



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



EVALUACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA 2015-2020

ABRIL 2021

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN	8
Gráfico 1. Distribución de la muestra por territorio	8
Gráfico 2. Distribución de la muestra por sector de actividad	9
2.1. Resultados del cuestionario realizado a comunidades autónomas	9
Gráfico 3. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan (Promedio de las puntuaciones del 1 al 10).	10
Gráfico 4. Porcentaje Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan	11
Gráfico 5. Existencia de planes de igualdad específicos para el sector	12
Gráfico 6. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la contribución del FEMP a la igualdad en el sector	13
Gráfico 7. Existencia de cursos para acceso a certificados de profesionalidad	14
Gráfico 8. Existencia de ayudas al asociacionismo	15
Gráfico 9. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad	16
2.2. Resultados del cuestionario realizado a entidades sectoriales	16
Gráfico 10. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad	16
Gráfico 11. Porcentaje de valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan. Entidades Sectoriales	17
Gráfico 12. Nº de actuaciones en igualdad realizadas por las entidades sectoriales, según temática (con posibilidad de multirrespuesta).....	18
Gráfico 13. Distribución por temática de las acciones más representativas en igualdad de las entidades sectoriales	20
Gráfico 14. Existencia de planes de igualdad en las entidades sectoriales.....	20
Gráfico 15. Distribución porcentual de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y decisión.....	21
Gráfico 16. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad.	22
2.3. Resultado del cuestionario realizado a asociaciones de mujeres del sector	23
Gráfico 17. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan	23
Gráfico 18. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan.	24
Gráfico 19. Temáticas de las medidas propuestas en relación a los ejes del plan (nº de medidas referidas por las asociaciones de mujeres).....	25
Gráfico 20. Tipología de los órganos consultivos a los que pertenecen las asociaciones consultadas (nº de órganos con posible multirrespuesta).....	30
Gráfico 21. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad	30
3. ACTUACIONES REALIZADAS POR LA SECRETARÍA GENERAL DE PESCA EN EL MARCO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA 2015-2020	31

3.1. EJE 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.....	31
3.2. EJE 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.....	34
3.3. EJE 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector pesquero y acuícola	36
3.4. EJE 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola	40
4. CONCLUSIONES:.....	42
4.1. Conclusiones que se extraen de los cuestionarios de evaluación	42
4.1.1 Comunidades autónomas	42
4.1.2 Entidades sectoriales	43
4.1.3 Asociaciones de mujeres del sector	44
4.2. Conclusiones sobre el estado de situación de los avances y desafíos en relación al Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2015-2020	45

1. INTRODUCCIÓN

La planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero es una de las competencias atribuidas a la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA) de la Secretaría General de Pesca (SGP). Esta función se ejerce de manera expresa a través de la Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales (SGSEYAS), de acuerdo al Real Decreto 430/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), y por el que se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Para el desarrollo de esta función por parte de la SGSEYAS se llevan a cabo diferentes líneas de actuación, la mayoría de las cuales se ejecutan a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), creada en 2010 y presidida por el director general de Ordenación Pesquera y Acuicultura. Otras actuaciones se realizan desde la SGP en coordinación con otros organismos, redes, unidades y departamentos de la Administración General del Estado (AGE), especialmente los pertenecientes al MAPA.

En virtud de las competencias antes señaladas, la SGP lanzó en 2015 el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020. Este documento, elaborado por la REMSP, fue presentado en el marco de su 4º Congreso nacional, celebrado en Santander en marzo de ese mismo año.

El fin de dicho plan ha sido establecer una estrategia de partida que pudiera orientar y servir de base, tanto a las organizaciones como a las diferentes administraciones de Pesca de las comunidades autónomas, a la hora de combatir brechas de género, implementar el principio de igualdad en las políticas sectoriales e impulsar acciones que fomenten la equidad entre mujeres y hombres en este ámbito de actividad. Durante el periodo 2015-2020 ha supuesto una herramienta de trabajo para combatir las desigualdades y tratar de equilibrar las relaciones de poder, participación y representatividad de ambos sexos en el ámbito profesional, económico, político, social y cultural de las comunidades pesqueras y acuícolas.

Este documento para el sector de la pesca y la acuicultura se ha enmarcado en el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016** del Gobierno de España, elaborado por el entonces denominado Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), como organismo designado para asesorar y coordinar los trabajos de los diferentes ministerios y organismos públicos en relación con la promoción del principio de igualdad. Dicho plan gubernamental es el principal marco de referencia nacional en materia de género, y por él han de regirse los diferentes departamentos de la AGE en sus respectivos ámbitos competenciales, así como las distintas administraciones territoriales de

las comunidades autónomas en sus planes de igualdad. En materia sectorial, el PEIO establece específicamente entre sus objetivos el de **“promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero”**.

El PEIO 2014-2016 se encuentra todavía en vigor, puesto que aún no se ha publicado el borrador elaborado por el IMIO para el periodo 2020-2022.

A nivel normativo, el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 ha ido en sintonía con los preceptos establecidos en la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** y en la propia Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. Esta última introduce el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de la pesca y la acuicultura a través de su artículo 3 bis, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por tanto, el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 se basa en un mandato legal claro y su encuadramiento dentro del PEIO obliga a un constante seguimiento y control por parte de la AGE, con la remisión de información periódica sobre su ejecución al IMIO a través de la Unidad de Igualdad del MAPA.

Para dar respuesta efectiva a las necesidades detectadas en materia de igualdad en el sector, la redacción del plan partió de un diagnóstico previo basado tanto en datos cuantitativos (que han ido actualizándose periódicamente a lo largo de su periodo de vigencia) como en un análisis cualitativo con el que se buscó fijar el contexto de partida. A partir de ahí se definió la estrategia de igualdad que se materializa en 4 ejes prioritarios de actuación (sobre empleo y emprendimiento, condiciones laborales y de vida, no discriminación, y liderazgo y empoderamiento) divididos, a su vez, en 12 objetivos específicos y 33 actuaciones para su consecución.

EJES PRIORITARIOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<p>Eje 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.</p>	<p>1.1. Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola. 1.2. Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.</p>
<p>Eje 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.</p>	<p>2.1. Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo. 2.2. Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad. 2.3. Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.</p>

	<p>2.4. Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.</p> <p>2.5. Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.</p> <p>2.6. Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.</p>
Eje 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector pesquero y acuícola.	<p>3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.</p> <p>3.2. Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector</p>
Eje 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.	<p>4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.</p> <p>4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.</p>

Para la definición de esta estrategia, la SGP contó con la colaboración del IMIO y emprendió un proceso de consultas con el sector y con las CCAA, con las cuales se concertó el borrador del documento a través de diferentes reuniones, celebradas en el seno del extinto Grupo Técnico de Trabajo de Diversificación Pesquera y Acuícola (DIVERPES).

Por su parte, la REMSP ha sido la encargada de llevar a cabo el seguimiento del plan. Esta labor ha supuesto la elaboración de informes de ejecución anuales en los que se ha dado cuenta de las actuaciones impulsadas por la SGP en el marco de esta estrategia de igualdad para el sector (con datos sobre actividades, calendario de implementación, presupuesto, indicadores de seguimiento...) los cuales han sido remitidos al IMIO.

Asimismo, durante el periodo 2015-2020 también se han realizado varias evaluaciones intermedias a fin de analizar los logros en igualdad alcanzados en el sector pesquero desde la puesta en marcha del plan, disponibles en la página web de la REMSP.

En 2021, y una vez finalizado el periodo de vigencia del plan, se acomete la presente evaluación final. Para ello, se han configurado tres modelos de cuestionarios diferenciados, dirigidos a comunidades autónomas, organizaciones sectoriales (entidades, Grupos de Acción Local del Sector Pesquero, cofradías de pescadores...) y asociaciones de mujeres del sector. En ellos se plantean una serie de cuestiones en torno a las iniciativas y medidas que en materia de igualdad se han impulsado en cada territorio durante estos años, así como la valoración sobre el alcance y cumplimiento de los distintos ejes y objetivos establecidos en el documento estratégico.

Los formularios se remitieron en diciembre de 2020 y se han obtenido 40 respuestas, con la distribución, territorial y por actividad, que se detalla en el punto 2 de este documento.

En la misma línea, esta evaluación también incorpora un resumen de las principales actuaciones realizadas por la SGP en estos cinco años (visibilidad, estadísticas, seguimiento de planes y proyectos FEMP, ayudas al asociacionismo, convenios con otros organismos, etc.), igualmente encuadradas en los distintos ejes, objetivos y medidas del plan.

El propósito de la anterior metodología es hacer balance global de las acciones que han sido impulsadas en el marco del plan, tanto por parte de los distintos agentes sectoriales como por parte de las administraciones con competencias en pesca y acuicultura (a nivel nacional y autonómico). Todo ello a fin de detectar no sólo los avances conseguidos en materia de género, sino también los obstáculos o posibles mejoras que pudieran incluirse en el futuro plan de igualdad que se definirá para el periodo 2021-2027.

Con este espíritu, a corto-medio plazo se procederá a una revisión de esta estrategia de igualdad para adecuar sus contenidos al nuevo contexto normativo y estratégico sectorial, que vendrá fundamentalmente marcado por la programación del nuevo Fondo Europeo Marítimo de la Pesca y la Acuicultura (FEMPA) 2021-2027. Asimismo, se redefinirán los fundamentos de partida teniendo presente lo establecido en materia de género en el resto de estrategias nacionales, comunitarias e internacionales que afectan al sector como es el caso del Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 del Gobierno de España –que es el primer paso hacia la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas--, la Estrategia Española de Economía Circular “España Circular 2030”, el Plan Estratégico Plurianual de la Acuicultura Española, o la estrategia para los sectores de la pesca y la acuicultura en el Mediterráneo y el Mar Negro de la Comisión General de Pesca para el Mediterráneo (CGPM).

Todo este nuevo marco estratégico tendrá su traducción en las futuras prioridades, objetivos y medidas que se establezcan en el plan de igualdad para el sector 2021-2027; una reorientación para la que también se tendrán en cuenta las conclusiones finales que se desprenden del presente documento de evaluación, y que serán puestas en común con el sector y con los agentes sociales implicados.

2. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN

Este apartado recoge los principales resultados de la evaluación que se extraen de los cuestionarios remitidos a los tres grupos de interés que han conformado la muestra: Administraciones de Pesca de las comunidades autónomas, asociaciones de mujeres del sector y, por último, otras entidades del ámbito pesquero y acuícola como son cofradías de pescadores, Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP), patronales de los diferentes subsectores de actividad, empresas, etc.

Es importante señalar que los datos han sido procesados de manera agregada por grupo de interés, sin identificación individual en ninguna categoría de respuesta, para respetar la confidencialidad de la información proporcionada. Igualmente, dichos datos sólo serán utilizados con fines estadísticos como parte de este trabajo de evaluación.

En lo que respecta a las cuestiones planteadas, además de las específicas para cada grupo destinatario, los tres modelos de cuestionario han incluido preguntas comunes respecto al avance en materia de igualdad que se ha producido en el sector en los últimos cinco años, con el fin de analizar las percepciones que se dan en función del grupo de interés, tanto de manera general como en relación a temas concretos vinculados a los diferentes ejes del plan.

Partiendo de estas consideraciones, en total, se han recibido 40 cuestionarios cumplimentados: 5 pertenecientes a CCAA, 23 procedentes de entidades sectoriales y 12 correspondientes a asociaciones de mujeres profesionales del mar. La distribución, tanto por territorio como por ámbito de actividad, es la siguiente.

Gráfico 1. Distribución de la muestra por territorio

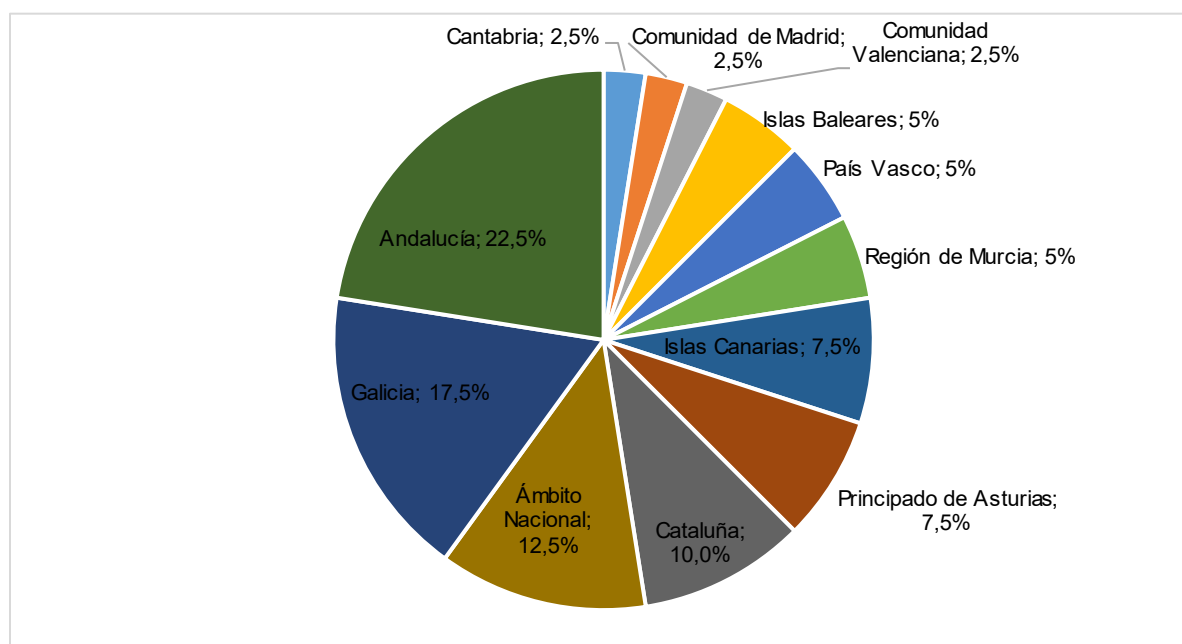
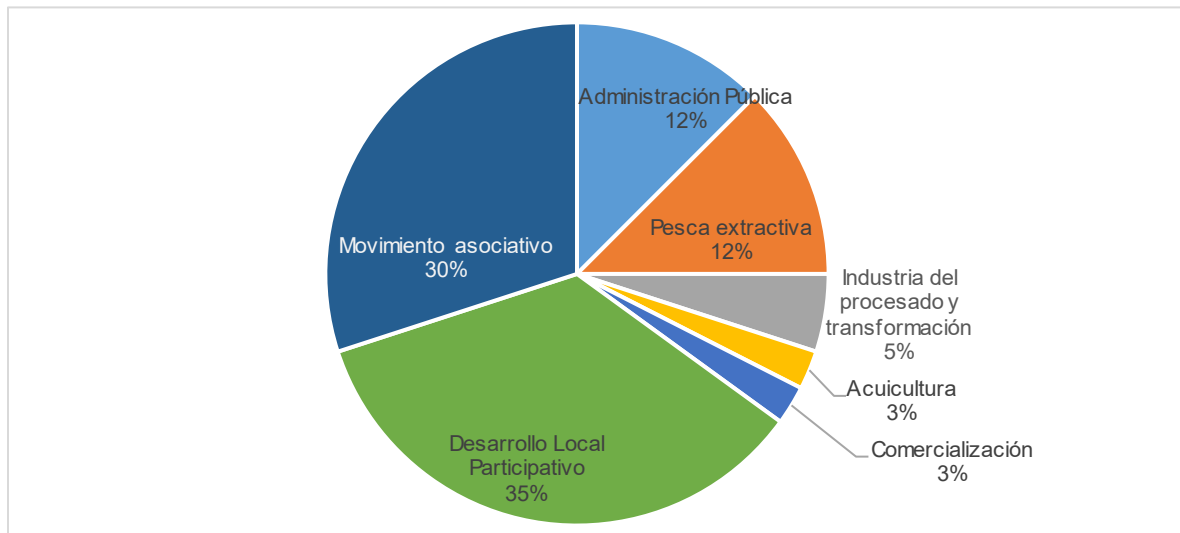


Gráfico 2. Distribución de la muestra por sector de actividad



Teniendo en cuenta la anterior distribución, a continuación, se exponen los datos más destacados por cada grupo de interés, diferenciados por epígrafes.

En lo que respecta al ámbito de la Administración Pública, cabe señalar que el nivel de respuesta obtenido en el formulario de CCAA no permite hacer extrapolaciones globales que estén suficientemente fundamentadas para el conjunto de los territorios, aunque sí proporciona ciertas claves sobre cómo valoran las administraciones pesqueras el grado de implantación de la igualdad en el sector en los últimos años, y en qué aspectos consideran que es necesario mejorar.

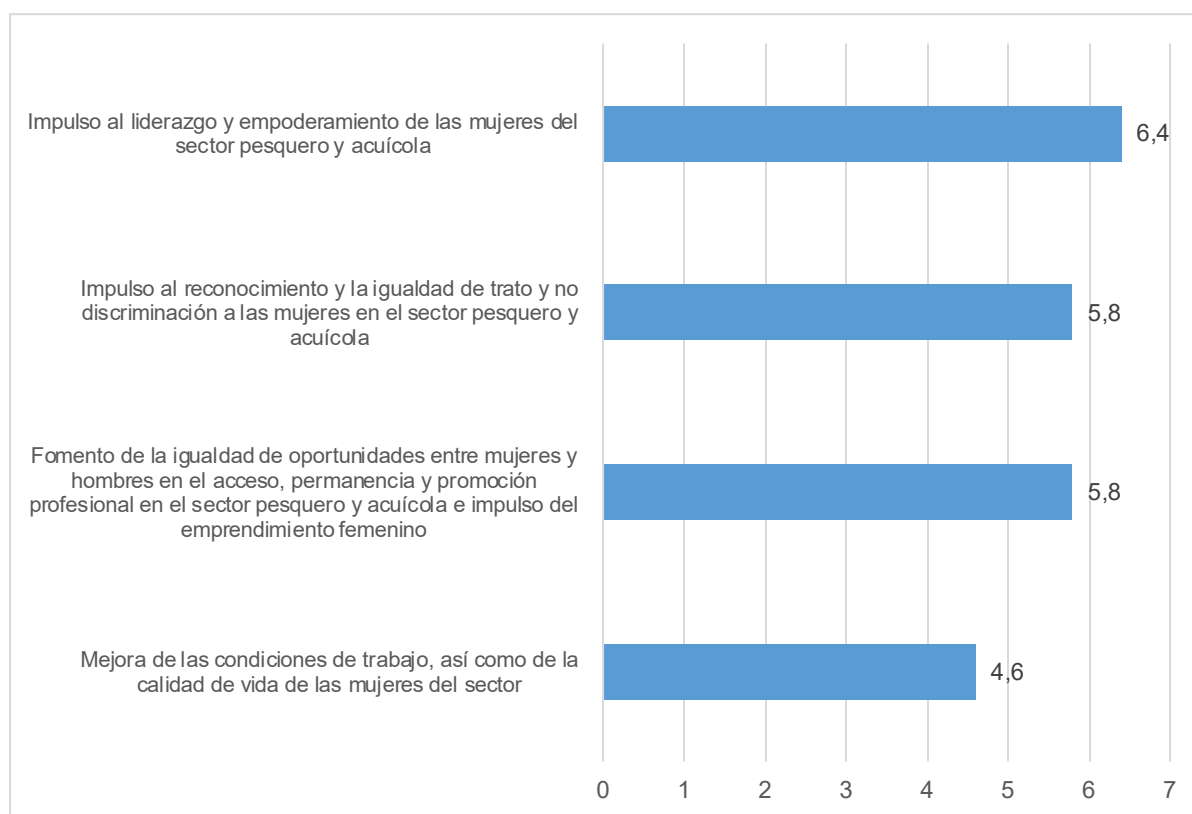
Por otro lado, a nivel de organizaciones, se ha obtenido un aceptable nivel de respuesta, con participación de los diferentes sectores de actividad pesquera y acuícola, aunque concentrado, fundamentalmente, en el ámbito del Desarrollo Local Participativo y del movimiento asociativo femenino. En relación a este último, el *feedback* obtenido se considera bastante representativo, tanto a nivel territorial como por los colectivos a los que representan las organizaciones que han cumplimentado la encuesta; las cuales han aportado, además, propuestas de cara al futuro, que servirán de base para configurar el nuevo Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027.

Resultados del cuestionario realizado a comunidades autónomas

PREGUNTA 1. *En los últimos 5 años, indique en qué medida considera que el sector pesquero y acuícola ha avanzado en relación a las siguientes líneas de actuación, especialmente desde el punto de vista de género. (Valore del 1 al 10 cada uno de los ítems indicados, que se corresponden con los 4 Ejes prioritarios del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020).*

En esta pregunta se solicitaba a las CCAA que valoraran del 1 al 10 el avance que, en su opinión, se ha alcanzado en relación a cuatro ítems que se corresponden con los cuatro ejes del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola, según la siguiente escala o rango de valoración: 1-2 (nada), 3-4 (poco), 5-6 (regular), 7-8 (bastante) y 9-10 (mucho).

