



LA MUJER INNOVADORA EN EL SECTOR DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA

ACTUALIZACIÓN 2020



Con el apoyo y colaboración de:





TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN

LA MUJER INNOVADORA EN EL SECTOR DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA

CONTENIDO

Este informe, realizado por la Plataforma Tecnológica Española de la Pesca y de la Acuicultura (PTEPA), pone de manifiesto el papel de las mujeres emprendedoras y promotoras de la innovación y su importancia en muchos aspectos de la actividad pesquera y acuícola. Asimismo, se recogen los distintos marcos normativos y estratégicos en este marco de actividad, tanto en España como en Europa y los instrumentos financieros previstos que apoyan su desarrollo.

EDICIÓN

El presente informe se ha realizado tras un proceso de recopilación de información por parte del equipo de la Plataforma Tecnológica Española de la Pesca y la Acuicultura (PTEPA).

Diseño y maquetación: Layna



PRÓLOGO · 04

LA VISIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR · 05

01 INTRODUCCIÓN · 11

02 ANTECEDENTES · 13

- 2.1 El papel de la mujer en la pesca
 - 2.2 i+d+i en el sector de la pesca y la acuicultura
 - 2.3 La mujer y la ciencia
-

03 MARCOS NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS · 34

- 3.1 Europa
 - 3.2 España
-

04 INSTRUMENTOS FINANCIEROS PREVISTOS · 61

- 4.1 Fondos e instrumentos de financiación europeos
 - 4.2 Fondos e instrumentos de financiación nacionales
-

05 FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE MUJERES · 70

06 PROYECTOS INNOVADORES PROMOVIDOS POR MUJERES · 72

07 CONCLUSIONES · 76

08 INFORMACIÓN CONSULTADA · 79

PRÓLOGO

Es para mí un placer presentar esta actualización del Informe **“La mujer innovadora en el sector de la pesca y la acuicultura”** con el que pretendemos hacer un análisis de la situación de la mujer en el sector pesquero, y especialmente en lo referente a la I+D+i.



Nadie pone en duda la relevancia del papel de la mujer en el sector pesquero, y es evidente que en muchos ámbitos se han eliminado discriminaciones y desigualdades, observándose un gran avance en la sociedad. Sin embargo, los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres, por citar algunas, la brecha salarial, el techo de cristal, etc.

Por este motivo hemos considerado necesario publicar este informe, pues desde la Plataforma trabajamos por el impulso del desarrollo tecnológico y la innovación del Sector Pesquero, pero en esta ocasión, hemos querido destacar y dar una mayor visibilidad al papel de nuestras mujeres. Así pretendemos facilitar el acceso a las ayudas e iniciativas en I+D+i que supongan un protagonismo destacado para la mujer en el sector pesquero.

Tras un breve recorrido por los antecedentes que nos han traído hasta el momento actual, y que sirven para contextualizar el marco de este documento, se analiza el papel de la mujer en el ámbito científico. Además se recogen los distintos marcos normativos y estratégicos en este ámbito de actividad, tanto en España como en Europa, y los instrumentos financieros previstos que apoyan su desarrollo.

Finalmente hemos querido incluir algunos ejemplos de proyectos innovadores promovidos por mujeres, somos conscientes que hay muchos más, y esto pretende ser solo una pequeña muestra de la importante actividad que la mujer, y las asociaciones que las representan, están llevando a cabo en el sector.

Quiero felicitar a Cristina Orden, nuestra Secretaria Técnica, por su excelente trabajo en la elaboración de este Informe, que seguro es un documento de gran interés para todos aquellos que conformamos la cadena pesquera.

Os invito a leer esta actualización del Informe “La mujer innovadora en el sector de la pesca y la acuicultura”, que espero os aporte información valiosa que ponga de manifiesto la relevancia del papel de la mujer en el sector de la pesca y la acuicultura.

María Luisa Álvarez Blanco
Presidenta Plataforma Tecnológica Española
de la Pesca y la Acuicultura

LA VISIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR

Hoy en día y gracias al tesón, genialidad, entereza y lucha arraigada en contra de lo establecido, la mujer goza de un papel importante, claro y destacado en la sociedad, en el mundo laboral y por ende en las actividades relacionadas con la I+D+i. Aun así, la lucha continúa para seguir abriéndose paso en la igualdad de los derechos frente al hombre.

M^a Ángeles Ferré
JEFA DE SUBDIVISIÓN DE PROGRAMAS TEMÁTICOS
CIENTÍFICO-TÉCNICOS.
AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN (MICINN)

En la actualidad, las mujeres vinculadas a la pesca y la acuicultura destacan por su gran capacidad para la innovación, marcada por una visión modernizadora y por un talento empresarial con el que consiguen dar respuesta a los retos y nuevas necesidades, conciliando la rentabilidad con otras cuestiones como la apuesta por la I+D+i o la sostenibilidad tanto social como medioambiental. Esto las convierte en dinamizadoras de los territorios y en motores indiscutibles del crecimiento y competitividad del sector.

