052)
  - López-Ibor, R. A., Mangas, L. E., Cornejo, J. A., & Cabo, R. M. (Mayo de 2008). Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas. (29). (C. E. Madrid, Ed.) Madrid, España: Biblioteca Nueva, S.L. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-pl2006.pdf>
  - Lorenzo, I. G. (julio de 2021). El papel de las cofradías de pescadores de Galicia en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: protección de los recursos marinos y equidad. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (102), 97-122. doi:10.7203/CIRIEC-E.102.18388.
  - Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2022). *Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura. Programa para España 2021-2027*. Obtenido de [https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/fondos-europeos/programa-fempa-cci-2021es14mfpr001\\_tcm30-637326.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/fondos-europeos/programa-fempa-cci-2021es14mfpr001_tcm30-637326.pdf)
  - Naciones Unidas (2015). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General. Obtenido de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/aprobacion-agenda2030.pdf>
  - Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Unión Europea. doi:10.2838/48278
  - Proyecto Equal (2007). En clave de culturas.
  - Puga, N., & Patxot, M. (25 de diciembre de 2022). Lourizán, Vilaboa y O Grove ponen la voz femenina a las cofradías gallegas: “Tú tienes que tener tu voz igual allí expuesta como la de cualquier hombre”. *Pontevedra Viva*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://tinyurl.com/yc2d4svw>

- Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe on 12 March 2003 and explanatory memorandum. (octubre de 2003). Balanced participation of women and men in political and public decision-making. *Council of Europe, Directorate General of Human Rights*. Obtenido de <https://rm.coe.int/1680519084>
- Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas a los fondos europeos. Diario Oficial de la Unión Europea, 231, de 30 de junio de 2021. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2021-80893>
- Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO. (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Confederación Sindical de CCOO. Obtenido de <https://tinyurl.com/yzet3aer>
- Secretaría de Estado de igualdad y contra la violencia de género. (2023). *Principales indicadores estadísticos igualdad* (Febrero 2023). Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres. Recuperado el 13 de julio de 2023, de [https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales\\_indicadores\\_2023.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf)
- Secretaría General de la Igualdad (2023) Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia. Xunta de Galicia, Consellería de Empleo e Igualdad. Obtenido de [https://transparencia.xunta.gal/tema/informacion-de-relevancia-xuridica/consulta-publica-previa/consultas-pechadas/-/cpp/0150/ley-para-igualdad-efectiva-mujeres-hombres-galicia?langId=es\\_ES](https://transparencia.xunta.gal/tema/informacion-de-relevancia-xuridica/consulta-publica-previa/consultas-pechadas/-/cpp/0150/ley-para-igualdad-efectiva-mujeres-hombres-galicia?langId=es_ES)
- Secretaría General de Pesca. (2017). *Diagnóstico. Sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Dirección General de Ordenación Pesquera. Subdirección General de Economía Pesquera. Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Obtenido de [https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva\\_tcm30-435373.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva_tcm30-435373.pdf)
- Secretaría General de Pesca. (2021). *Evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero 2015-2020*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Centro de Publicaciones. Recuperado el 25 de julio de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/evaluacion-plan-igualdad-2015-2020-abril-2021\\_tcm30-561831.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/evaluacion-plan-igualdad-2015-2020-abril-2021_tcm30-561831.pdf)
- Secretaría General de Pesca. (2021). *Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2021-2027*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Centro de Publicaciones. Recuperado el 13 de Julio de 2023, de [https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan-de-igualdad-2021-2027-optimizado-web\\_tcm30-608257.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan-de-igualdad-2021-2027-optimizado-web_tcm30-608257.pdf)
- Secretaría General de Pesca. (2022). *Mujeres del mar, inspirando vocaciones*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Dirección General de Ordenación Pesquera. Subdirección General de Economía Pesquera. Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Obtenido de [https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/mujeres-del-mar-inspirando-vocaciones\\_tcm30-608440.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/mujeres-del-mar-inspirando-vocaciones_tcm30-608440.pdf)
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). (2023). *Complemento para la reducción de la brecha de género*. Tesorería General de la Seguridad Social. Recuperado el 25 de julio de 2023, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/4c43ce49-6636-4a12-bacf-5e6697eb81da>
- Triñanes, M. G. (26 de abril de 2023). El número de patronas mayores en las cofradías gallegas es hoy el mismo que hace 27 años. *ElCorreoGallego*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.elcorreogallego.es/galicia/2023/04/26/numero-patronas-mayores-cofradias-gallegas-86492951.html>
- Unión Sindical Obrera. (2023). *8M 2023: Avancemos, es nuestro turno*. Obtenido de <https://www.uso.es/wp-content/uploads/2023/03/sindicato-uso-estudio-8m-corresponsabilidad.pdf>
- Xunta de Galicia. (2014). Resultados de las elecciones a los órganos de gobierno de las Federaciones provinciales de cofradías de pescadores. *Xunta de Galicia, C. del Medio Rural*, Santiago. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://tinyurl.com/4f2n9a39>
- Xunta de Galicia. (2018). La presencia de la mujer en los órganos rectores de las cofradías de pescadores de Galicia aumentó en un 56%. *Xunta de Galicia*, Santiago. Recuperado el 24 de julio de 2023, de [https://www.xunta.gal/hemeroteca/-/nova/076176/presencia-mujer-los-organos-rectores-las-cofradias-pescadores-galicia-aumento?langId=es\\_ES](https://www.xunta.gal/hemeroteca/-/nova/076176/presencia-mujer-los-organos-rectores-las-cofradias-pescadores-galicia-aumento?langId=es_ES)
- Yáñez, N. M., Rodríguez, E. R., Castillo, M. T., Pastor, I. B., Búrquín, A. C., López, M. C., . . . & Galdeano, B. R. (2020). Análisis jurídico del trabajo de la mujer en la Pesca. doi:<https://doi.org/10.2307/j.ctv1dv0v0j>