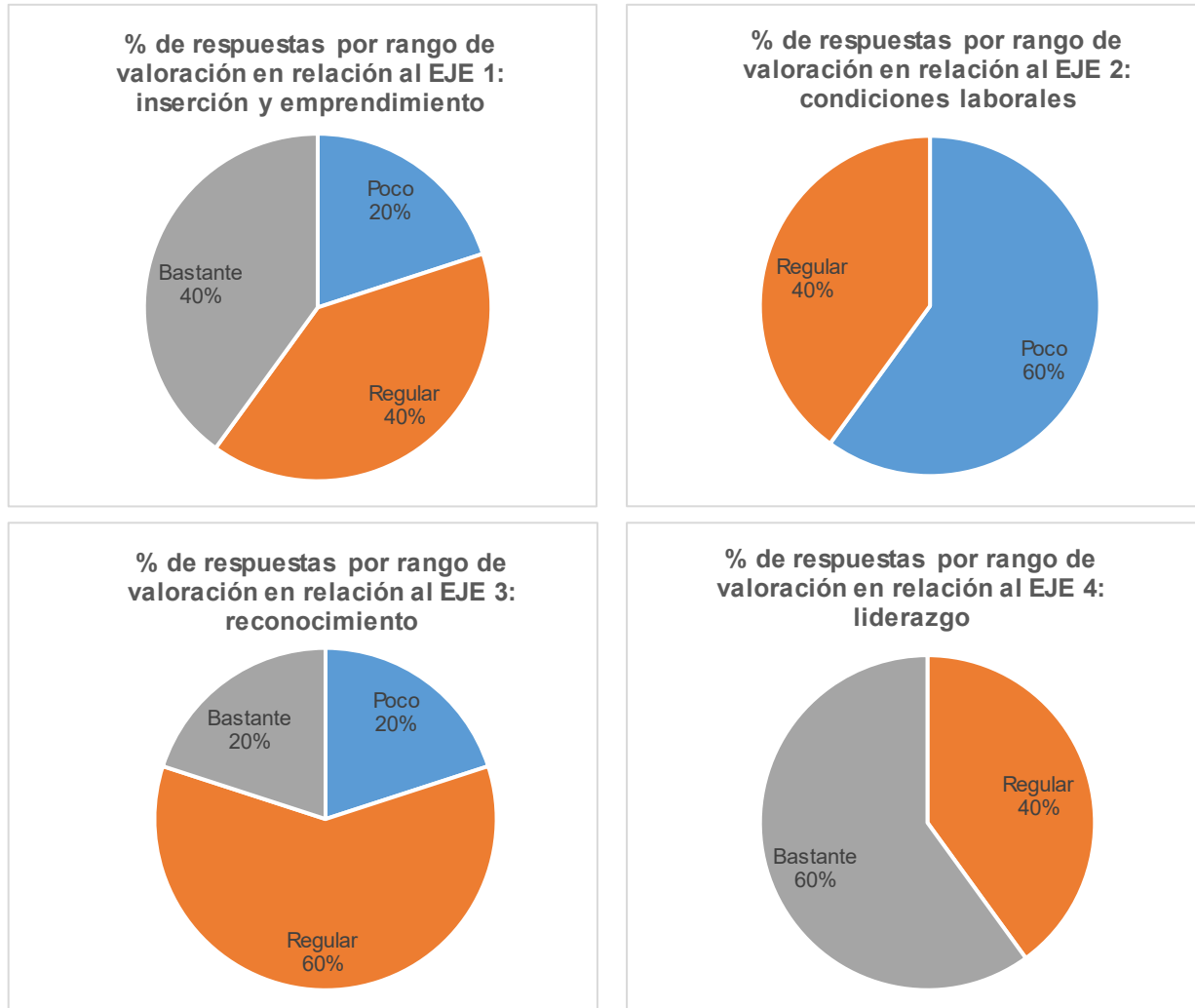
Gráfico 3. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan (Promedio de las puntuaciones del 1 al 10).



El gráfico anterior muestra la media aritmética o promedio que se obtiene a partir de la suma de todas las puntuaciones marcadas por las CCAA en cada ítem, dividida entre el número de sumandos o comunidades participantes. De este cálculo agregado se desprende que el mayor avance percibido en materia de igualdad se da en el eje de liderazgo y empoderamiento, que ha obtenido una puntuación media de 6,4, y es considerado un ámbito de “bastante” progreso. En el otro extremo, el eje relacionado con la mejora de las condiciones de trabajo queda por debajo del aprobado, con un promedio de 4,6; siendo, por tanto, el peor calificado.

Las valoraciones del 1 al 10 que se obtienen los formularios de evaluación tienden a ser heterogéneas, por lo que resulta oportuno analizarlas de manera desagregada, indicando cuántos participantes se sitúan dentro de cada rango en cada uno de los ítems referidos, de la forma que muestran los siguientes gráficos.

Gráfico 4. Porcentaje Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan



Cabe señalar que la disparidad antes referida se da en los tres grupos de interés a los que se ha formulado la pregunta, aunque en el caso de las CCAA es más moderada e implica un mayor grado de acuerdo, ya que, como se observa en los gráficos, se mueven en torno a tres únicos rangos intermedios: “poco”, “regular” y “bastante”.

En relación a los ejes 1 y 3, sólo una CCAA otorga una puntuación inferior a 5. Por el contrario, la mayoría de participantes se decantan por el suspenso en el eje 2 y dan la mejor calificación, de entre las que se registran en sus respuestas, al eje 4.

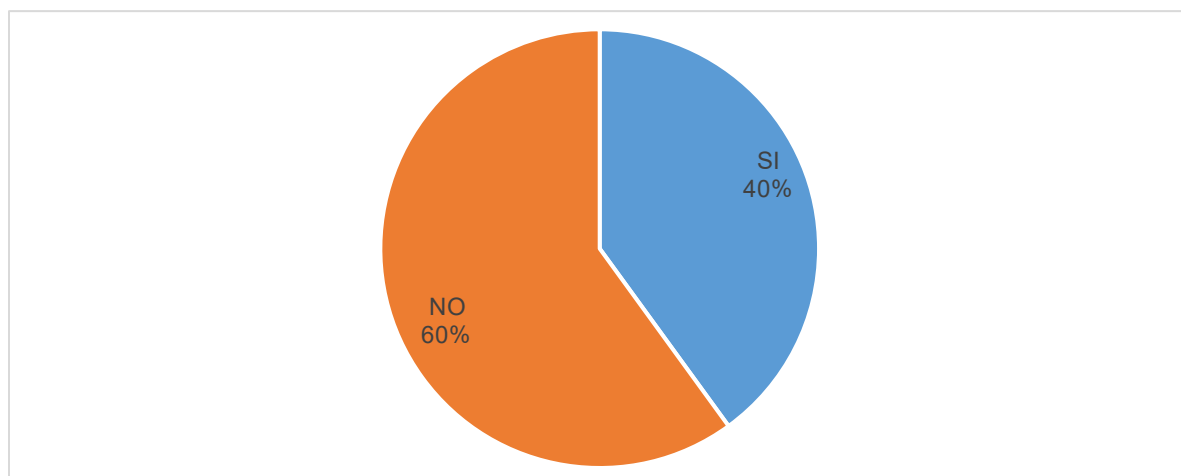
PREGUNTA 2. En los próximos 5 años ¿qué otra/s línea/s de actuación cree que sería oportuno implementar para que el sector pesquero y acuícola de su CCAA avance en materia de igualdad?

En relación a esta pregunta, las CCAA mencionan una serie de medidas concretas, que han sido resumidas y encuadradas en las siguientes temáticas.

- Refuerzo del liderazgo y empoderamiento, por ejemplo, mediante la promoción y apoyo al movimiento asociativo femenino, el fomento de una mayor participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del sector, y la mejora de la interlocución con la Administración Pública.
- Implementación de más políticas de reconocimiento e igualdad de trato y no discriminación en el empleo en todos los eslabones de la cadena de valor, por ejemplo, mediante la creación de incentivos o estímulos financieros a la contratación femenina, especialmente en áreas donde las mujeres están infrarrepresentadas como la pesca extractiva.
- Fomento del relevo generacional, por ejemplo, a través de la mejora de las condiciones de trabajo en los oficios tradicionalmente desempeñados por mujeres para atraer a las jóvenes y mediante acciones para la dinamización de vocaciones.
- Desarrollo de cursos de formación y capacitación dirigidos a mujeres, en materias que respondan a sus intereses y demandas específicas, con implicación de las propias mujeres en su diseño y ejecución.
- Creación de convocatorias de ayudas dirigidas específicamente a mujeres para que puedan poner en marcha sus proyectos empresariales y asociaciones.
- Mejora de las estadísticas y ampliar la información sobre las mujeres del sector pesquero más allá de los datos que ya existen sobre empleo, por ejemplo, mediante el estudio de brechas salariales, presencia en órganos de dirección, asociacionismo, etc.
- Adaptación de los barcos e instalaciones pesqueras a las diferencias de género (aseo, camarotes, etc.).

PREGUNTA 3. ¿Se ha elaborado en su CCAA algún plan de igualdad específicamente referido al sector pesquero?

Gráfico 5. Existencia de planes de igualdad específicos para el sector



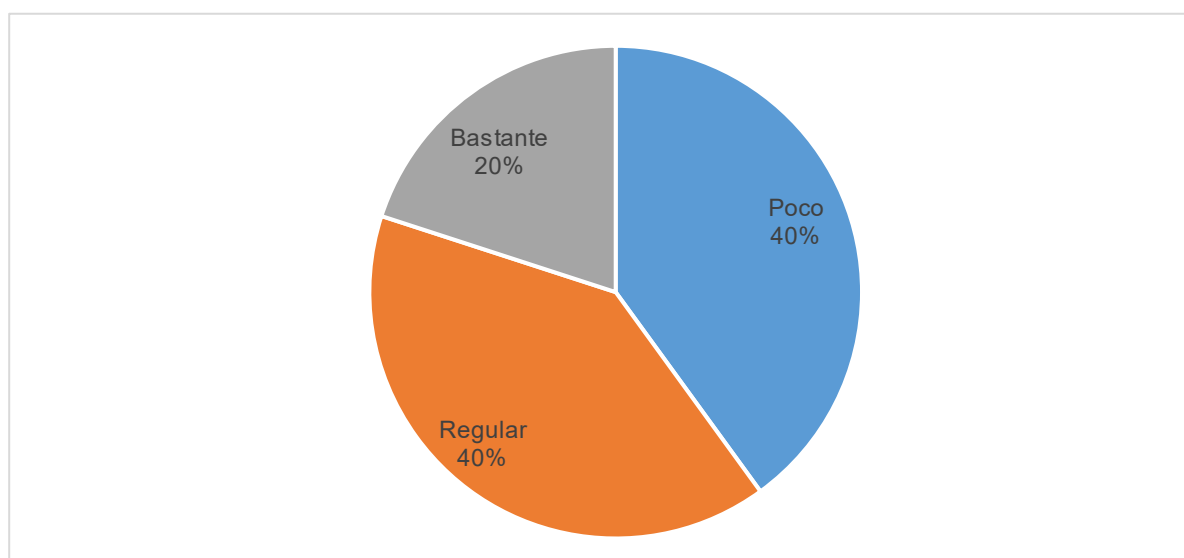
Sólo dos de las cinco CCAA que han respondido a los cuestionarios cuentan con un plan de igualdad específico para el sector pesquero y acuícola. En ellos se incluyen prioridades y objetivos que tienen que ver, entre otros, con los siguientes aspectos:

- Empleo y el emprendimiento
- Empoderamiento y participación femenina
- Reconocimiento, difusión y visibilización de las mujeres del sector
- Formación y obtención de certificados de profesionalización
- Impulso de la cultura de la igualdad en el sector
- Sensibilización para promover la igualdad en la Administración
- Estadísticas e indicadores desagregados por sexo

PREGUNTA 4. ¿De qué manera considera que ha contribuido el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) a la igualdad de género en el sector en el actual periodo de ejecución (2014-2020)?

En tanto que las CCAA son Organismos Intermedios de Gestión del FEMP, se ha considerado oportuno realizarles esta pregunta, siguiendo la misma escala 1-2 (nada), 3-4 (poco), 5-6 (regular), 7-8 (bastante) y 9-10 (mucho). Las respuestas aportadas arrojan una media de 5, de lo que se desprende que las CCAA califican de “regular” la contribución del FEMP a la igualdad durante este periodo de programación 2014-2020 (en el que se encuadra el periodo de vigencia del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020).

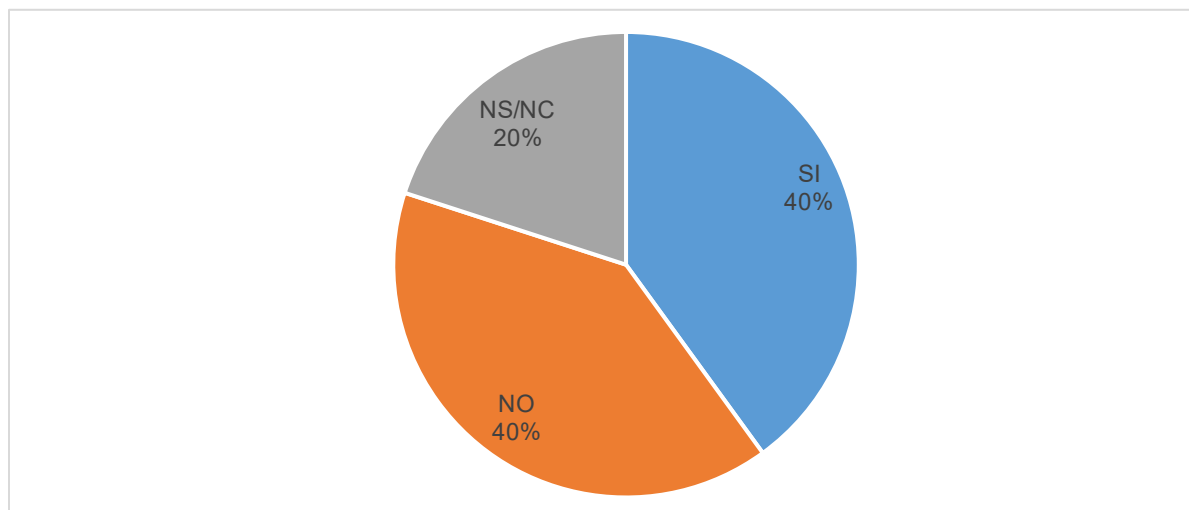
Gráfico 6. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la contribución del FEMP a la igualdad en el sector



De una manera desglosada, sólo una comunidad considera que la aportación de este fondo a la igualdad ha sido “bastante”.

PREGUNTA 5. En los últimos cinco años ¿se han convocado en su CCAA cursos para facilitar el acceso a los certificados de profesionalidad o acreditación de competencias en oficios tradicionalmente desempeñados por mujeres u otro tipo de actividades formativas dirigidas a mujeres del sector o en materia de género?

Gráfico 7. Existencia de cursos para acceso a certificados de profesionalidad

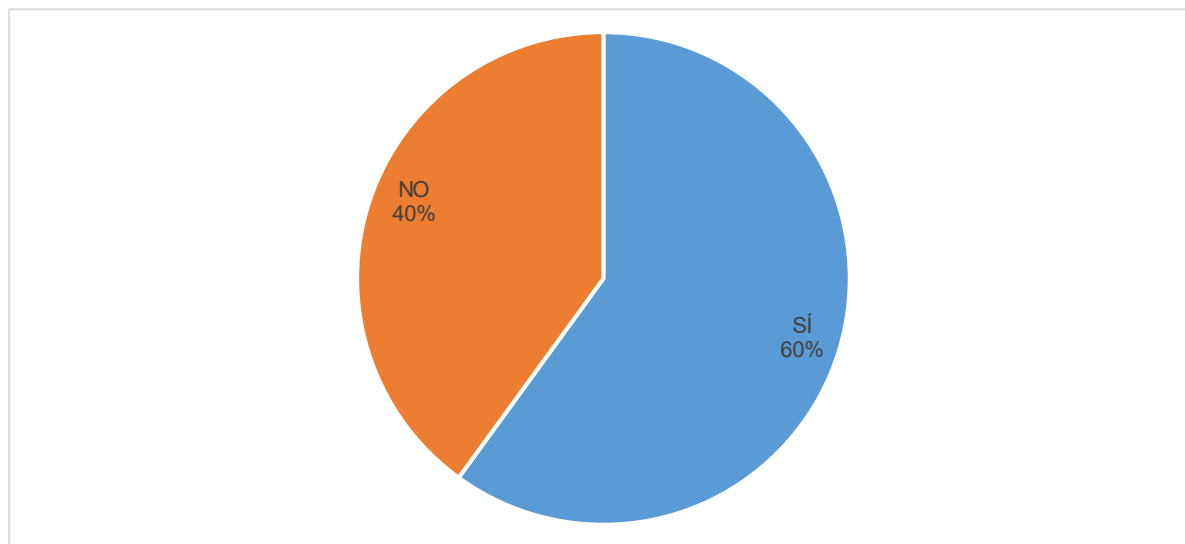


De entre las CCAA que han cumplimentado el cuestionario, dos responden afirmativamente a esta pregunta. La primera de ellas puntualiza que las actividades formativas dirigidas a las mujeres del sector de su territorio han estado enmarcadas en las Estrategias de Desarrollo Local de los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP) o han sido impulsadas por otros organismos dependientes de la Administración Pública. Dichas actividades han estado relacionadas con las siguientes temáticas: primeros auxilios, manejo de grúa para el colectivo de rederas, capacitación como guía turístico para las mujeres de la industria auxiliar a la pesca, formación teórica y práctica para la capacitación de nuevas rederas, y formación para el diseño y confección de complementos mediante redes de pesca en desuso. Asimismo, avanza que en 2021 están previstos nuevos cursos sobre manejo de grúa y carretillas elevadoras para rederas, y también sobre facturación y confección de impuestos para las trabajadoras del mar. Por otro lado, esta CCAA aclara que la formación específica para el acceso al dispositivo de cualificación profesional como redera se ha impartido fuera de su territorio, en una región limítrofe, aunque con gran colaboración en su desarrollo por parte de esta comunidad y con la participación de mujeres del sector pertenecientes a ella.

Por su parte, la segunda CCAA que ha respondido afirmativamente señala que en la selección de los listados de alumnos para acceder a cursos subvencionados en las convocatorias de los GALP se valoró que los participantes fuesen mujeres o jóvenes. Dichos cursos fueron los siguientes: formación básica en seguridad marítima, Marinero Pescador, Patrón Costero Polivalente, Operador Restringido en Sistema Mundial de Socorro y Seguridad Marítima (SMSSM) y Actualización de Operador Restringido del SMSMM.

PREGUNTA 6. En los últimos 5 años, ¿se han convocado en su CCAA ayudas específicas para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero o de las que puedan beneficiarse las asociaciones de mujeres de este sector, bien en lo que respecta a la financiación de sus proyectos como en cuanto a su funcionamiento interno?

Gráfico 8. Existencia de ayudas al asociacionismo



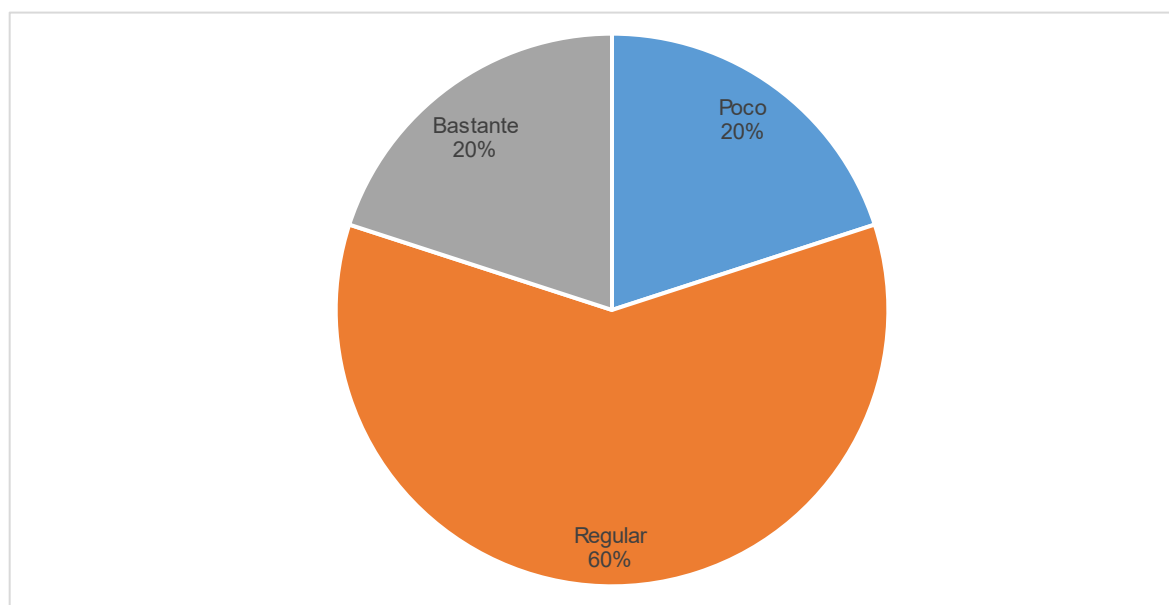
Tres de las cinco CCAA participantes han respondido afirmativamente. Una de ellas detalla que en su territorio existen varias vías de ayudas para el fomento del asociacionismo femenino: un programa autonómico de subvenciones a asociaciones y federaciones profesionales y empresariales del sector pesquero, las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) y los convenios que ciertos organismos públicos tienen suscritos con las organizaciones de mujeres del sector para, entre otras cuestiones, impulsar la mejora de sus condiciones socio-laborales.

En las otras dos CCAA se han publicado convocatorias de subvenciones a organizaciones representativas del sector pesquero y se ha contribuido a la constitución de una asociación regional de mujeres profesionales del mar.

PREGUNTA 7. En general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 5 años?

Por último, se solicitaba a las CCAA que valoraran (del 1 al 10) la evolución general que ha experimentado el sector en materia de igualdad en estos últimos 5 años, siguiendo nuevamente la escala 1-2 (nada), 3-4 (poco), 5-6 (regular), 7-8 (bastante) y 9-10 (mucho). En este sentido, las CCAA se pronuncian de forma moderadamente positiva, pues sólo una de ellas arroja una puntuación por debajo de 5, tal y como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 9. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad

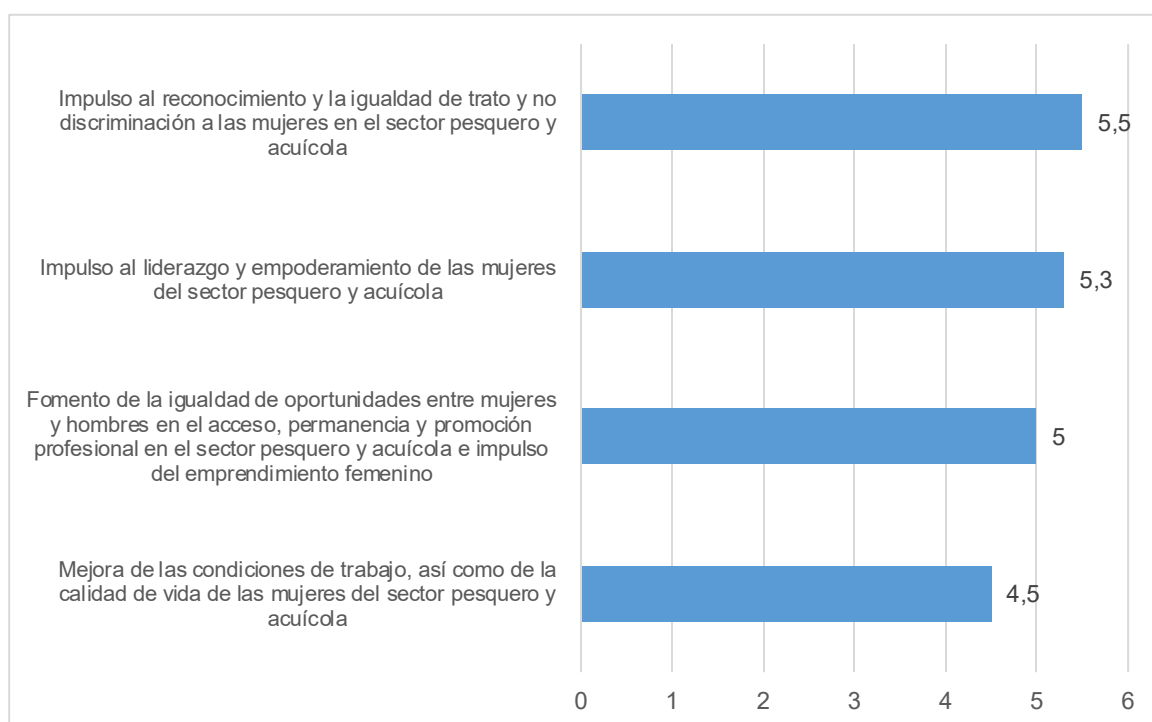


El promedio de todas las respuestas es 5,4, calificando dicho avance de “regular”.

Resultados del cuestionario realizado a entidades sectoriales

PREGUNTA 1. En los últimos 5 años, indique en qué medida considera que el sector pesquero y acuícola ha avanzado en relación a las siguientes líneas de actuación, especialmente desde el punto de vista de género.

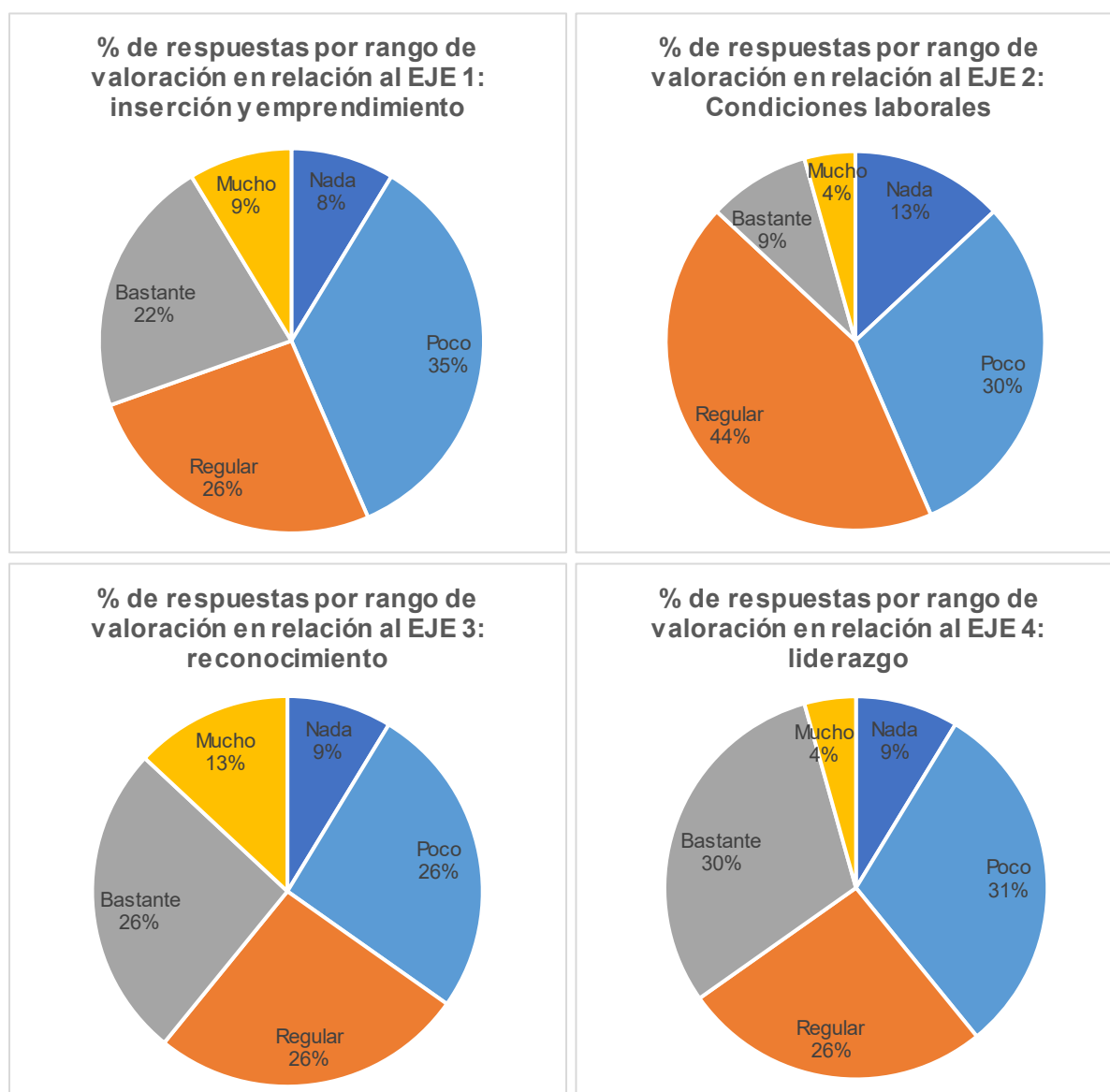
Gráfico 10. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad



De las cuatro grandes prioridades que marca el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las mujeres del sector es también para las entidades la principal asignatura pendiente, con una puntuación promedio de 4,5 puntos; por tanto, en relación a esta cuestión, de manera agregada se considera que ha existido “poco” avance, una visión coincidente con la de las comunidades autónomas.

Si se desglosan las respuestas, se aprecia un alto grado de polarización entre las entidades sectoriales, mayor al de las CCAA, ya que en este caso sí optan por valoraciones situadas en los rangos de los extremos (“nada” y “mucho”). Este hecho se aprecia más detalladamente en los siguientes gráficos, en los que la distribución de las puntuaciones también sigue la escala 1-2 (nada), 3-4 (poco), 5-6 (regular), 7-8 (bastante) y 9-10 (mucho).

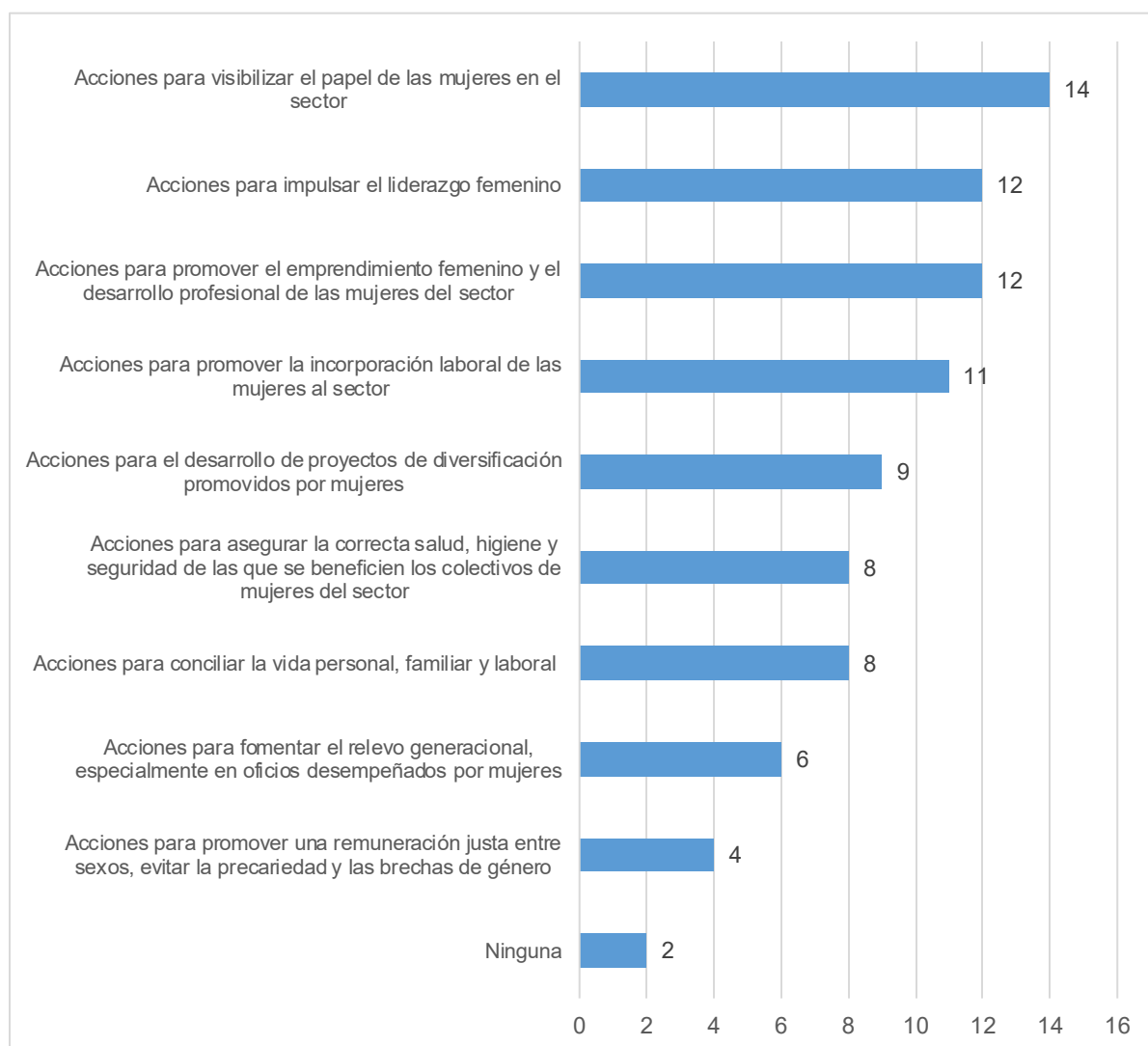
Gráfico 11. Porcentaje de valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan. Entidades Sectoriales



En los ejes 3 y 4 sobre reconocimiento y liderazgo, que son los mejor valorados, se observa una mayor polarización, ya que en ellos no hay una opción mayoritaria clara, sino que el grueso de las entidades se dividen, fundamentalmente, entre dos rangos opuestos: “poco” y “bastante”, con peso también de la opción “regular”. Sin embargo, es el eje 3 el que resulta mejor calificado al concentrar un mayor número de opiniones en el rango “mucho”.

PREGUNTA 2. En los últimos 5 años, ¿ha promovido su organización alguna/s de las siguientes actuaciones en materia de igualdad?

Gráfico 12. Nº de actuaciones en igualdad realizadas por las entidades sectoriales, según temática (con posibilidad de multirespuesta)



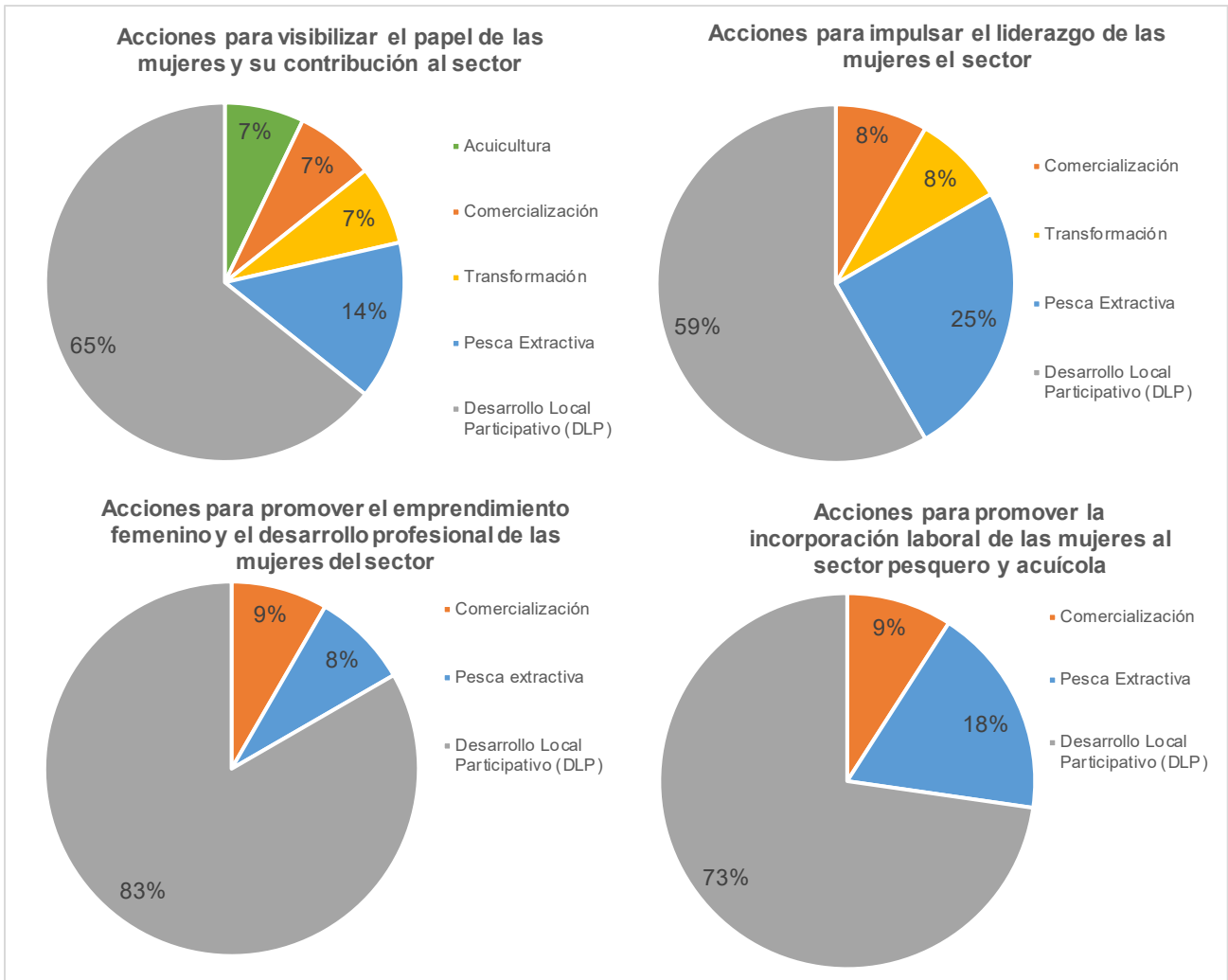
En relación a esta pregunta se ofrecían a las entidades varias opciones según las temáticas que recoge el gráfico anterior, y se les daba la posibilidad de marcar varias opciones simultáneamente. Partiendo de esta base, las actuaciones más desarrolladas por las entidades sectoriales en materia de igualdad tienen que ver con:

- Acciones para visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector, que ha sido referida en catorce ocasiones. Entre dichas actuaciones se engloban las siguientes: estudios con datos desagregados por sexo e indicadores, publicaciones o acciones audiovisuales de difusión, eventos, acciones de sensibilización, reconocimientos u otras actividades de concienciación en materia de género.
- Acciones para impulsar el liderazgo de las mujeres, señalada doce veces por las entidades participantes, y entre las que se encuentran, por ejemplo, actuaciones de apoyo a la creación de asociaciones de mujeres o grupos de trabajo en materia de igualdad y mecanismos para favorecer implicación de las asociaciones de mujeres en las estrategias o procesos de toma de decisión.
- Acciones para promover el emprendimiento femenino y el desarrollo profesional de las mujeres del sector, opción seleccionada también en doce ocasiones, y que tienen que ver, entre otras, con la formación en emprendimiento, uso de las TICs o desarrollo de habilidades sociales y comunicativas; el asesoramiento para la creación de empresas y/o proyectos empresariales; la información sobre líneas de financiación; la divulgación de buenas prácticas emprendedoras promovidas por mujeres del sector, así como la organización de foros o eventos para el intercambio de experiencias entre emprendedoras.
- Acciones para promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola, apuntada un total de once veces, y entre las que se incluyen actuaciones de sensibilización orientadas a los agentes sectoriales que intervienen en las relaciones laborales, campañas para la eliminación de roles de género, actividades de formación para la mejora de la empleabilidad de las mujeres del sector o actuaciones para favorecer la contratación femenina a bordo, entre otras.

Si se analizan las anteriores líneas de acción en igualdad según el ámbito de actividad de las entidades que las han desarrollado, se obtiene la distribución que muestran los siguientes gráficos, en los que se observa un claro predominio de las entidades relacionadas con el Desarrollo Local Participativo (DLP).

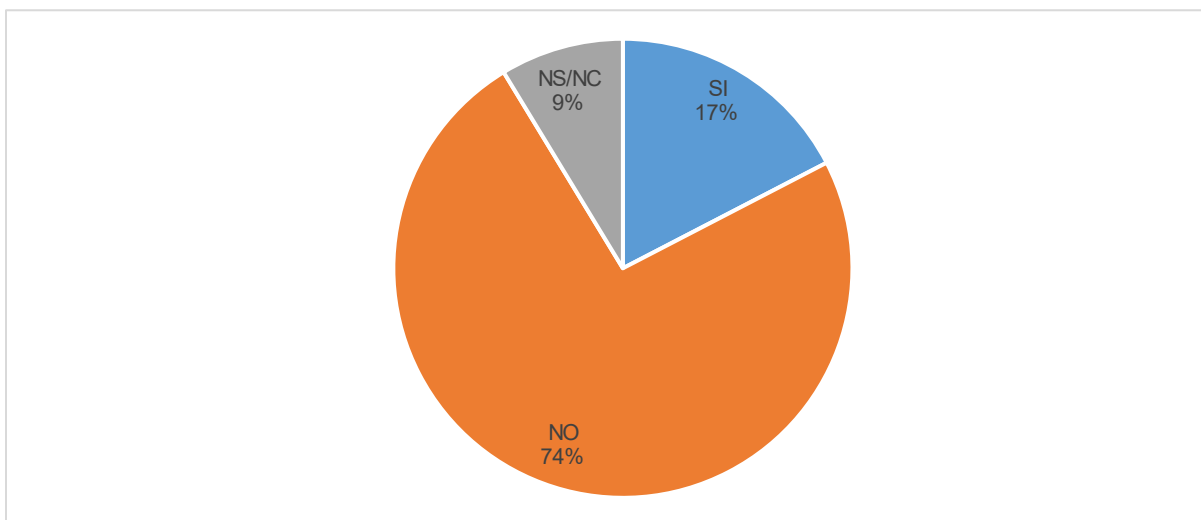
Esta circunstancia se explica, fundamentalmente, por el hecho de que el mayor número de organizaciones que han cumplimentado el cuestionario son Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP), que suponen más de la mitad de las entidades participantes. Pero también, en parte, por el gran potencial dinamizador de los GALP como impulsores de proyectos en materia de emprendimiento, visibilidad, liderazgo y, sobre todo, diversificación, con financiación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, pues prácticamente la totalidad de quienes han realizado actuaciones en esta última temática son grupos de pesca.

Gráfico 13. Distribución por temática de las acciones más representativas en igualdad de las entidades sectoriales



PREGUNTA 3. ¿Tiene su organización un plan de igualdad, estrategia o línea de acción específica en materia de género?

Gráfico 14. Existencia de planes de igualdad en las entidades sectoriales



Sólo dos de las entidades que han cumplimentado el cuestionario aseguran que cuentan con un plan de igualdad; una de ellas pertenece al ámbito de la transformación y la otra al área de la comercialización de productos pesqueros.

Por otro lado, varios GALP han señalado que disponen de líneas de acción específicas en materia de género, incluidas en sus Estrategias de Desarrollo Local Participativo.

Concretamente, estas tienen que ver con la inclusión de aspectos cualitativos y de baremación en la selección de los proyectos candidatos a las ayudas del FEMP (por ejemplo, priorizando el cumplimiento de criterios de igualdad por parte de los beneficiarios de dichas ayudas), o el desarrollo de actividades formativas para impulsar la incorporación al sector de mujer o jóvenes, entre otros colectivos.

Pregunta 4. ¿Cuál es la presencia de mujeres en la dirección/gerencia u órganos de gobierno y decisión de su organización?

La distribución de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de las 23 entidades sectoriales que han cumplimentado el cuestionario es la siguiente:

Gráfico 15. Distribución porcentual de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y decisión

ENTIDADES DE LA MUESTRA	HOMBRE	MUJERES
Entidad 1	100%	0%
Entidad 2	100%	0%
Entidad 3	100%	0%
Entidad 4	100%	0%
Entidad 5	93,75%	6,25%
Entidad 6	92,30%	7,70%
Entidad 7	89,47%	10,53%
Entidad 8	81,82%	18,18%
Entidad 9	75%	25%
Entidad 10	75%	25%
Entidad 11	66,67%	33,33%
Entidad 12	64,70%	35,30%
Entidad 13	62,50%	37,50%
Entidad 14	60%	40%
Entidad 15	58,33%	41,67%
Entidad 16	55,56%	44,44%
Entidad 17	55,56%	44,44%
Entidad 18	55,56%	44,44%
Entidad 19	50%	50%
Entidad 20	50%	50%
Entidad 21	44,45%	55,55%
Entidad 22	43,75%	56,25%
Entidad 23	33,30%	66,70%
PROMEDIO	70%	30%

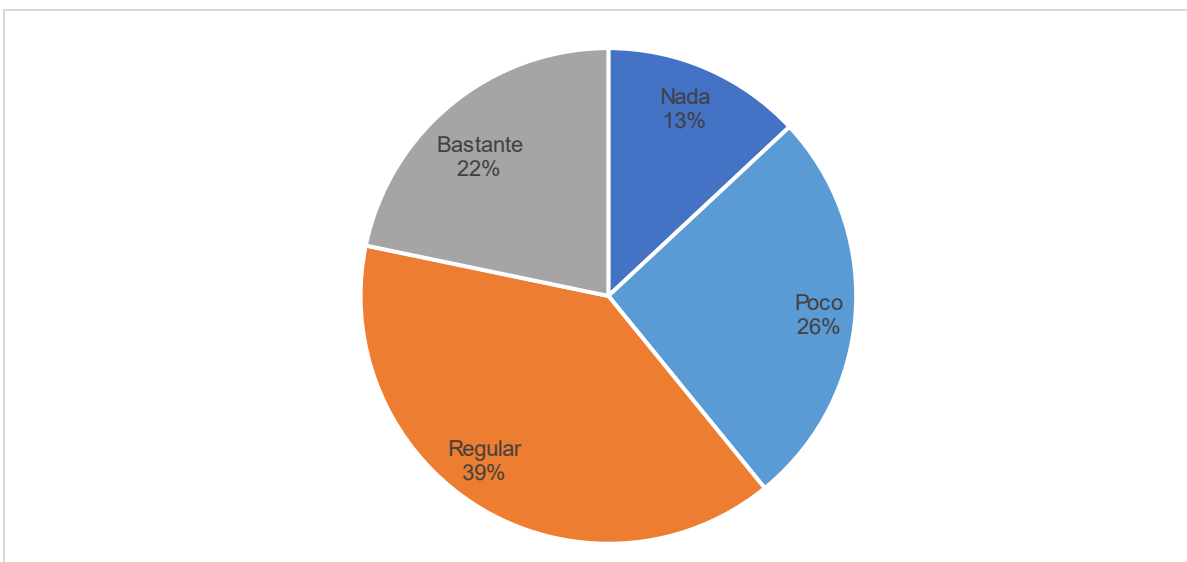
En solo cuatro de estas entidades hay una ausencia total de mujeres. En el otro extremo, hay cinco en las que se registra una presencia igualitaria o mayoritaria de mujeres en puestos de decisión. Por ámbito de actividad, estas cinco entidades donde se da una mayor igualdad o liderazgo femenino se distribuyen de la siguiente manera: 2 pertenecen al ámbito de la transformación, una al sector de la comercialización, otra es una Federación de Cofradías y la quinta es un GALP. Cabe destacar que dos de ellas coinciden con las que han afirmado que cuentan con un plan de igualdad, y una tercera indica que está en proceso de aprobarlo.

PREGUNTA 5. En general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 5 años?

Por último, al ser preguntadas por su percepción sobre la evolución del sector en lo que respecta a la igualdad a lo largo de este periodo, las entidades que han cumplimentado este cuestionario otorgan una puntuación promedio de 4,8; lo que supondría que observan “poco” avance en términos generales.

Desagregando las repuestas por rango de valoración –según la misma escala de las preguntas anteriores— se obtiene la siguiente distribución.

Gráfico 16. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad.

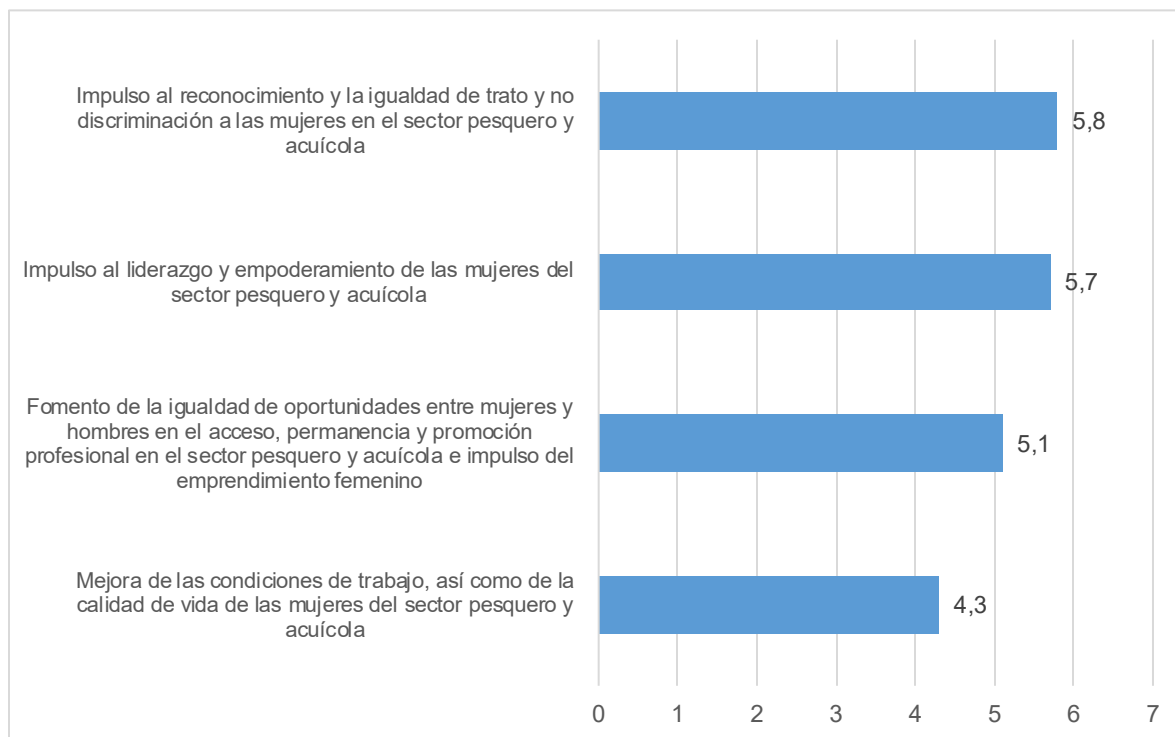


Pese a que el promedio se sitúa en un 4,8, la mayoría de las entidades han optado por una puntuación más positiva (de entre 5-6, calificada de “regular). Sin embargo, hay un considerable número de organizaciones que han marcado las puntuaciones más bajas (1-2 = “Nada”, o 3-4 = “Poco”); de ahí que la nota media global baje. Cabe destacar que ninguna entidad ha optado en este caso por el rango más alto (“mucho”).

Resultado del cuestionario realizado a asociaciones de mujeres del sector

PREGUNTA 1. En los últimos 5 años, indique en qué medida considera que el sector pesquero y acuícola ha avanzado en relación a las siguientes líneas de actuación, especialmente desde el punto de vista de género.

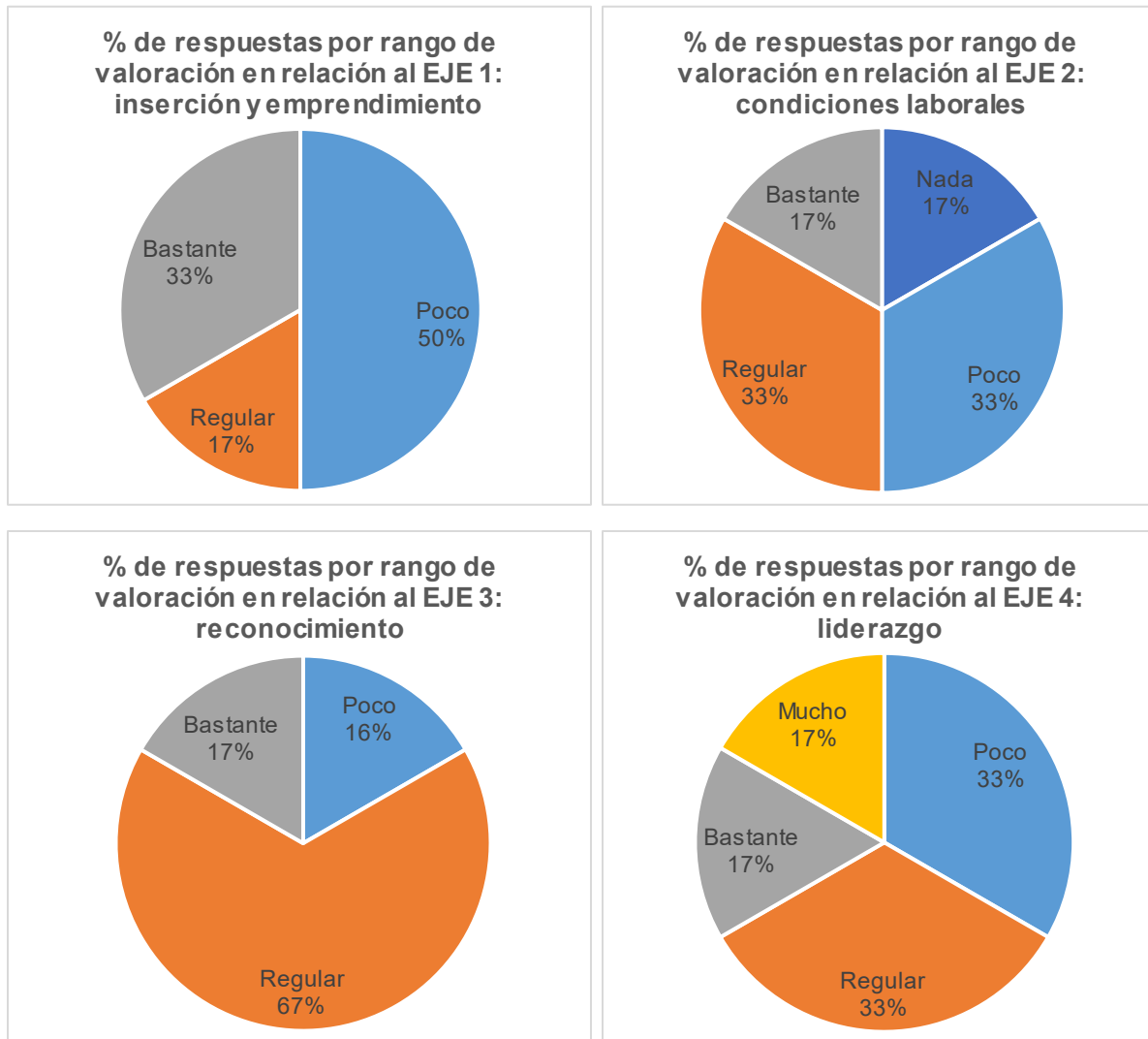
Gráfico 17. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan



En esta pregunta se mantiene una tendencia de respuesta similar a la ofrecida anteriormente por comunidades autónomas y entidades sectoriales, pues la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida (Eje 2) es de nuevo el aspecto en el que se considera que se ha producido un menor progreso desde el punto de vista de la igualdad. En este caso, las asociaciones de mujeres participantes lo puntúan con un promedio de 4,3; nota ligeramente inferior a la otorgada por CCAA (4,6) y por entidades sectoriales (4,5). Por otro lado, y al igual que ocurría en el caso de las entidades, el aspecto en el que las asociaciones de mujeres observan una mayor evolución es el vinculado al Eje 3 sobre reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector, al que conceden una puntuación de 5,8.

Desagregando las respuestas por rango de puntuación, se evidencia la polarización o disparidad de la que se ha venido hablando en este apartado, aunque menos acentuada que en el caso de las entidades, ya que las asociaciones de mujeres se mueven en rangos más intermedios (“poco”, “regular” y “bastante”), alejándose de los extremos, salvo de manera puntual en relación a los ejes 2 y 4, tal y como muestran los siguientes gráficos.

Gráfico 18. Valoración del avance de la igualdad en los distintos ejes del Plan.



Las asociaciones son algo más afines y moderadas en sus respuestas, pues ninguna de ellas marca la calificación máxima de 10 puntos en ningún eje (como tampoco lo han hecho ni entidades ni comunidades autónomas), aunque sí otorgan el 9 en dos ocasiones para cuantificar el gran avance en materia de liderazgo.

En el extremo opuesto, se decantan por la puntuación mínima de 1 punto solo en una ocasión en relación al eje 2 de condiciones laborales. Respecto a esta cuestión, como se observa en el segundo gráfico, las participantes se dividen a partes iguales entre quienes opinan que ha habido “nada” o “poco” avance, con una calificación por debajo de 5 (un 50% en total) y entre quienes piensan que dicho avance supera el aprobado, siendo entre “regular” y “bastante” (el 50% restante).

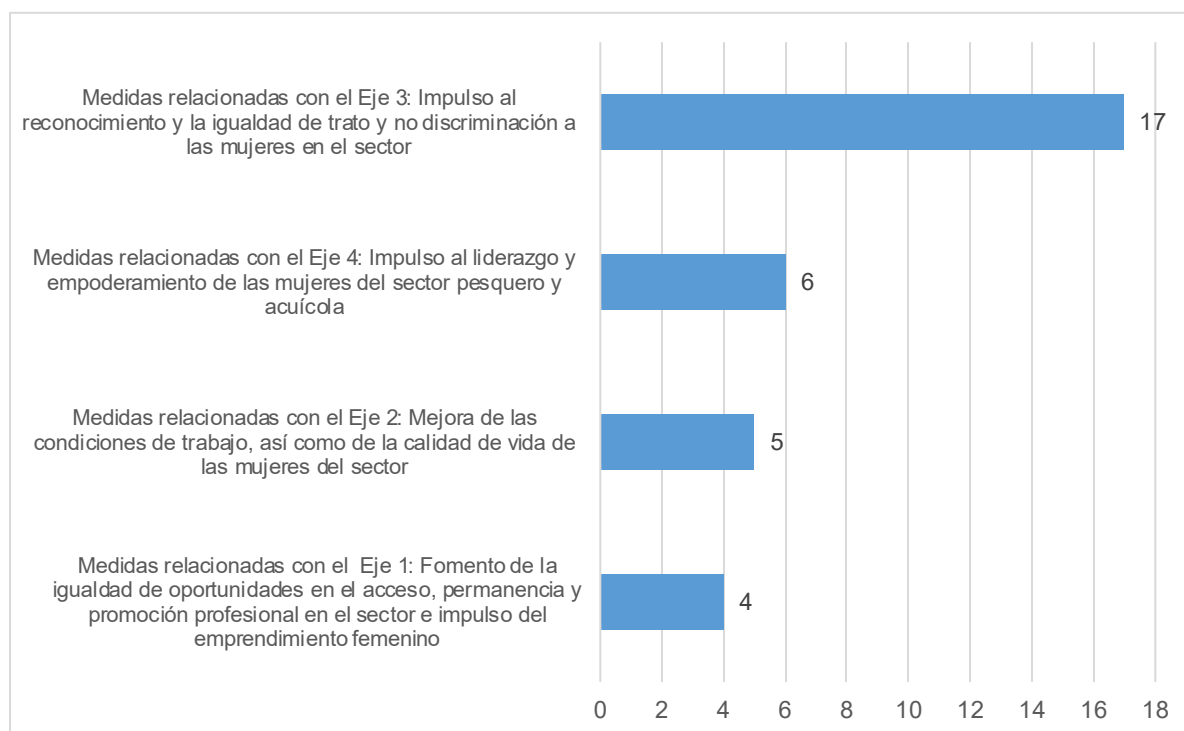
Parecida situación se da en relación al eje 1 sobre inserción y emprendimiento, donde la mitad de las asociaciones considera que se ha avanzado “poco”, y la otra mitad se divide entre “bastante” y “regular”.

Respecto a los dos ejes mejor valorados (el de reconocimiento y el de liderazgo), que rozan el 6 de media, en el eje 3 no se dan puntuaciones ubicadas en los extremos, situándose el grueso de las asociaciones en el punto intermedio (“regular”), mientras que en el eje 4, hay dos asociaciones que consideran que el avance ha sido “mucho”, aunque sin llegar a concederle el máximo de 10 puntos.

PREGUNTA 2. En los próximos 5 años ¿qué otra/s línea/s de actuación cree que sería oportuno implementar para que el sector pesquero y acuícola avance en materia de igualdad?

En esta cuestión no se daban opciones predeterminadas en el formulario para seleccionar, sino que se ofrecía a las asociaciones de mujeres la posibilidad de indicar libremente qué líneas de actuación en materia de igualdad consideran más necesario implementar en el futuro. Dada la diversidad y profundidad de las respuestas obtenidas, resulta complicado ofrecer una representación gráfica exhaustiva. No obstante, a modo de resumen, podrían aglutinarse en varias temáticas, siguiendo los ejes del Plan de Igualdad, de la siguiente forma.

Gráfico 19. Temáticas de las medidas propuestas en relación a los ejes del plan (nº de medidas referidas por las asociaciones de mujeres)



Si se analizan en mayor profundidad las actuaciones que las asociaciones de mujeres consideran más urgentes para propiciar el avance del sector en los próximos años, cabe destacar que aportan propuestas relacionadas con prácticamente todos los objetivos del plan, tal como se detalla a continuación, citando sus respuestas.

Medidas propuestas relacionadas con el Eje 1:

- Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector (objetivo 1.1), especialmente en aquellos ámbitos donde están infrarrepresentadas como es el caso del marítimo. Para ello, las asociaciones proponen:
 - Facilitar información sobre las profesiones marítimo-pesqueras a través de charlas escolares.
 - Promocionar la carrera marítima por medio de campañas publicitarias, con el fin de atraer a más mujeres a este sector, alentando nuevas vocaciones.
- Promover el emprendimiento femenino en el sector (objetivo 1.2.) mediante:
 - Financiación específica como, por ejemplo, la concesión de créditos blandos a emprendedoras, dada su poca o nula capacidad de endeudamiento para la puesta en marcha de proyectos empresariales.
 - Formación específica para la puesta en marcha de proyectos.

Medidas propuestas relacionadas con el Eje 2:

En relación con las condiciones laborales, las asociaciones de mujeres de sector señalan que es necesario analizarlas de una manera profunda para avanzar en las problemáticas y desigualdades existentes, principalmente en las relacionadas con:

- Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial (objetivo 2.1), de forma que las profesionales del mar puedan ser autosuficientes y obtener unos ingresos suficientes y estables que les permitan aumentar la confianza y seguridad en sus propias capacidades y reducir la dependencia del salario de terceros.
- Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad (objetivo 2.3.). Esta línea de actuación es referida en varias ocasiones, en las que se propone:
 - La modificación de costumbres arraigadas como los horarios de las reuniones, que las asociaciones consideran “totalmente adaptados a los hombres”.
 - Una mayor flexibilidad y oportunidades de acceso a otros horarios de trabajo que faciliten la conciliación.
- Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad (objetivo 2.5) que, pese a estar catalogadas como profesionales, no son consideradas como tales por las mutuas de trabajadoras, según manifiesta una de las asociaciones participantes en su cuestionario.
- Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación (objetivo 2.6.). En este sentido, una asociación apunta la necesidad de que se reconozcan dichos

coeficientes a aquellos colectivos que aún no se benefician de ellos como rederas, empacadoras y neskatillas, del mismo modo que los establecidos para otros colectivos del sector.

Medidas propuestas relacionadas con el Eje 3:

- Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola (objetivo 3.1). Bajo este epígrafe se han aglutinado diferentes medidas señaladas por las asociaciones para visibilizar y poner en valor el trabajo femenino y combatir los estereotipos y roles de género que todavía se dan en el sector, como son:
 - Organización de actos para visibilizar el papel de la mujer en todos los ámbitos de actividad pesquera y acuícola.
 - Realización de estudios y mejora de las estadísticas para mostrar el verdadero peso de la mujer en el sector y la rentabilidad que aportan.
 - Desarrollo de acciones de concienciación sobre la igualdad desde la diferencia, reconociendo las distintas características de hombres y mujeres, pero transmitiendo que la valía y la capacidad para trabajar en el sector no depende de ellas.
 - Acciones de sensibilización en materia de género orientadas a los hombres ("ya que generalmente los cursos de empoderamiento van dirigidos a nosotras, que tenemos claro cuáles son nuestros derechos y los reivindicamos continuamente", puntualiza una de las asociaciones).

Encuadrado en este objetivo 3.1., las asociaciones participantes hacen un especial hincapié en el desarrollo de políticas públicas, impulsadas desde las administraciones y coordinadas con el propio sector, para la consecución de una igualdad real y efectiva. En esta línea, apuntan las siguientes medidas:

- Desarrollo de acciones reparadoras que mejoren la posición actual de las mujeres del sector pesquero y acuícola para que no se produzcan situaciones de discriminación indirecta.
- Fomento de actuaciones que garanticen la igualdad de las mujeres del sector pesquero y acuícola para generar valor competitivo, ya que un sector desequilibrado desde el punto de vista del género desaprovecha buena parte de su talento disponible y, por tanto, es un sector más vulnerable en su triple desarrollo sostenible, económico, social y medioambiental.
- Aplicación, de manera efectiva y directa, de la transversalidad de género en el sector para eliminar las barreras que dificultan o impiden a las mujeres de la pesca y la acuicultura ejercer sus derechos.

- Redefinición del modelo de ciudadanía para que sustente la igualdad real y efectiva de las mujeres del sector, en tanto que la aceleración de los cambios para la transformación social en el mundo pesquero es una clara apuesta por la calidad democrática.
- Análisis y catalogación de las necesidades de igualdad en el sector por provincias para abordar las carencias que existen en los distintos territorios y aplicar políticas de igualdad adaptadas a cada realidad.
- Desarrollo de legislación específica, y de obligado cumplimiento, para que las empresas del sector pesquero incluyan a mujeres en todas las categorías profesionales y con igualdad de salario y jerarquías.
- Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector (objetivo 3.2.). En este sentido, las asociaciones expresan la necesidad de que exista un mayor reconocimiento de las ocupaciones y funciones realizadas tradicionalmente por las mujeres en el sector pesquero, ya que consideran que en muchos casos se entienden como labores de menor importancia y se resta valor a su contribución. Para hacer frente a esta situación, varias asociaciones reclaman medidas concretas como:
 - Poder ostentar la titularidad de la propiedad de las embarcaciones en las que trabajan (normalmente a nombre de sus maridos).
 - La catalogación profesional de ciertos oficios como el de las poseras¹.

Entre las temáticas de las medidas que podemos asociar a este objetivo 3.2., las asociaciones destacan la formación (a la que han aludido en sus cuestionarios más de la mitad de las participantes). En este sentido, la mayoría subraya la necesidad de que se impartan cursos o actividades que permitan la capacitación de las mujeres del sector, impulsados también desde la Administración, en coordinación con las entidades sectoriales:

- En materias específicas para el desempeño de su actividad profesional en el ámbito pesquero: cursos de pesca extractiva, curso de rederas...
- En materias complementarias: emprendimiento, comercialización, marketing, trazabilidad, calidad de productos, tendencias alimentarias...

Medidas propuestas relacionadas con el Eje 4:

- Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola (objetivo 4.1) e incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca (objetivo 4.2).

¹ En el Mediterráneo se denomina "poseras" o "poseres" (en valenciano), a las mujeres encargadas de recibir el pescado que llega del mar, venderlo y llevar la contabilidad, entre otras labores.

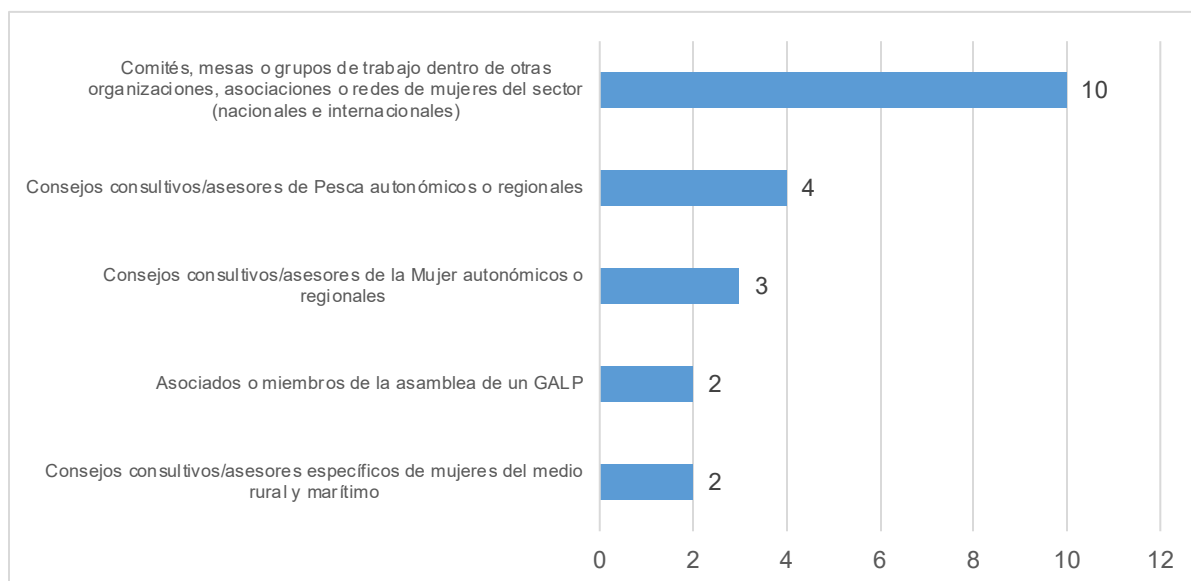
Las medidas establecidas en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola son comunes para ambos objetivos, por tanto, también se aglutinan las propuestas que en relación a ellos han aportado las asociaciones de mujeres, resumidas de la siguiente forma:

- Dotar de mayor autonomía a las asociaciones de mujeres del sector y de más apoyo económico para fomentar el asociacionismo femenino.
- Capacitar en materia de empoderamiento y liderazgo, con especial hincapié en la formación motivacional y mejora de la autoestima.
- Ampliar la participación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector, así como en otras áreas de actividad tangenciales donde las mujeres deben ser más protagonista.
- Impulsar el acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones, especialmente en el ámbito de las cofradías de pescadores.
- Fomentar procesos inclusivos reales a fin de conseguir la gobernanza para la igualdad en el sector, con la puesta en marcha de actuaciones que faciliten a las mujeres tomar aquellas decisiones que determinan la manera en que se distribuyen los recursos y las oportunidades en las entidades, organizaciones e instituciones pesqueras y acuícolas. En relación a esto, una de las asociaciones afirma que participa activamente, presentando alegaciones y consideraciones a las propuestas normativas ministeriales y autonómicas relativas a la actividad pesquera y acuícola. Otra de las asociaciones considera que es necesario más el apoyo de la Administración en este sentido, a través de herramientas que faciliten dicho empoderamiento.
- Participación femenina en la sostenibilidad ambiental, a través del asesoramiento para optimizar los recursos y obtener el máximo beneficio desde el respeto al medio.

PREGUNTA 3. En los últimos 5 años, ¿ha formado parte su asociación de algún órgano consultivo del sector o ha participado en algún proceso de toma de decisión? (P.ej. comité, consejo, grupo o mesa de trabajo, estrategia de desarrollo local, etc.).

Solo una de las asociaciones de mujeres participantes no forma parte de ningún órgano consultivo sectorial o vinculado a la igualdad. El resto sí están integradas o, incluso, pertenecen a varios de ellos, por lo que participan de manera activa en los procesos de toma de decisión, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 20. Tipología de los órganos consultivos a los que pertenecen las asociaciones consultadas (nº de órganos con posible multirrespuesta)

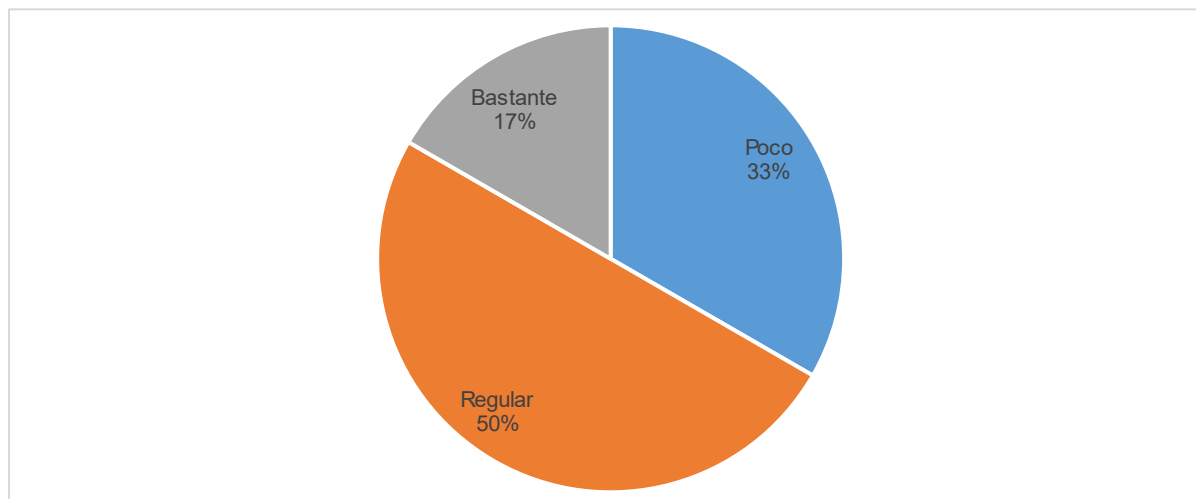


PREGUNTA 4. En general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 5 años?

En relación a esta cuestión, las asociaciones de mujeres del sector contestan de una manera más similar a la de las CCAA, con una puntuación media de 5,1, considerando que el avance que se ha producido estos años en materia de igualdad ha sido “regular” en términos globales. Sin embargo, si se contrasta la respuesta a esta pregunta con la de las entidades sectoriales, se observa que la percepción de las asociaciones de mujeres es más positiva.

Si se desagrega por rangos, se aprecia que las asociaciones participantes en esta evaluación son mayoritariamente optimistas en su valoración de la evolución que ha experimentado el sector en materia de igualdad durante los años de vigencia del plan, pues la mitad otorgan a dicho avance una nota de entre 5 y 6 puntos, y un 17% una calificación de entre 7 y 8.

Gráfico 21. Porcentaje de respuestas por rango de valoración en relación a la evolución global del sector en materia de igualdad



3. ACTUACIONES REALIZADAS POR LA SECRETARÍA GENERAL DE PESCA EN EL MARCO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA 2015-2020

Como se ha expuesto en la introducción, durante los años de vigencia del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola, la Secretaría General de Pesca (SGP) --en virtud de sus competencias en materia de planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero-- ha desarrollado diferentes actividades en concordancia con los ejes prioritarios de acción que establece este documento estratégico y en línea con sus objetivos y medidas específicas.

Las tablas que componen este epígrafe recogen las principales actuaciones que se han realizado desde la SGP en el marco del plan durante el periodo de ejecución 2015-2020, muchas de las cuales se han materializado a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pequero (REMSP). En este sentido, es necesario señalar que algunas de estas actuaciones pueden englobarse, simultáneamente, en varias medidas del plan.

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

En el marco de este eje prioritario de actuación, la SGP ha desarrollado acciones de sensibilización para incrementar el nivel de empleo de las mujeres, especialmente en áreas de actividad con bajas tasas de ocupación femenina dentro del sector pesquero y acuícola como es el caso de la pesca extractiva.

Asimismo, en relación con el impulso del emprendimiento femenino, se han identificado y difundido ejemplos de proyectos empresariales de éxito, promovidos por mujeres del sector o vinculadas a este, que son considerados “buenas prácticas” y pueden servir de inspiración a nuevos promotores; dando a conocer, asimismo, las fuentes de financiación disponibles para el impulso de la iniciativa empresarial, fundamentalmente en ámbitos y actividades emergentes como las de diversificación (turismo marino, artesanía, etc.).

Por otro lado, a través de los principales eventos que han tenido lugar durante este periodo 2015-2020 (como las ediciones cuarta, quinta y sexta del congreso nacional de la REMSP o la I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca), donde se han organizado espacios para la formación en materia empresarial, se ha fomentado el intercambio de experiencias entre mujeres emprendedoras y profesionales de todas las edades, y se ha impulsado el

tejido asociativo femenino, especialmente en aquellos territorios donde aún no estaba asentado, propiciando los contactos para la creación de nuevas organizaciones de mujeres.

Igualmente, en el marco de todos estos eventos también han tenido lugar exposiciones de artesanía marinera realizada por mujeres del sector para dar a conocer sus productos y favorecer su proyección.

Tabla 1. Actuaciones realizadas por la SGP en el marco del eje 1 del plan: objetivo 1.1. y objetivo 1.2.

ACTUACIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS
Objetivo 1.1. Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola			
Colaboración en el proyecto REDMAR para el impulso de la contratación femenina a bordo	2015 - 2020	Durante el periodo 2015-2020, la SGP ha colaborado, a través de la REMSP, en las distintas fases del proyecto REDMAR (impulsado por FUNDAMAR). Esta iniciativa ha supuesto la creación de una red de intercambio de experiencias, y el desarrollo de jornadas y grupos de trabajo para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral mediante la implementación de acciones de sensibilización con las que se pretende que existan más tituladas náuticas y facilitar su empleabilidad y enrole en buques de pesca , donde actualmente están infrarrepresentadas.	<p>Medida 1.1.1. Fomentar la concienciación dirigida a los distintos agentes que forman parte del sector y, en especial, de las personas que participan en las relaciones laborales, de cara a promover la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de acceso, permanencia y promoción al empleo y combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, a través de la realización de talleres y materiales de sensibilización.</p> <p>Medida 1.1.2. Desarrollo de acciones de sensibilización para incrementar el nivel de empleo de las mujeres en ámbitos o sectores de actividad donde actualmente las tasas de ocupación femenina dentro del sector sean bajas.</p>
Objetivo 1.2. Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola			
Publicaciones sobre buenas prácticas emprendedoras promovidas por mujeres del sector pesquero y en materia de igualdad	2017 - 2020	Se han realizado dos publicaciones (en 2017 y 2020, respectivamente) que recogen y difunden ejemplos de proyectos emprendedores así como iniciativas de igualdad , que han sido financiadas por fondos europeos (FEP y FEMP) a través de los GALP y por otras fuentes de financiación.	Medida 1.2.1. Impulsar la diversificación profesional de las mujeres, así como la proyección de sus productos, fomentando la creación de nuevos puestos de trabajo y aumentar la empleabilidad de las mujeres del sector, contribuyendo a la dinamización económica y a la fijación de la población a las regiones tradicionalmente dependientes de la actividad pesquera.
Inclusión de las mujeres pesqueras en los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales	2019 - 2020	La DGOP propuso en 2016 que los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales incluyeran de manera específica proyectos empresariales promovidos por mujeres del sector pesquero y acuícola. Esta propuesta fue tenida en cuenta en convocatoria 2019, con una categoría exclusiva.	Medida 1.2.3. Facilitar el conocimiento y el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres en el sector pesquero y acuícola.
Reconocimientos de la REMSP a la iniciativa empresarial, la innovación y el relevo generacional, así como desarrollo de talleres formativos en materia de emprendimiento, diversificación o nuevas tecnologías, en el marco de los diferentes congresos y eventos organizados por la SGP.	2015	En el 4º congreso de la REMSP (Santander) tuvieron lugar diferentes talleres técnicos para impulsar la iniciativa empresarial femenina en áreas como la gastronomía pesquera, el turismo marino, la transformación y comercialización o el medioambiente). Además, se entregaron los reconocimientos al “Emprendimiento de la mujer pesquera” .	<p>Medida 1.2.1. Impulsar la diversificación profesional de las mujeres, así como la proyección de sus productos, fomentando la creación de nuevos puestos de trabajo y aumentar la empleabilidad de las mujeres del sector, contribuyendo a la dinamización económica y a la fijación de la población a las regiones tradicionalmente dependientes de la actividad pesquera.</p> <p>Medida 1.2.2. Desarrollar programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como actuaciones en materia de información, asesoramiento y acompañamiento en la creación y gestión de empresas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización de nuevas tecnologías.</p> <p>Medida 1.2.4. Impulsar el relevo generacional, especialmente en aquellas actividades donde existe un alto índice de profesionales próximos a la edad de jubilación a través de la profesionalización de los oficios.</p> <p>Medida 1.2.5. Apoyo a la creación y mantenimiento del tejido asociativo y de redes de mujeres emprendedoras y empresarias que sirvan de apoyo a sus iniciativas y fomente el intercambio de experiencias</p> <p>Medida 1.2.6. Impulsar la formación de las mujeres en las TIC.</p>
	2017	-En el 5º congreso de la REMSP (Valencia) se celebró una tertulia con trabajadoras menores de 40 años , a fin de propiciar el relevo generacional, especialmente en aquellos colectivos con una media de edad avanzada. También se concedieron los reconocimientos a “Jóvenes mujeres de la pesca” .	
	2018	-Como parte de la I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca (Santiago de Compostela) se impartieron talleres formativos sobre el papel de la mujer en la pesca, la acuicultura o la diversificación pesquera, asociacionismo femenino, formación y profesionalidad, crecimiento azul, etc.	
	2019	En el 6º congreso de la REMSP (Gijón) tuvo lugar una mesa sobre “avances en asociacionismo” ; hubo una ponencia sobre “iniciativas empresariales de éxito” (donde se abordaron las líneas de apoyo al trabajo en red, el asesoramiento empresarial y la capacitación en actividades vinculadas a la economía azul); se impartió un taller sobre “formación en marketing digital” , y se concedieron los reconocimientos a “Iniciativas innovadoras promovidas por mujeres del sector” .	

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

El ámbito competencial que implica este eje prioritario de actuación excede el de la propia Secretaría General de Pesca del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), que no cuenta con atribuciones específicas en materia laboral. En este sentido, las competencias en materia de derechos laborales, protección social de los trabajadores del mar y relacionadas con su salud y seguridad en el ejercicio de su actividad –que se enmarcan en los objetivos 2.2. (medida 2.2.2.), 2.3. y 2.4. del Plan– recaen en el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del que depende el Instituto Social de la Marina (ISM).

Por lo anteriormente expuesto, las actividades impulsadas por la SGP en relación a este eje han estado más ceñidas al análisis, la difusión y la visibilidad que a la puesta en marcha de medidas específicas que corresponden a otros departamentos ministeriales. No obstante, es importante destacar que el MAPA, a través de la SGP, tiene suscrito un convenio de colaboración con el ISM para el fomento de la visibilidad y mejora de las condiciones laborales de los profesionales del sector, especialmente de las mujeres. En el marco de este convenio, se están acometiendo con dicho organismo diferentes actuaciones para favorecer el conocimiento, difusión y mejora de las estadísticas relativas al empleo femenino en el ámbito pesquero mediante la consulta y divulgación de los datos sobre inscritos en el Régimen Especial del Mar (REM).

Asimismo, en los últimos años, por medio de conversaciones y reuniones con este y otros organismos de la Administración Pública, desde la SGP se están abordando otras cuestiones en materia laboral que trascienden de los datos sectoriales y que están relacionadas con aquellos aspectos de la Seguridad Social que preocupan a las mujeres de la pesca como son el reconocimiento profesional de sus oficios, las enfermedades laborales o los coeficientes correctores de la edad de jubilación, entre otros.

Tabla 1. Actuaciones realizadas por la SGP en el marco del eje 2 del plan: objetivos 2.1., 2.2., 2.5. y 2.6.

ACTUACIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS
Objetivo 2.1. Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.			
Realización de diagnósticos sociolaborales sobre la situación de los diferentes colectivos femeninos del sector pesquero y acuícola	2016 - 2020	Durante este periodo, la REMSP ha realizado diferentes diagnósticos de género relacionados con el marisqueo, la industria auxiliar, la acuicultura o la transformación y la comercialización, en los que se hace un análisis de la realidad laboral de las mujeres del sector (normativa reguladora, procesos y técnicas de trabajo, datos sobre producción, empleo, perfil socioeconómico y profesional, circunstancias laborales y salariales, etc.). El fin de estos estudios es que puedan servir de base para el impulso de medidas que puedan dar respuesta a sus problemáticas.	Medida 2.1.1. Impulsar la medición, análisis y prevención de los factores que originan brechas salariales y otras desigualdades en materia de clasificación profesional —como tipos de contratos, condiciones laborales o de otro tipo— entre mujeres y hombres en el sector pesquero.
Organización de espacios divulgativos sobre condiciones laborales y Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en el marco de los congresos de la REMSP y de la Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca.	2015	4º Congreso de la REMSP: Mesa redonda. “Seguridad Social de los Trabajadores del Mar” a cargo del ISM.	Medida 2.1.2. Incentivar la afiliación e informar de sus ventajas a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades en el sector pesquero.
	2017	5º Congreso de la REMSP: Taller “Seguridad Social en el sector pesquero” , a cargo del ISM.	
	2018	I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca: Taller sobre “Condiciones laborales” , moderado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	
Objetivo 2.2. Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad.			
Colaboración de la REMSP con los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP) y otras redes como la Red Española de Grupos de Pesca (REGP), la Red Europea de Zonas de Pesca (FARNET) y la Red Rural Nacional (RRN)	2015 - 2020	Durante este periodo se ha propiciado el intercambio de información, experiencias y sinergias en materia de diversificación con otras redes dependientes de la Administración como la REGP, FARNET o la RRN. También se ha colaborado en la divulgación de información sobre iniciativas (públicas y privadas), así como en la difusión de convocatorias de subvenciones de los GALP para la financiación de proyectos de Desarrollo Local Participativo (DLP) que resultan de interés para los miembros de la REMSP.	Medida 2.2.1. Favorecer el desarrollo de actividades de diversificación complementarias que permitan generar nuevas vías de ingresos.
Objetivo 2.5. Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional y Objetivo 2.6. Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.			
Participación en las reuniones del grupo de trabajo creado por los departamentos ministeriales de Trabajo, Pesca e Igualdad para tratar estos y otros temas en materia laboral que afectan a las mujeres del sector.	2019	La SGP ha participado en las reuniones y mesas de diálogo del grupo de trabajo constituido por la AGE a finales de 2019 en Santiago de Compostela para tratar diferentes cuestiones laborales que afectan a las mujeres del sector como son el reconocimiento de las enfermedades profesionales o la adecuación y aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación a colectivos como el de las rederas. En dichas reuniones, además de las mujeres del sector representadas por la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA), han participado, por parte de la AGE, la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, la Dirección General del ISM, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, la Secretaría Estado de Igualdad y la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.	Medida 2.5.1. Impulsar medidas para que las enfermedades desarrolladas por los profesionales del sector, y atribuibles al ejercicio de su actividad, sean incorporadas al cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las diferentes formas en las que afectan a mujeres y a hombres. Medida 2.6.1. Introducir mejoras legislativas para reducir la edad mínima de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores por la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres como algunos de los desarrollados por las y los trabajadores del sector pesquero y acuícola.
Elaboración del informe “Riesgos laborales y enfermedades profesionales asociadas a la mujer en el ámbito del sector pesquero” y colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)	2017 - 2018	La REMSP elaboró en 2017 un informe sobre la situación en materia de riesgos laborales y enfermedades profesionales que afectan a las mujeres del sector. En él se recopila la normativa básica, así como los estudios y guías elaboradas por organismos y entidades sectoriales en materia de prevención y protección para los diferentes colectivos femeninos de la actividad pesquera y acuícola. A partir de este estudio, en 2018 la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura de la SGP solicitó la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) , del Ministerio de Trabajo y Economía Social, para el intercambio de información y asesoramiento de cara a avanzar conjuntamente en la búsqueda de soluciones a las reivindicaciones de las mujeres en lo que respecta a su salud y seguridad laboral.	Medida 2.5.2. Promover el estudio y prevención de trastornos y dolencias propias de las y los profesionales del sector, teniendo en cuenta las diferentes manifestaciones en mujeres y hombres, así como su tratamiento sanitario.

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

En su apuesta por la visibilidad y reconocimiento de la mujer en el ámbito pesquero y acuícola, este eje 3 aglutina el mayor número de actividades desarrolladas por la SGP en el marco de este plan de igualdad.

Durante el periodo 2015-2020 las acciones vinculadas a dicho eje se han materializado mayoritariamente a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, ya que esta plataforma de la administración fue creada por la SGP en 2010 precisamente con el objetivo de poner en valor el papel de las profesionales del mar, dando a conocer la importancia de labor que realizan tanto los diferentes colectivos de mujeres del sector como las organizaciones que las representan y están dedicadas a promover la igualdad de oportunidades en este ámbito de actividad.

Para cumplir con esta misión de visibilización, la REMSP participa en distintos encuentros y jornadas técnicas con el sector y también organiza otros espacios propios de encuentro e intercambio de experiencias como son sus congresos nacionales, de los que ya se han celebrado 6 ediciones en San Sebastián, Málaga, Santiago de Compostela, Santander, Valencia y Gijón, y en cuyo marco se han entregado diferentes reconocimientos y distinciones tanto a mujeres del sector como a sus proyectos.

Asimismo, la red también lleva a cabo otras actuaciones informativas y de divulgación entre las que destaca la elaboración de diferentes publicaciones en materia de género (boletines monográficos, newsletters, diagnósticos sobre la situación sociolaboral de los diferentes colectivos femeninos de la pesca y la acuicultura, informes y análisis estadísticos, etc.) o la comunicación online a través de su página web y de Facebook.

Dentro de este eje 3 también se enmarca el seguimiento de los marcos normativos y estratégicos en materia de igualdad que afectan al sector pesquero, así como la evaluación de la implementación del principio horizontal de igualdad en los documentos de programación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP); funciones que la SGP también lleva a cabo a través de la REMSP.

Tabla 2. Actuaciones realizadas por la SGP en el marco del eje 3 del plan: objetivos 3.1. y 3.2.

ACTUACIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS Y MED
Objetivo 3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.			
Realización de informes estadísticos y diagnósticos que muestran la realidad sociolaboral de los diferentes colectivos femeninos del sector pesquero y acuícola	2015 - 2020	Durante este periodo, la REMSP ha realizado diferentes informes “en cifras” para la mejora y actualización de estadísticas sobre participación femenina en las distintas áreas de actividad pesquera y acuícola, así como diferentes diagnósticos de género por colectivos femeninos (marisqueo, industria auxiliar, acuicultura, transformación y comercialización) en los que se plasma la realidad sociolaboral de las profesionales del mar. Estas publicaciones contextualizan, por un lado, la actividad que desarrollan estas mujeres, y, por otra parte, analizan su nivel de empleo y perfil socioeconómico a partir de indicadores cuantitativos desagregados por sexo, procedentes de fuentes estadísticas oficiales y de encuestas propias.	Medida 3.1.1. Realización de estudios o publicaciones, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola, así como actuaciones para poner en valor sus aportaciones.
Organización y participación en eventos para la visibilización y puesta en valor del papel de la mujer en el sector pesquero y acuícola.	2015	4º Congreso de la REMSP. Se celebró en Santander bajo el título “Mujeres en el sector pesquero y acuícola: las grandes protagonistas” y en su marco tuvo lugar el acto de homenaje “Historia de una vida en la pesca”.	Medida 3.1.1. Realización de estudios o publicaciones, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola, así como actuaciones para poner en valor sus aportaciones.
	2017	5º Congreso de la REMSP. Se celebró en Valencia bajo el lema “Mujeres hacia el liderazgo en el sector pesquero y acuícola”. En este encuentro hubo una especial presencia de mujeres profesionales de la actividad pesquera del Mediterráneo para visibilizar y poner en valor su labor.	
	2019	6º Congreso de la REMSP. Se celebró en Gijón con el título “Por la Igualdad en la Pesca” y supuso la inauguración de un nuevo formato de congreso, más dinámico y con mayor participación de las mujeres del sector.	
	2018	I Conferencia internacional de Mujeres de la Pesca , en la que se dieron cita más de 300 personas (representantes de los gobiernos de Portugal, Francia y Marruecos, y de organismos internacionales como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo o la Comisión Europea, así como trabajadoras del mar de todos los continentes). También se aprobó la “Declaración de Santiago de Compostela por la Igualdad de Oportunidades en el Sector Pesquero y Acuícola”.	
	2020	Jornada para la celebración del décimo aniversario de la REMSP y de la REGP con el objetivo de destacar la labor de ambas plataformas en la visibilización de los colectivos femeninos de la actividad pesquera y de los Grupos de Acción Local de este sector (GALP), así como su papel como referentes en el intercambio de información y experiencias sobre género y DLP.	
	2015 - 2020	Participación en otros eventos, actos y jornadas sectoriales relacionados con la igualdad. Durante el periodo 2015-2020, la SGP—a través de sus representantes y de la propia REMSP— ha participado en numerosas jornadas, talleres y actos de distinto tipo organizados por el sector y por organismos y departamentos de la AGE.	
Realización de publicaciones divulgativas en materia de género para poner en valor la aportación de las mujeres al sector pesquero y acuícola	2015 - 2018	Boletines periódicos , con entrevistas, monográficos temáticos y noticias en materia de igualdad en el sector pesquero.	
	2019 - 2020	Memorias anuales de la REMSP , con las principales actuaciones realizadas en relación a la igualdad, incluyendo eventos y otras actividades organizadas por entidades y asociaciones de mujeres para poner en valor a las profesionales del mar.	

	2019 2020	Flash informativo online (newsletter) con noticias, convocatorias de ayudas, agenda de eventos, espacio multimedia, etc.	
	2020	Relato "Un mar de historias con nombre de mujer" . Este libro, a modo de novela corta, reivindica el papel de las profesionales del mar a través de la narración de sus experiencias y de los avances que han logrado en las últimas décadas.	
	2017 2020	Aunque ya se ha indicado en relación a las medidas 1.2.1 y 1.2.3. las publicaciones de buenas prácticas emprendedora promovidas por mujeres del sector también estarían relacionadas con esta medida 3.1.1.	
Introducción de la perspectiva de género en el sector pesquero y cooperación con otras redes, organismos y departamentos de la AGE en el desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en los marcos estratégicos y financieros sectoriales de ámbito nacional, comunitario e internacional.	2015 - 2020	Seguimiento de otros planes y marcos estratégicos de igualdad que afectan a la actividad pesquera. La REMSP ha participado en la ejecución, seguimiento y evaluación de aquellas medidas de cuya implementación la SGP es agente responsable dentro de otros marcos estratégicos como son el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 (aún en vigor) y su borrador para el periodo 2020-2022 o el Plan para la promoción de la mujer del medio rural 2015-2018.	Medida 3.1.1. Realización de estudios o publicaciones, con datos desagregados por sexo e indicadores de género, que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola, así como actuaciones para poner en valor sus aportaciones.
		La SGP tiene suscrito un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) para el desarrollo de actuaciones en favor de la integración de las mujeres en el sector, el aumento del liderazgo y asociacionismo femenino, así como su acceso a las ayudas.	
		Colaboración con la Unidad de Igualdad de la Vicesecretaría General Técnica del MAPA. Esta Unidad coordina un grupo de trabajo compuesto por los responsables de los temas de género de cada departamento y desde ella se trasladan a la SGP diferentes requerimientos en materia de igualdad en el ámbito pesquero relacionados, por ejemplo, con la elaboración del "Informe de Impacto de Género para los Presupuestos Generales del Estado" .	
	2015 - 2020	Cooperación con otras entidades internacionales representativas como la Asociación Europea de Mujeres de la Pesca (AKTEA) o la Asociación Women in the Seafood Industry, para avanzar en la igualdad de trato y no discriminación.	
	2015 - 2020	La REMSP es miembro del Comité de seguimiento del Programa Operativo para España del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca y realiza el seguimiento de la implementación del principio de igualdad en los documentos de programación y ejecución del FEMP (PO, dictamen de igualdad, criterios de selección de operaciones, etc.) y a través del desarrollo de informes sobre la participación de la mujer en la financiación de este fondo , basados en indicadores de género obtenidos de APLIFEMP. Estas acciones se llevan a cabo en el marco del Grupo Temático sobre Igualdad de Oportunidades en el FEMP (GTIOF) . Asimismo, la REMSP forma parte del grupo de trabajo permanente de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Comunitarios (Red π) en calidad de red temática sectorial.	
2015 - 2020	Participación de la SGP en las diferentes jornadas que organiza el MAPA para fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad y velar por su cumplimiento. Asimismo, el personal técnico de la REMSP ha participado en jornadas de capacitación organizadas por el IMIO como la sesiones técnicas que tienen lugar en el marco de los plenarios de la Red π u otros seminarios orientados a la formación de funcionarios en materia de género; p. ej. la jornada sobre igualdad en cláusulas sociales de la contratación pública.	Medida 3.1.4. Promoción de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola.	

<p>Dotación en materia de igualdad en la convocatoria de subvenciones del MAPA para entidades asociativas representativas del sector pesquero</p>	<p>2017 2018 2019 2020</p>	<p>Subvenciones al fomento del asociacionismo para entidades asociativas representativas del sector pesquero. A través de estas ayudas, gestionadas por las Subdirección General de Acuicultura, Comercialización Pesquera y Acciones Estructurales de la DGOPA, se fomentan actividades de colaboración y representación ante la Administración, así como aquellas de especial interés para el sector en el ámbito nacional e internacional, incluyendo las tengan que ver con la igualdad. En la convocatoria de 2017 se incorporó al texto de la orden la posibilidad de que pudieran beneficiarse las entidades asociativas de ámbito nacional que realizan actuaciones en defensa de las mujeres del sector.</p>	<p>Medida 3.1.5. Apoyo al sector, al movimiento asociativo y a las organizaciones de mujeres de ámbito pesquero y acuícola para la elaboración de proyectos o actuaciones con enfoque de género destinadas a impulsar la igualdad o a combatir los estereotipos o actitudes sexistas.</p>
<p>Comunicación online de la REMSP a través de una página web y perfil en redes sociales</p>	<p>2015 - 2020</p>	<p>Página web de la REMSP. Cuenta con las siguientes secciones: "Comunicación y visibilidad", "Publicaciones", "Igualdad de género: planes", "Reconocimientos", "Otros documentos de interés", "Multimedia y enlaces".</p> <p>Página de Facebook. La REMSP está presente en esta red social desde septiembre de 2015. Dicha página es actualizada diariamente y en la actualidad supera los 1.600 seguidores.</p>	<p>Medida 3.1.6. Incrementar la formación y el acceso a la sociedad digital, así como el conocimiento y uso de las TIC por parte de las mujeres del sector para combatir la brecha digital de género y favorecer la creación de redes que posibiliten el intercambio de experiencias en este sentido.</p>
<p>Formación en TICs y redes sociales en el marco del 6º Congreso de la REMSP</p>	<p>2019</p>	<p>Aunque ya se ha apuntado en relación con la medida 1.2.6, durante el 6º congreso de la REMSP (Gijón) tuvo lugar un taller sobre nuevas tecnologías y marketing digital que consistió en una sesión formativa sobre cómo visibilizar negocios y em presas a través de las TICs y redes sociales, mediante el análisis de casos de éxito.</p>	
<p>Objetivo 3.2. Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector</p>			
<p>Norma UNE 195005 "Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca"</p>		<p>La SGP ha coordinado un Grupo Técnico, dependiente del Comité de Normalización de AENOR, para la elaboración de la norma UNE 195005 "Confección y mantenimiento artesanal de artes y redes de pesca", en colaboración con las rederas de Galicia, Cantabria, Asturias y País Vasco. Esta norma permite reconocer, mediante un distintivo de calidad, el trabajo artesanal de que realiza este colectivo, contribuyendo a su profesionalización.</p>	<p>Medida 3.2.1. Promover la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola, a través de cursos y formación específica.</p>
<p>Protocolo de colaboración con Fundación Mujeres por África para el desarrollo de acciones formativas</p>		<p>A través del protocolo de colaboración suscrito con la Fundación Mujeres por África, la SGP ha promovido la iniciativa "Conectando mares a través del conocimiento", que ha permitido la participación en actividades de formación a bordo del buque Intemares a más de 1.500 mujeres de Nador (Marruecos) en materias relacionadas con el sector marítimo-pesquero.</p>	
<p>Identificación de las necesidades e intereses formativos de las mujeres del sector para el impulso de procesos formativos que respondan a sus demandas</p>		<p>En 2017, la REMSP realizó un "Análisis de las necesidades de formación de las mujeres de la actividad pesquera y acuícola", a partir de encuestas a las mujeres del sector, en el que se identificó su interés por recibir formación en materias complementarias a su capacitación profesional (informática, e-commerce, redes sociales, habilidades sociales y directivas...). En los años posteriores, se han realizado informes de seguimiento de las actividades formativas financiadas por el FEMP dirigidas a las mujeres del sector (o en los que estas han participado de manera activa) sobre diferentes temáticas.</p>	<p>Medida 3.2.2. Impulsar nuevos procesos formativos y de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres en el sector pesquero y acuícola como gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías.</p>

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

En los últimos años, la SGP ha querido trascender los logros hasta ahora alcanzados en materia de visibilidad y reconocimiento de la mujer en el sector, dirigiendo sus esfuerzos hacia el fin de lograr un verdadero empoderamiento y liderazgo de estas profesionales, de manera que puedan ser partícipes de las decisiones que les afectan.

Un importante hito en este sentido se produjo en 2016 con la constitución de la primera Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA) para incrementar la presencia femenina en los órganos de decisión del sector y que, en la actualidad, engloba a más de una treintena asociaciones de mujeres del sector. 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 representatividad en el sector. La SGP apoyó la creación de ANMUPESCA, le concedió una distinción con motivo del Día de la Mujer de 2017 y ha propiciado encuentros con sus representantes, contando con ellas en todas las jornadas y eventos organizados por la Administración donde se abordan cuestiones de interés para el conjunto del sector, promoviendo así el liderazgo y la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. En línea con lo anterior, ANMUPESCA fue nombrada en 2019 miembro del Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEMP en calidad de interlocutor social para el seguimiento y evaluación del principio de igualdad en este fondo.

Igualmente, en los últimos años, la REMSP ha reforzado el diálogo y la colaboración con las diferentes asociaciones de mujeres del sector, promoviendo la aparición de nuevas organizaciones de trabajadoras del mar allí donde todavía no existían y contribuyendo a consolidar las ya existentes. En este sentido, ha prestado apoyo a sus proyectos y actividades, las cuales se difunden en los diferentes canales de la red; especialmente a través de Facebook y de los flashes informativos, donde se comparte información sobre las iniciativas que en materia de igualdad está llevando a cabo el movimiento asociativo femenino, favoreciendo el intercambio de experiencias. En este sentido, también cabe destacar la creación en 2020 de un Grupo de Trabajo para la coordinación de actuaciones con las principales asociaciones de mujeres del sector.

Tabla 4. Actuaciones realizadas por la SGP en el marco del eje 4 del plan: objetivos 4.1. y 4.2.

ACTUACIÓN	AÑO	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS
Objetivo 4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola. Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.			
(*) Las medidas previstas 4.1.1., 4.1.2. y 4.1.3. son comunes a los dos objetivos.			
Taller de coaching en liderazgo femenino en el marco del 5º Congreso de la REMSP	2017	En este taller de liderazgo femenino se impartieron técnicas de coaching para favorecer el empoderamiento personal y profesional de las mujeres del sector, a partir del fortalecimiento de su autoestima y autoconfianza. En él, las participantes practicaron la asertividad y otras habilidades como el manejo de las emociones, la percepción de los logros, la gestión del tiempo o la capacidad de decisión.	Medida 4.1.1. Promover la formación en liderazgo de las mujeres del sector pesquero y acuícola a partir del aumento de su autoestima y asertividad, de cara a incrementar su participación e influencia en los procesos de toma de decisiones.
Desarrollo y coordinación de actuaciones de la REMSP con asociaciones de mujeres del sector	2016 - 2020	Marco de colaboración con ANMUPESCA. La REMSP apoya el movimiento asociativo femenino mediante la colaboración con aquellas asociaciones que actúan como principales interlocutores sectoriales de la AGE en el ámbito de la igualdad, como es el caso de ANMUPESCA (y sus asociadas). En este sentido, además de reuniones periódicas con esta asociación, se ha colaborado en la financiación de acciones promocionales, como la campaña “que no falte”, en cuyo marco, la REMSP ha diseñado bolsas serigrafadas para concienciar a los consumidores sobre la importancia de elegir productos del mar frescos y de proximidad.	Medida 4.1.2. Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y su coordinación, así como el trabajo en red mediante el apoyo técnico, económico y de asesoramiento para la formación y mantenimiento de organizaciones de mujeres que permitan aumentar la voz, presencia y grado de representación de las mujeres en aquellos foros y espacios donde se debatan cuestiones que les afectan.
	2020	Creación del Grupo Técnico de Trabajo para la coordinación de actuaciones con las principales asociaciones de mujeres del sector. El objetivo es promover el diálogo, la colaboración y el trabajo conjunto con el movimiento asociativo femenino para establecer sinergias a la hora de acometer futuras acciones que permitan que el sector y la Administración aúnen esfuerzos para avanzar en las cuestiones de género.	
Subvenciones al fomento del asociacionismo para entidades asociativas representativas del sector pesquero	2017 2018 2019 2020	Aunque ya se ha indicado en relación a la medida 3.1.5., la orden de convocatoria de ayudas al asociacionismo de la SGP también está relacionada con esta medida 4.1.2.	
Acciones de divulgación y sensibilización y para facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad	2015 2020	Recopilación de información sobre la presencia femenina en las Juntas Directivas y Cabildos de las Cofradías de Pescadores. El resultado de la consulta se difundió a través del boletín monográfico de la REMSP correspondiente a 2015. En 2020 volvió a repetirse esta consulta, ampliándose a otras entidades sectoriales como los GALP para identificar si existe un equilibrio entre sexos en los órganos de gobierno y decisión del sector. Por otro lado, la SGP ha participado en numerosas jornadas sectoriales donde se ha puesto de manifiesto el importante papel de la mujer en los órganos de gobierno y decisión del sector.	Memoria 4.1.3. Desarrollo de actuaciones para facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como la promoción de la presencia equilibrada dentro de las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca (GALP).

4. CONCLUSIONES:

4.1. Conclusiones que se extraen de los cuestionarios de evaluación

4.1.1 Comunidades autónomas

En los cuestionarios de evaluación remitidos a comunidades autónomas se ha obtenido un bajo índice de respuesta, que limita en gran medida las conclusiones que se pueden extraer en este apartado a la hora de identificar patrones claros de percepción con un mínimo de garantía. Por otra parte, en ciertas cuestiones se observa un claro sesgo territorial, que impide formular recomendaciones genéricas y extrapolables al conjunto de España, a partir de las propuestas planteadas por las CCAA para sus respectivos ámbitos de acción. Apesar de estas limitaciones, estos cuestionarios sí aportan una información relevante para la evaluación y, sobre todo, para la definición de una futura estrategia de igualdad para el sector que de respuesta a las necesidades del sector. En este sentido, destacan los siguientes aspectos:

- ✓ **Para la mayoría de administraciones pesqueras (el 60%), el grado de implantación de la igualdad en el sector durante el periodo 2015-2020 ha sido “regular” en términos generales** (de lo que se obtiene una nota media de 5,4). Por ejes del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, el menor avance es percibido en relación al eje 2 sobre condiciones laborales (con un 4,6), y el mayor en relación al eje 4 sobre empoderamiento y liderazgo (calificado de “bastante” con un 6,4).
- ✓ Las **medidas que las CCAA consideran prioritarias** para el futuro del sector en materia de género se basan en los siguientes aspectos: **refuerzo del liderazgo femenino** (que, como se ha apuntado, era el eje del plan mejor valorado), a través del apoyo al asociacionismo y de una mayor participación de las mujeres en los órganos de gobierno y decisión del sector; el desarrollo de **políticas de igualdad**, como incentivos a la contratación femenina; el **impulso al relevo generacional** y la **formación** de las mujeres del sector.
- ✓ **En la mayoría de CCAA no hay planes de igualdad específicos para el sector pesquero y acuícola**, aunque sí se contemplan medidas orientadas a este ámbito de actividad en el marco de los planes autonómicos de igualdad.
- ✓ **Las CCAA creen que la aportación del FEMP a la igualdad en el sector ha sido “regular” durante el periodo 2015-2020** (y la puntúan con un 5).
- ✓ **Buena parte de las CCAA han impartido cursos en sus territorios para que las mujeres del sector puedan acceder a certificados de profesionalidad u otro tipo de capacitación, principalmente por medio de las convocatorias de los Grupos de Acción del Sector Pesquero (GALP) con cargo al FEMP.**

Estos cursos han estado relacionados con temáticas como los primeros auxilios, el manejo de grúas, el desarrollo de competencias como guía turístico, la artesanía marinera, y otros específicamente relacionados con el ámbito marítimo-pesquero (Marinero Pescador, Patrón Costero Polivalente, Operador Restringido del SMSMM...).

- ✓ **La mayoría de CCAA han convocado ayudas específicas para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero**, que han permitido, en algún caso, la constitución de asociaciones de mujeres en sus territorios.

4.1.2 Entidades sectoriales

Dentro de este grupo, que es donde se ha registrado la mayor participación (especialmente por parte de los GALP) es donde se da una mayor polarización en las respuestas, las cuales pueden sintetizarse en los siguientes ítems:

- ✓ **Las entidades sectoriales se dividen a partes iguales entre quienes consideran que el sector ha avanzado “poco” o “nada” en materia de igualdad (un 39%), y quienes consideran que dicho avance ha sido “regular” (otro 39%).** De ahí que el promedio de valoración se sitúe por debajo del umbral del aprobado (con un 4,8). Por ejes, el peor valorado es el relativo a las condiciones laborales (que califican con un 4,5, con un considerable porcentaje de opiniones situadas en el rango del “nada”) y el mejor puntuado es el relacionado con el reconocimiento e igualdad de trato (con un 5,5 y un significativo porcentaje situado en la horquilla del “mucho”).
- ✓ Las **actuaciones** más desarrolladas por las entidades sectoriales **en materia de igualdad** durante el periodo 2015-2020 tienen que ver con las siguientes temáticas: **visibilización** del papel de la mujer en el sector, impulso del **liderazgo** y del **emprendimiento** femenino, y promoción de la **inserción** de la mujer al mercado laboral.
- ✓ **Sólo 2 de las 23 entidades participantes cuentan con un plan de igualdad.** No obstante, varios GALP disponen de líneas de acción específicas en materia de género en sus Estrategias de Desarrollo Local Participativo.
- ✓ **En los órganos de gobierno y decisión, se registra una presencia mayoritaria de mujeres sólo en tres de las entidades participantes. Hay otras cuatro en las que se da una ausencia total de mujeres en dichos órganos.** En el resto, los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres. No obstante, si consideramos que existe un cierto equilibrio entre sexos cuando se da una distribución en torno al 60%-40% de cada uno de ellos, podríamos considerar que casi la mitad de las entidades participantes son paritarias.

4.1.3 Asociaciones de mujeres del sector

Este es el grupo de interés sobre el que más repercuten las medidas propuestas en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, por lo que sus valoraciones son especialmente relevantes de cara a esta evaluación. Asimismo, las respuestas obtenidas resultan muy significativas y plurales, no sólo por su volumen (han contestado 12 asociaciones de mujeres representativas tanto a nivel territorial como por los sectores de actividad que aglutinan), sino también por el grado de concreción y detalle de las medidas que proponen para el futuro del sector en materia de igualdad. Estas aportaciones se resumen de la siguiente forma:

- ✓ **Para la mitad de las asociaciones de mujeres del sector el avance general del sector en lo que respecta a la igualdad ha sido “regular”.** No obstante, un 17% considera que dicho avance global ha sido “bastante”, frente a un 33% que lo califican de “poco”. De dichas puntuaciones resulta una media de 5,1). Por ejes, el peor valorado es el de condiciones laborales (con un 4,3), coinciden, por tanto, en esta percepción con CCAA y con entidades sectoriales. Por su parte, el mejor valorado es el relativo al reconocimiento e igualdad de trato (con un 5,8), en línea también con lo indicado por las entidades.
- ✓ **Las medidas que las asociaciones consideran prioritarias para el futuro del sector en materia de igualdad son muy diversas,** aunque mayoritariamente (por orden de importancia, según el número de veces señaladas) giran en torno a los siguientes ejes y objetivos del plan: actuaciones para la visibilización de las mujeres y aumento de su reconocimiento profesional (Eje 3: objetivos 3.1 y 3.2), medidas relacionadas con el impulso del liderazgo y emprendimiento femenino (Eje 4: objetivos 4.1 y 4.2), acciones para la mejora de las condiciones laborales (Eje 2, objetivos 2.1., 2.3., 2.5. y 2.6.) y acciones para promover la incorporación y emprendimiento de las mujeres en el sector (Eje 1: objetivos 1.1. y 1.2.). **Destacan de manera especial las propuestas en materia de formación,** tanto relacionada con el sector como en otras materias complementarias, y con el **desarrollo de políticas públicas para la consecución de una igualdad real y efectiva en el sector,** como la transversalidad de género o el desarrollo de legislación en este sentido.
- ✓ **Prácticamente todas las asociaciones participantes, incluso las de más reciente creación, forman parte de algún órgano consultivo** (principalmente, comités, mesas o grupos de trabajo dentro de otras organizaciones, asociaciones o redes de mujeres del sector, aunque también consejos consultivos de pesca y de la mujer). Esto da una buena idea del paulatino incremento de liderazgo femenino que se ha producido en el sector a lo largo del periodo analizado.

4.2. Conclusiones sobre el estado de situación de los avances y desafíos en relación al Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2015-2020

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

Estas actuaciones de visibilidad deberán ser continuadas y reforzadas en el futuro, de manera que se consoliden los logros hasta ahora alcanzados y se amplíen en el terreno del liderazgo y empoderamiento, en el que todavía quedan pasos por dar para que exista una participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras de poder y decisión y, que, por tanto, se pueda hablar de una igualdad real y efectiva en el sector.

Igualmente, todavía existen importantes retos, especialmente en el terreno laboral, tal y como se desprende de los cuestionarios anteriormente analizados, por lo que será necesario hacer hincapié en este terreno dentro de la planificación estratégica para el periodo 2021-2027. Para ello, resulta oportuno considerar el establecimiento de medidas que permitan dar respuesta a aquellas problemáticas históricas que más afectan y preocupan a las mujeres del sector, como son las relacionadas con la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida (brechas salariales o de clasificación profesional por razón de sexo, mejora de la conciliación, optimización de las condiciones de salud, higiene y seguridad, enfermedades profesionales, coeficientes reductores de la edad de jubilación, etc.). Dado que las competencias en esta materia son muy amplias e involucran a diferentes administraciones, la búsqueda de soluciones plausibles a estas cuestiones ha de pasar por un incremento del diálogo y la coordinación entre estas, y también con el propio sector y los agentes sociales.

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

Precisamente para facilitar la definición y diseño de este nuevo Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2021-2027, se exponen a continuación una serie de conclusiones por temáticas, establecidas en línea con los ejes, objetivos y medidas del plan de igualdad 2015-2020 a modo de tabla. En ella se recogen, por un lado, los progresos que se han producido durante este periodo de ejecución, y, por otro lado, los desafíos pendientes en los que serán necesario continuar trabajando en el futuro.

Cabe señalar que los ítems que se formulan en la tabla no solo se derivan de la presente evaluación (esto es, de los cuestionario remitidos con este fin a CCAA, entidades y asociaciones de mujeres, analizados en el punto 2 de este documento), sino que también se desprenden de la interpretación de las estadísticas sectoriales recopiladas y actualizadas anualmente por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), de las conclusiones de los diferentes diagnósticos por colectivos realizados por dicha red durante el periodo 2015-2020 y, sobre todo, de las reivindicaciones que tradicionalmente han trasladado las profesionales del mar a la Secretaría General de Pesca en el marco de los congresos nacionales de la REMSP, y también de las reuniones y grupos de trabajo que han tenido lugar en estos últimos seis años.

Por todo lo anterior, lo expuesto a continuación han de entenderse como una panorámica general sobre el estado de la cuestión que servirá de punto de partida para enfocar la estrategia del nuevo Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola.

Tabla 5. Avances y desafíos en relación al eje 1 del plan: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero e impulsar el emprendimiento femenino. Objetivo 1.1. y objetivo 1.2.

AVANCES	DESAFÍOS
Objetivo 1.1. Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualmente las mujeres están presentes en todos los segmentos de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, siendo incluso mayoritarias en actividades como el marisqueo a pie, la industria auxiliar, la transformación o la comercialización minorista. En los últimos años también ha crecido el empleo femenino en otros ámbitos hasta ahora muy masculinizados como la estiba o la Marina Mercante. ✓ Desde la REMSP se realiza la recopilación y actualización periódica de las estadísticas oficiales sobre empleo desagregadas por sexo para analizar la representatividad femenina en el sector. ✓ Se percibe una mayor sensibilización y voluntad del sector por incrementar el nivel de empleo de las mujeres en ámbitos donde actualmente las tasas de ocupación femenina son más bajas. En este sentido, destacan proyectos como REDMAR para la mejora de la empleabilidad de las mujeres a bordo de buques pesqueros, impulsado por la OPP-3 y FUNDAMAR. ✓ Redacción en 2015 de la Norma UNE de AENOR sobre “Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca”, que ha permitido mejorar ciertos aspectos laborales de esta profesión y poner coto a la práctica del intrusismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Resulta complicado establecer la representatividad global en términos cuantitativos de las mujeres en el conjunto del sector pesquero y acuícola, pues para ofrecer un porcentaje general sobre empleo femenino en el sector es necesario trabajar con información agregada, procedente de distintas fuentes estadísticas y anualidades, dando como resultado una aproximación. ☒ Lo que no se mide, no se puede corregir. Faltan estadísticas oficiales desagregadas por sexo en ciertos segmentos como la comercialización mayorista y minorista de productos pesqueros y acuícolas. ☒ Sigue produciéndose una fuerte segmentación laboral en función del sexo en el sector². En la pesca, sobre todo de altura y gran altura, las tituladas marítimo-pesqueras todavía se encuentran trabas para su contratación, incluso a la hora de realizar las prácticas a bordo, dado que los buques no están diseñados o adaptados para acoger tripulaciones mixtas. ☒ El embarazo y la maternidad también supone una barrera adicional para las mujeres en el sector, especialmente en la pesca extractiva, pues condiciona tanto su contratación como su permanencia en dicha actividad una vez han tenido hijos. ☒ El intrusismo y la economía sumergida amenazan ámbitos de actividad muy feminizados, y suponen una competencia desleal para las trabajadoras declaradas (que pagan sus cuotas por realizar su profesión de forma regulada y tributan por los bienes obtenidos), provocándoles una pérdida del volumen de trabajo y de ingresos, y desincentivando, en algunos casos, el alta de nuevas trabajadoras³.
Objetivo 1.2. Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola	
Desarrollo empresarial y financiación	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las mujeres del sector destacan por su visión empresarial y capacidad de innovación. En los últimos años han sido promotoras y pioneras de modelos de negocio que apuestan por el desarrollo de nuevos productos y servicios, y que aprovechan las oportunidades que ofrecen al sector la diversificación, el turismo marítimo, las nuevas tecnologías o la economía circular. ✓ Los GALP han ejercido un importante papel como dinamizadores y propulsores de este emprendimiento femenino. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Ampliación de la formación en todas aquellas materias que tengan que ver con el emprendimiento (gestión, TICs, comercio electrónico, técnicas de venta, comunicación, community management, etc.). ☒ Mejorar el acceso a ayudas para el asesoramiento empresarial y en materia de nuevas tecnologías, que favorezca la puesta en marcha de proyectos en sectores y actividades emergentes como las vinculadas a la diversificación, la economía circular o la innovación.

² Esta división del trabajo se refleja en la existencia de barreras de entrada a actividades como la pesca extractiva, donde las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, pese a que su presencia es cada vez más notoria en la pesca costera artesanal, sobre todo en embarcaciones propias o pertenecientes al ámbito familiar.

³ Otras consecuencias o efectos negativos del intrusismo son los conflictos laborales que ocasiona, las escasas o nulas medidas de seguridad que se dan en el trabajo no regularizado, la falta de pagos a la Seguridad Social con sus efectos a largo plazo sobre las pensiones, etc. Asimismo, la economía sumergida puede llegar a suponer la distorsión de los valores de referencia de las macromagnitudes que se usan para el reparto de fondos. En este sentido, los profesionales del sector demandan que se efectúen más inspecciones laborales y fiscales.

	<input checked="" type="checkbox"/> Clarificar el concepto mismo de “diversificación”, a través de directrices claras para su ejercicio, y su enfoque hacia dentro o hacia afuera del sector ⁴ .
<input checked="" type="checkbox"/> Se han incluido criterios de selección de operaciones en materia de género en el Programa Operativo del FEMP que han facilitado el acceso de las mujeres a financiación para poner en marcha proyectos. La Comisión Europea reconoce a España como ejemplo a seguir en este sentido ⁵ .	<input checked="" type="checkbox"/> En el actual periodo de programación del FEMP 2014-2020, buena parte de los expedientes grabados en APLIFEMP no han tenido en cuenta o no han cumplimentando adecuadamente la información relativa a los indicadores de igualdad, limitando así el impacto de género de este fondo ⁶ .
Formación y relevo	
<input checked="" type="checkbox"/> Las mujeres del sector cuentan en la actualidad con cursos de capacitación específica para el desempeño profesional y han aumentado sus inquietudes por ampliar su formación tanto en materias conectadas a su actividad (formación marítimo-pesquera, prevención de riesgos, técnicas de confección y mantenimiento de redes de pesca, turismo mariner, manipulación de alimentos, manejo de grúas y carretillas elevadoras...), como en otras materias complementarias (artículos de artesanía a partir de redes recicladas, gestión empresarial, marketing, idiomas, informática, redes sociales...). <input checked="" type="checkbox"/> La oferta de cursos y actividades formativas relacionadas con las materias anteriormente descritas ha crecido en los últimos años, al tiempo que las administraciones y entidades sectoriales han introducido en mayor medida la perspectiva de género en sus acciones de formación. <input checked="" type="checkbox"/> Se han impulsado medidas directas e indirectas para atraer a jóvenes y mujeres al sector, a través del FEMP 2014-2020 (que seguirán estando presentes en el próximo periodo FEMPA 2021-2027): ayudas a jóvenes pescadores menores de 40 años para que puedan adquirir su primer buque, ayudas para la formación a bordo de buques de pesca artesanal para jóvenes desempleados menores de 30 años, líneas de Desarrollo Local Participativo específicas para mujeres y jóvenes que garantizan una ocupación sostenible y un papel activo en el progreso económico local, etc.	<input checked="" type="checkbox"/> Cierta desajuste entre la oferta y la demanda formativa en el sector ⁷ . <input checked="" type="checkbox"/> Falta de relevo generacional, especialmente en los oficios más feminizados, debido al paulatino envejecimiento de los trabajadores en activo sin que se produzca el surgimiento de nuevas vocaciones entre los jóvenes ⁸ . <input checked="" type="checkbox"/> Las mujeres del sector demandan que se organicen más cursos de acceso a los certificados de cualificación profesional para el desempeño de determinados oficios tradicionales como el de redera, ya que, en ocasiones, para optar a ellos han de desplazarse a otras comunidades, al no existir convocatorias específicas en el propio territorio. Consideran que, de esta manera, se facilitaría el aprendizaje de los jóvenes que quieren incorporarse a esas profesiones y, por tanto, se favorecería el relevo.

⁴ La actual Ley de Pesca entiende la diversificación como un complemento a la actividad que realizan los propios profesionales en el sector, mientras que las ayudas europeas permiten que se invierta en actividades que suponen una alternativa laboral en otros sectores distintos al pesquero (ocio y entretenimiento, moda, estética y peluquerías, escuelas de idiomas, etc.) siempre y cuando los beneficios a nivel de riqueza y empleo revierta en el territorio.

⁵ Como estimación global, 2.173 de los 11.587 proyectos financiados con cargo al FEMP a cierre de 2020 tenían un componente favorable de igualdad o repercutían beneficiosamente en las mujeres del sector pesquero, lo que supone un 19% de incidencia positiva de este fondo en lo que respecta al género.

⁶ Todavía no ha finalizado el periodo de ejecución del actual FEMP 2014-2020, por lo que no se puede hacer una valoración concluyente y definitiva de este fondo en términos de igualdad.

⁷ Una encuesta realizada en 2017 por la REMSP a entidades sectoriales reveló que el 43% de las organizaciones participantes consideraban que habían aumentado las demandas formativas por parte de sus trabajadoras, pero solo el 28% de dichas entidades tenía previsto realizar cursos o actividades formativas específicas en las próximas anualidades.

⁸ La problemática de la falta de relevo no distingue entre sexos y afecta al conjunto del sector pesquero, principalmente a la pesca marítima, donde escasean los perfiles más técnicos disuadidos por la dureza y peligrosidad del trabajo, el distanciamiento del hogar o, incluso, el desconocimiento de la actividad. No obstante, su impacto es todavía mayor en las actividades de carácter artesanal como las que realizan rederas, neskatillas o empacadoras, colectivos con mayoría de trabajadoras muy próximas a la edad de jubilación.

Tabla 6. Avances y desafíos en relación al eje 2 del plan: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola. Objetivos 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5. y 2.6.

AVANCES	DESAÍOS
Objetivo 2.1. Promover una remuneración justa, evitando la precariedad y la brecha salarial	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En los últimos años se ha ampliado el análisis de las problemáticas que a nivel laboral afectan a los diferentes colectivos femeninos del sector, a través de estudios y diagnósticos. ✓ España aprueba la trasposición de una norma de 2016 para la aplicación en la Unión Europea del Convenio 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mejora las condiciones de contratación en el sector de la pesca.⁹ ✓ Los salarios en la actividad extractiva a bordo superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)¹⁰. ✓ Surgimiento de campañas e iniciativas para el fomento del consumo de pescado de proximidad que persiguen el mantenimiento de los ingresos de los pescadores; muchas de ellas de carácter institucional. La última de ellas impulsada por el MAPA con el título "Un país infinito en productos del mar y recetas". 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Más allá de las estadísticas sobre empleo en el sector, faltan datos cuantitativos oficiales des agregados por sexo sobre otros aspectos laborales como la brecha salarial o la temporalidad¹¹. ☒ Desigualdad de rentas en el sector que afecta en gran medida a las mujeres y una mayor vulnerabilidad de la pesca artesanal¹². ☒ En las actividades que se llevan a cabo desde tierra, gran parte de trabajadoras declaran un volumen de ingresos inferior al SMI. Asimismo, identifican que existe una brecha salarial no sólo entre sexos, sino también desigualdad económica entre los propios colectivos de mujeres. ☒ En el sector pesquero también se produce una brecha de género en las pensiones, que se explica debido a la mayor presencia femenina en los grupos de actividad que tienen bases de cotización más bajas. ☒ Preocupación por la bajada de precios del pescado, que se ha acentuado durante la pandemia. ☒ El sector reclama que se baje el IVA del pescado del 10% actual al 4% (que se aplica otros productos básicos) como solución a la crisis de demanda, motivada por el cierre parcial del canal Horeca y la reducción del turismo de costa debido al Covid-19.
Objetivo 2.2. Desarrollar alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El sector está apostando por la mejora de las condiciones salariales y estabilidad de las plantillas a través de los convenios colectivos por los que se rigen ciertas actividades. ✓ Reglamento (UE) 2020/560 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2020 por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 508/2014 y (UE) nº 1379/2013 en relación con medidas específicas para atenuar el impacto del COVID-19 en el sector de la pesca y la acuicultura¹³. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Estabilidad media-baja en sectores de actividad que tienen un carácter más estacional y donde predomina la mano de obra femenina, como la industria de la transformación, supeditada tradicionalmente a las campañas de pesca y a la existencia o no de capturas. ☒ Las trabajadoras del mar consideran que han existido trabas burocráticas y falta de coordinación en la gestión de las ayudas Covid19, que les ha dificultado el acceso a ellas.

⁹ Entre otras novedades, se establece la **obligatoriedad de formalizar siempre por escrito los contratos de trabajo de los pescadores y pescadoras**, lo que supone aclarar y dejar constancia escrita de las condiciones salariales y laborales de los tripulantes que operen en embarcaciones españolas, así como sus derechos y las obligaciones de los armadores.

<https://www.laboral-social.com/publicado-real-decreto-mejoras-condiciones-trabajo-sector-pesquero.html>

¹⁰ Un estudio de 2018 realizado por la consultora Sinerxia, sitúa el sueldo medio bruto de los tripulantes de menor categoría en 25.500 euros al año, mientras los de mayor rondan los 90.000 euros.

https://www.lavozdegalicia.es/noticia/amarina/burela/2019/05/10/barcos-comodos-tripulantes-salarios-25000-90000-euros/0003_201905G10P30991.htm

¹¹ De existir datos sobre estas cuestiones, en muchos casos están referidos a ocupaciones más amplias dentro del código CNAE-2009, en las que no se contempla la sección "agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" o, dentro de esta, no hay datos específicos para la división "pesca y la acuicultura".

¹² Según el informe de Greenpeace de 2013 "Análisis del empleo en el sector pesquero español y su impacto socioeconómico", de media, un trabajador de la pesca artesanal recibe un salario diario que solo alcanza el 48,2% del salario medio del sector pesquero, un trabajador de la pesca no artesanal obtiene un salario del 124,6%, superior en casi un 25% al salario medio sectorial, y un trabajador de la acuicultura, un salario similar al salario medio (104,7%). Este mismo informe señala que **la brecha salarial de género en el sector pesquero es muy alta: alcanza el 31%, siendo mucho mayor en la pesca no artesanal y en la acuicultura que en la pesca artesanal.** <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/oceanos/empleoabordoweb.pdf>.

¹³ Con esta modificación se han podido financiar ayudas al cese temporal de las actividades pesqueras, incluida la pesca interior y los pescadores a pie (mariscadores/as), y a determinadas pérdidas económicas de los acuicultores y empresas de transformación. Asimismo, actualmente existen distintas prestaciones extraordinarias por cese de actividad derivado de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (ver las condiciones de estas ayudas el siguiente enlace: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/TrabajadoresMar/2277>). **Las trabajadoras del mar han podido acogerse a ayudas compensatorias por reducción de facturación a consecuencia del brote del COVID-19** (cofinanciadas al 75 % por el FEMP).

<p>✓ Al margen de estas ayudas excepcionales por el Covid19, existe una protección general para trabajadores autónomos que se encuentren en situación legal de cese de actividad, regulada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.</p>	<p>☒ Las trabajadoras del sector han venido reivindicando históricamente que era necesario anticipar el pago de las ayudas por cese temporal de actividad y que el derecho a la prestación sea considerado al día siguiente de que empieza la causa de fuerza mayor para poder tener ese mes de inactividad cubierto económicamente¹⁴.</p>
<p>Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad</p>	
<p>✓ Progresiva implementación de políticas de conciliación por parte de las empresas del sector, de las que se beneficiaban tanto mujeres como hombres.</p>	<p>☒ Las mujeres del sector tienen mayores dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, ya que siguen responsabilizándose en mayor medida del cuidado de hijos o de personas dependientes a su cargo, de la intendencia doméstica, etc.¹⁵</p> <p>☒ La planificación de las reuniones y eventos sectoriales no siempre se adecua a los días y horarios de trabajo de los y las profesionales del sector. Desde un punto de vista de género, las mujeres del sector señalan que muchos de estos encuentros “están más adaptados de horarios de los hombres”, por tratarse tradicionalmente de un sector masculinizado.</p> <p>☒ Todavía son escasas en el sector las medidas para mejorar de la conciliación para ambos sexos¹⁶.</p>
<p>Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo</p>	
<p>✓ En el FEMP se contemplan líneas específicas para mejorar la higiene, la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de los pescadores y pescadoras que se embarcan en buques de pesca. Estas ayudas están destinadas a las inversiones a bordo o en equipos individuales¹⁷.</p> <p>✓ Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero. Este reglamento optimizará las condiciones de vida y seguridad a bordo de los buques de pesca, lo que podría tener una traducción directa en la incorporación de los jóvenes.</p> <p>✓ El Gobierno está preparando la normativa necesaria para que España pueda ratificar el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (Convenio 188 de la OIT), que se espera contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y la vida a bordo.</p>	<p>☒ Las ayudas del FEMP para la mejora de la higiene, salud y seguridad permiten acometer inversiones a bordo, pero no a otro tipo de actuaciones para la protección y prevención en tierra¹⁸.</p> <p>☒ Las mujeres del sector se enfrentan a riesgos relacionados con las propias condiciones de ergonomía, habitabilidad e higiene de sus trabajos y de las instalaciones donde los despeñan¹⁹.</p> <p>☒ Las mujeres del sector no siempre cuentan con espacios adecuados en los que realizar su actividad profesional, observándose carencias en las condiciones de confort y salud laboral por falta de acondicionamiento de los locales de trabajo, o incluso por la inexistencia de los mismos (por ejemplo, muchas rederas carecen de naves y trabajan en los puertos a la intemperie).</p>

¹⁴ Según recoge el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, el **derecho al percibo de la prestación económica por cese de actividad** “nacerá desde el día siguiente a aquel en que tenga efectos la baja en el régimen especial al que estuvieran adscritos, de acuerdo con el artículo 46. 4 a) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social [...]. En el resto de supuestos regulados en ese mismo artículo, el nacimiento del derecho se producirá el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga efectos a la baja como consecuencia del cese en la actividad”.

¹⁵ Estas dificultades de conciliación se dan especialmente en la pesca extractiva a bordo, y en las actividades vinculadas a esta, debido a las particularidades del trabajo, a los horarios marcados por las mareas y o a las largas temporadas fuera del hogar en el caso de la pesca de altura.

¹⁶ Además, en el caso de que existan medidas de conciliación en las empresas del sector, los hombres suelen ser reacios a solicitarlas, o no lo hacen en la misma proporción que las mujeres, lo cual responde a un problema perceptivo o de asunción errónea de responsabilidades familiares compartidas.

¹⁷ A través de estas ayudas FEMP para inversiones a bordo es posible recibir financiación para la compra de balsas salvavidas, zafas hidrostáticas, radiobalizas personales, trajes de supervivencia, botiquines de primeros auxilios, medicamentos, etc.

¹⁸ En lo que respecta a los barcos, el sector coincide en que hay que combatir la falta de tripulantes con condiciones laborales y de vida dignas y atractivas. No obstante, **es difícil conciliar la necesidad de renovar la flota para mejorar la habitabilidad y seguridad a bordo con la concepción de Bruselas de que barcos más grandes y mejor equipados suponen incrementar la capacidad de pesca**.

¹⁹ Los riesgos laborales que más comúnmente sufre las trabajadoras del sector suelen estar asociados a la dureza y la carga física intrínseca de las propias actividades: posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas pesadas y aplicación incorrecta de fuerzas, etc. También son muy relevantes los riesgos asociados a las condiciones climáticas adversas y o del propio medio o lugar de trabajo (frío, humedad, etc.)

<p>✓ En los últimos años se han realizado numerosos estudios sobre riesgos laborales en el sector pesquero y acuícola, centrados también en aquellas actividades más feminizadas (como el marisqueo, la industria auxiliar, la transformación, etc.).</p>	<p>☒ Algunas profesionales del sector trasladan que no siempre disponen de Equipos de Protección Individual (EPIs) adecuados y que, en ocasiones, son ellas mismas las que tienen que adquirirlos y sufragarlos. Aseguran que esto ha ocurrido, por ejemplo, con las mascarillas y guantes de protección frente al Covid19.</p>
<p>Objetivo 2.5. Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional</p>	
<p>✓ Reciente reconocimiento por parte de la Seguridad Social de determinadas afecciones que sufren de manera recurrente las trabajadoras del mar en el ejercicio de su actividad²⁰.</p>	<p>☒ Las profesionales del mar observan descoordinación o incongruencias administrativas que derivan en trabas burocráticas para el reconocimiento como profesionales de ciertas dolencias que son indisociables del trabajo que realizan²¹. Por ejemplo, a nivel de la Administración central sí están reconocidas algunas dolencias como el túnel carpiano, pero algunas trabajadoras denuncian que no se les conceden las prestaciones pertinentes por enfermedades profesionales cuando acuden a los servicios de salud de la Seguridad Social de sus territorios.</p> <p>☒ Derivado de lo anterior, determinadas dolencias no están citadas de forma explícita en el Real Decreto por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. No obstante, las Mutuas Colaboradoras disponen instrucciones específicas para considerarlas como enfermedad profesional a instancias del ISM. Pese a ello, muchas trabajadoras del sector señalan que siguen diagnosticándolas como contingencias comunes, por lo que reclaman más información, formación y sensibilización a los médicos de la Seguridad Social, así como mayor comunicación y cooperación entre organismos públicos.</p>
<p>Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación</p>	
<p>✓ A comienzos de 2020 el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones anunció su intención de revisar la normativa de la Seguridad Social que fija los criterios para el procedimiento de reconocimiento de dicho coeficiente al colectivo de rederas.</p> <p>✓ A finales de 2019, en Santiago de Compostela, se creó un grupo de trabajo interministerial (compuesto por los anteriores departamentos de Trabajo, Igualdad y Pesca) para tratar este y otros temas en materia laboral que afectan a las mujeres del sector.</p>	<p>☒ Algunas trabajadoras del sector como son las rederas y las neskatillas y empacadoras, no se benefician todavía de estos coeficientes; y otras, como las mariscadoras y percebeiras, reclaman un incremento (pasar del 0,10 al 0,15) por la peligrosidad, penosidad y desgaste físico que entraña su trabajo. Subrayan, por tanto, la necesidad de armonizar esta prestación entre profesiones que consideran similares en cuanto a su ejercicio, pero que tienen escalas distintas de coeficientes como es el caso del marisqueo a pie frente al que se realiza a flote o las neskatillas frente a los estibadores.</p> <p>☒ Las reuniones del grupo de trabajo interdepartamental formado para abordar la problemática de los coeficientes quedaron interrumpidas por la situación sanitaria provocada por el COVID y es necesario retomar sus conversaciones.</p>

²⁰ En diciembre de 2018, mariscadoras y rederas lograron que el túnel carpiano se les identifique como enfermedad profesional, dado que desarrollan trabajos en los que se produce un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las corredoras anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. En noviembre de 2019, se reconocen como enfermedades profesionales de los colectivos de rederas y mariscadoras el siguiente grupo de dolencias: epicondilitis y epitrocleitis en codos y brazos (2D0201), tendinitis del abductor largo y extensor corto del pulgar (T. De Quervain) en muñeca y mano, tenosinovitis estenosante digital (dedo en resorte) y del extensor largo del primer dedo (2D0301), síndrome de compresión del ciático poplíteo externo por compresión del mismo a nivel del cuello del peroné (2F0401), parálisis del nervio radial por compresión del mismo (2F0601), enfermedades infecciosas y parasitarias causadas por el contacto con la humedad (3D0104) y enfermedades infecciosas y parasitarias causadas por trabajar en zonas húmedas (3D0107).

²¹ La explicación de este hecho podría radicar en que, tradicionalmente, el concepto de seguridad y salud en el sector ha estado más focalizado en los accidentes de trabajo a bordo dentro del ámbito marítimo-pesquero y, en menor medida, en la salud laboral. Esto es debido a las altas tasas de mortalidad que se dan en la pesca extractiva y al infrarregistro de las dolencias asociadas a otro tipo de trabajos pesqueros que se realizan desde tierra. Derivado de ello, **existe todavía la percepción sesgada de que los hombres están más expuestos que las mujeres a los riesgos laborales en el sector**, ya que estas desempeñan su trabajo mayoritariamente en tierra. **Este hecho complica la prevención desde el punto de vista de género y dificulta el reconocimiento a estas trabajadoras de ciertas enfermedades como profesionales.**

Tabla 7. Avances y desafíos en relación al eje 3 del plan: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector. Objetivos 3.1. y 3.2.

AVANCES	DESAFÍOS
Objetivo 3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En la actualidad, las cuestiones de género forman parte del debate público, centrando u ocupando un espacio destacado de la agenda en foros, jornadas y eventos sectoriales, nacionales e internacionales²². ✓ Desarrollo en los últimos años de un gran número de proyectos, estudios, publicaciones, campañas audiovisuales, etc. para divulgar y poner en valor el importante papel de la mujer en el sector. ✓ En el ámbito nacional, coordinación y cooperación entre administraciones para el impulso de la igualdad de género a través de políticas públicas y marcos estratégicos (p.ej. inclusión de medidas específicas para el sector pesquero en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) del Gobierno de España o en el Plan para la promoción de las mujeres del medio rural. ✓ En el ámbito autonómico, desarrollo marcos específicos o líneas de acción en materia de género para el sector, tanto integradas en las estrategias territoriales para la igualdad (que se derivan del mandato del PEIO nacional) como diseñadas específicamente para el sector²³. ✓ Introducción de la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos europeos²⁴. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Las asociaciones de mujeres del sector señalan que es necesario trabajar mejor el feminismo en el sector e involucrar a los hombres en él. En este sentido, consideran que el hecho de que haya cada vez más mujeres y sean más visibles no implica por sí solo que exista una igualdad de género real y efectiva, pues siguen siendo necesarios cambios de mentalidad a otros niveles²⁵. ☒ Las profesionales del mar reclaman más espacios de visibilización, diálogo y reflexión, abiertos y colaborativos, en los que puedan conocerse, intercambiar opiniones libremente y establecer vínculos de ayuda mutua entre mujeres de la pesca de distintos territorios. ☒ Existen importantes limitaciones para el impulso de la igualdad de género en las políticas públicas, como la falta de una asignación presupuestaria real o la no inclusión de cláusulas sociales de género en las contrataciones públicas.
Objetivo 3.2. Aumentar el reconocimiento y promoción profesional de las trabajadoras del sector	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo de las mujeres del sector es cada vez más visible, reconocible y valorado socialmente. Muestra de ello son los importantes reconocimientos a su labor que han recibido en los últimos años tanto a nivel nacional (Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo, Orden del Mérito Civil, Premios de Excelencia a la innovación de las mujeres rurales, etc.), como comunitario e internacional. ✓ Los oficios que históricamente han ejercido las mujeres en el sector están cada vez más profesionalizados y reglados, a través de certificados de cualificación o competencia que las acreditan como profesionales. Cambio de mentalidad: el trabajo femenino ya no se considera un mero complemento o ayuda a la economía doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Las mujeres del sector reclaman la profesionalización y reconocimiento oficial de aquellas actividades u oficios que aún no están catalogados o considerados como profesiones o se realizan “a la sombra” (armadoras invisibles, mujeres que se ocupan de la gestión y trámites de los barcos, poseras, etc.), incrementando, asimismo, sus posibilidades de formación profesional. ☒ Muchas trabajadoras del sector con amplia experiencia y saber hacer no cuentan con una formación reglada, ya que los conocimientos necesarios para ejercer ciertos oficios de carácter artesanal se han transmitido históricamente de una manera oral, pasando de generación en generación.

²² Multitud de ejemplos en los últimos años: Jornadas de difusión del sector pesquero de Celeiro, Conxemar, Conferencia ministerial sobre seguridad de los buques pesqueros y pesca ilegal de la OMI, I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca, congresos nacionales de la REMSP, jornadas de la Red Europea de Mujeres de la Pesca (AKTEA) en el Parlamento Europeo, etc. A estos eventos se suman aquellos organizados a iniciativa de las propias mujeres del sector; por ejemplo, I Convivencia de Mujeres de la Pesca en el Camino de Santiago, I Encuentro Internacional de Mujeres de la Pesca Andalucía-Marruecos, Jornada de la mujer del sector pesquero del Mediterráneo, Jornada “El paper de la dona en la pesca i aqüicultura en el Mediterrani Occidental”, muestra “Los trabajos de las mujeres de la pesca en España”, etc.

²³ Ejemplos de ello son el Programa de las mujeres del mundo rural y marítimo 2016-2020 de la Generalitat de Cataluña, la proposición para la creación de un Estatuto de la Mujer Rural en las Cortes Valenciana en octubre de 2020, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía (Horizonte 2020), la propuesta el desarrollo de la Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar de la Junta de Andalucía, el Plan de Igualdad de Género en los sectores agrario y pesquero del Govern de Balears, etc.

²⁴ Esta es una de las funciones del Comité de Seguimiento del FEMP, de la Red de Políticas de Igualdad en Fondos Comunitarios (Red π) dependiente del Instituto de las Mujeres y del Grupo Temático sobre Igualdad de Oportunidades en el FEMP coordinado por la Secretaría General de Pesca.

²⁵ En muchos ámbitos sectoriales sigue sin estar claro el concepto de feminismo, que a menudo se confunde con el de “hembrismo” (entendiéndose como un extremo contrapuesto al machismo) y no como una doctrina y movimiento social que persigue la igualdad de ambos sexos y su equiparación en derechos y obligaciones.

<p>✓ La profesionalización de los oficios tradicionalmente desempeñados por mujeres se ha visto facilitada por el apoyo de las autoridades regionales, que han promovido el desarrollo de cursos de formación para la acreditación de estas competencias profesionales.</p> <p>✓ Desde 2015 se han incluido, de forma expresa, nuevos colectivos femeninos en el Régimen Especial del Mar (REM) como el de las neskatillas y em pacadoras.</p>	<p>☒ Necesidad de mejorar el encuadramiento de determinados colectivos con su inclusión en el Régimen Especial del Mar, como es el caso de las armadoras no embarcadas o las pescadoras de la Albufera valenciana (que actualmente pertenecen al régimen agrario de la Seguridad Social).</p> <p>☒ Las profesionales del mar demandan que se organicen cursos que les permitan adquirir nuevas habilidades profesionales (por ejemplo en materia de gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías).</p>
--	---

Tabla 8. Avances y desafíos en relación al eje 4 del plan Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector. Objetivos 4.1. y 4.2.

AVANCES	DESAFÍOS
Objetivo 4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.	
Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aunque todavía lejos de la equidad, las mujeres ocupan cada vez más cargos directivos y puestos de responsabilidad y espacios de poder en el sector, incluso en organizaciones tradicionalmente masculinizadas como las cofradías de pescadores²⁶. ✓ Durante el periodo de ejecución del plan de igualdad 2015-2020, el movimiento asociativo femenino en el sector ha crecido de manera exponencial, consolidándose en aquellos territorios donde ya estaba muy implementado (como es el caso de la cornisa cantábrica) y expandiéndose hacia otras regiones del Mediterráneo donde hasta hace unos años no existían asociaciones profesionales de mujeres en este ámbito de actividad²⁷. ✓ Mayor protagonismo y participación de las mujeres en el diálogo social. Las asociaciones de mujeres del sector participan en los procesos de consulta con su integración en órganos asesores y consultivos sectoriales²⁸. ✓ Apoyo al movimiento asociativo y a las organizaciones de mujeres de ámbito pesquero y acuícola para la elaboración de proyectos o actuaciones con enfoque de género. Existen diferentes líneas de financiación disponibles en este sentido, tanto a nivel estatal como autonómico, de las que pueden beneficiarse asociaciones y federaciones profesionales que persigan la consecución de la igualdad y/o la defensa de los derechos de las mujeres²⁹. Además, las asociaciones de mujeres profesionales del mar también disponen de la financiación de los fondos europeos. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Faltan datos para cuantificar la distribución de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de las organizaciones sectoriales e identificar los desequilibrios de sexo en las relaciones de poder. ☒ Aun sin datos, es evidente que existe un techo de cristal que limita el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y decisión del sector, influido por varios factores: los tradicionales roles de género, los horarios poco flexibles de la actividad extractiva (condicionados por las mareas) y, sobre todo, las dificultades para la conciliación. La doble o triple jornada que suelen desarrollar estas mujeres (como trabajadoras, madres o cuidadoras del hogar) condiciona, a menudo, su crecimiento profesional. ☒ En el caso de las cofradías de pescadores hay determinados colectivos femeninos, como el de las rederas, que no están representados y no cuentan con influencia o capacidad de voto. Solucionar esta problemática implicaría un cambio normativo, ya que la definición de “actividades extractivas” de la actual Ley de Pesca no engloba a las rederas, por lo que estas no pueden participar en las estructuras de poder de estas corporaciones de derecho público. ☒ Las asociaciones de mujeres del sector, especialmente las más pequeñas o de reciente creación, no suelen contar con recursos económicos suficientes para contratar a personal técnico especializado o servicios de empresas dedicadas a la gestoría o el asesoramiento que se ocupen de la realización de trámites administrativos o de carácter económico, legal, fiscal o tributario. Asimismo, en ocasiones desconocen los instrumentos que existen para financiar gastos o proyectos³⁰, o no los utilizan

²⁶ Dos ejemplos de ello son la creación de un Grupo de Trabajo ad hoc de Mujeres en el marco de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores en 2020, o la más reciente creación de una Vicepresidencia de Mujeres, en 2021 (ya fuera del periodo de evaluación del plan 2015-2020).

²⁷ Además de la creación de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA) en 2016 --que aglutina, a su vez, a más de una treintena de asociaciones de mujeres--, en los últimos cinco años han surgido otras asociaciones femeninas en diferentes territorios; entre las más recientes están la Asociación de Mulleres do Mar de Arousa y la Asociación de Mulleres do Sector Pesqueiro SEO Fisterra-Ría de Muros Noia, la Associació Dones de la Mar Grau de Gandia (ADOMAR), la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (AndMuPes), la Associació Catalana de Dones de la Mar, etc. Asimismo, en la actualidad se está gestando la formación de una nueva asociación de mujeres de la pesca en Murcia, que podría constituirse próximamente.

²⁸ Tales como el Comité de Seguimiento del FEMP, consejos autonómicos de Pesca y de la Mujer, órganos de decisión de las cofradías o GALP, comités estratégicos de otras asociaciones internacionales como AKTEA, grupos de trabajo de coordinación de actuaciones en materia de igualdad o vinculados a otros temas que afectan al sector, etc.

²⁹ Dichas ayudas son promovidas por el Instituto de las Mujeres y sus delegaciones territoriales, o por las consejerías autonómicas con competencias. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación también convoca anualmente subvenciones al fomento del asociacionismo a entidades asociativas representativas del sector pesquero; desde 2017 pueden beneficiarse de ellas asociaciones nacionales que velen por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero.

³⁰ El actual Reglamento del FEMP prevé en su artículo 27 la concesión de *ayudas para el desarrollo de estudios de viabilidad y servicios de asesoramiento de proyectos que puedan recibir ayudas o el asesoramiento profesional sobre estrategias empresariales y comerciales*, entre otras. Durante el periodo 2014-2020 se ha producido una infratilización de esta medida, sobre todo por parte de organizaciones de mujeres del sector que podría haberse beneficiado de ella. Asimismo, el Reglamento FEMP prevé en su artículo 29 sobre “Fomento del capital humano, creación de empleo y diálogo social” (y también en su art. 50 en relación al ámbito acuícola) la concesión de ayudas destinadas al fomento *del trabajo en red y al intercambio de experiencias y mejores prácticas entre los grupos de interés, entre ellas las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a promover el papel de la mujer en las comunidades de pescadores y a promover a los grupos infrarrepresentados que participan en la pesca costera artesanal o en la pesca a pie*. No obstante, en el presente periodo de programación, la práctica totalidad de las ayudas ejecutadas en relación a esta medida se han centrado en el desarrollo de cursos y programas de formación y han sido escasamente solicitadas por las asociaciones de mujeres del sector.

	<p>porque tienen dificultades para acreditar documentalmente los requisitos exigidos, cumplir con los criterios técnicos, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Las asociaciones de mujeres del sector también demandan más recursos financieros y apoyo institucional para garantizar su continuidad, crecimiento y avance en sus objetivos³¹. <input checked="" type="checkbox"/> Percepción generalizada entre las profesionales del sector de que no se avanza en sus reivindicaciones. Creen que los cambios son muy lentos y que se les ponen demasiados requisitos administrativos para alcanzar sus demandas. Por eso reclaman más interlocución con las administraciones públicas y un espacio en las distintas mesas de negociación y toma de decisiones.
--	---

³¹ Muchas asociaciones de mujeres señalan que no les alcanza con las cuotas de las socias sufragar gastos ordinarios y de funcionamiento como el pago del alquiler de locales, la adquisición de equipamiento informático, la contratación de personal técnico y, especialmente, para cubrir el desplazamiento, alojamiento, manutención y otros gastos de representación que implica la asistencia de sus representantes a las reuniones sectoriales o actos a los que son convocadas fuera de su comunidad autónoma. De manera habitual señalan que la asistencia a dichas reuniones implica, a menudo, sacrificar una jornada laboral, con la correspondiente pérdida económica. Pese a ello, reconocen que las administraciones públicas no pueden conceder ayudas directas a la creación de asociaciones que no se comprometan a garantizar su continuidad, pues tendría un efecto perverso y vacío; sino que estas ayudas deben ir destinadas a la financiación de gastos, proyectos o actuaciones concretas.