En este ámbito, existen multitud de iniciativas empresariales promovidas por mujeres del sector pesquero. Se pueden encontrar ejemplos destacados en los dos libros sobre "Buenas prácticas emprendedoras promovidas por mujeres del sector" que ha publicado la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en los últimos años, y que se pueden descargar en este [enlace](#).

María del Mar Sáez
RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO

Las mujeres siempre hemos estado presentes en el sector de la pesca. Mariscadoras, rederas, percebeiras, marineras, biólogas, trabajadoras administrativas, pescaderas, etc. son algunos de los perfiles de unas profesionales que han permanecidas invisibilizadas tras los referentes masculinos del sector.

Desde que nos constituyéramos en asociaciones, a finales del siglo XX el cambio ha sido muy satisfactorio en cuanto a visibilidad y grado de conocimiento social de todas nosotras, pero aún queda mucho por hacer.

Cuestiones como la revisión de los coeficientes reductores para las que los tenemos o su consecución para las rederas, que aún lo tienen reconocido; alcanzar un mayor grado de profesionalización en nuestras profesiones; conseguir el reconocimiento de nuestras enfermedades profesionales; avanzar en el relevo generacional o la falta de nuestra presencia en órganos de toma de decisiones que nos afectan son cuestiones que nos preocupan y que se nos presentan como retos para los próximos años.

Estamos seguras de que poco a poco el camino se irá allanando y los logros no tardarán en llegar.

Rita Mínguez de la iglesia
PRESIDENTA DE ANMUPESCA

"Soy una apasionada de la innovación, entendida como motor de cambio, mejora y renovación. En estos últimos 6 años, hemos visto una mejora importante en la presencia de la mujer en puestos tecnológicos y de gestión de la innovación dentro de la pesca extractiva. Cada vez somos más las que trabajamos mirando hacia el futuro de la pesca y apostando por el desarrollo de tecnologías pesqueras más selectivas y eficientes que nos permitan asegurar la competitividad de nuestras industrias."

Nadia Moalla Gil
RESPONSABLE DE PROYECTOS E INNOVACIÓN.
CEPESCA

Llevo desde el año 2007 trabajando en el campo de la innovación y fomento de la innovación en el sector pesquero, tanto en consultoras como programas nacionales de fomento de la I+D+i y, a día de hoy directamente en organizaciones pesqueras. Ya entonces, el porcentaje de mujeres dedicadas a la gestión de la innovación, a la investigación directamente, y a otras actividades vinculadas con la I+D+i en el sector pesquero era elevada, contando con una gran profesionalidad, cualificación, dedicación y experiencia. Aun así, la presencia de mujeres bajaba vertiginosamente si nos focalizamos en puestos de dirección y sobre todo alta dirección.

Afortunadamente a día de hoy va aumentando, aunque muy lentamente, la presencia de mujeres en puestos de dirección de centros de investigación tanto públicos como privados, en entidades gestoras de I+D+i, en emprendimiento en el sector y en puestos tecnológicos. Yo apuesto y confío en que a día de hoy y en el futuro, se valore a las personas, independientemente de su género, por su formación, su cualificación, su capacidad y experiencia, tanto para puestos técnicos, como directivos y de gerencia, y tanto en el sector de la I+D+i vinculada al sector pesquero, como en el propio sector pesquero en sí, tanto a bordo como en tierra, sin que ser mujer pueda volver a considerarse un handicap.

Rebeca Lago
TÉCNICO DE PROYECTOS. ARVI

En mi caso, y por mi formación profesional, considero que hemos remarcado la importancia que tienen los recursos humanos en todos los eslabones. Es fundamental que cada trabajador tenga ese sentimiento de integración en la empresa, y sea consciente de que su labor es fundamental para el buen desarrollo de toda la cadena. Sin duda, se ha evolucionado, pasando de un sector productor primario aislado a un modelo organizativo empresarial interconectado, donde es de vital importancia la innovación y el desarrollo para poder tener una adaptación ágil a los cambios continuos que se nos presenten.

Juana Parada
GERENTE. ORPAGU

El papel de la mujer en el sector ha sido decisivo y en el ámbito específico de la innovación nuestra participación también es notable. En ANFACO-CECOPECA más de la mitad de la plantilla del Centro Tecnológico somos mujeres. Lo importante es que se siga este ejemplo y cada vez más sectores cuenten con las mujeres para no perder una parte esencial y de valor en el desarrollo innovador. Y se debe reforzar también las referencias femeninas en Áreas como las tecnológicas, tradicionalmente más ocupadas por hombres, especialmente en un escenario donde la Industria 4.0 es una prioridad y una apuesta de futuro para el sector.

Por mi experiencia, de los grupos heterogéneos salen las ideas más brillantes y las mejores innovaciones.

Sandra Rellán
COORDINACION DE APOYO A LA INNOVACION.
ANFACO-CECOPECA

Procedo de una familia de pescaderos y llevo 30 años ejerciendo esta preciosa y exigente profesión. En este tiempo las mujeres cada vez han ganado más visibilidad, no sólo en la venta al público, sino también en las labores de abastecimiento y en la gestión de los negocios.

Gracias a la innovación hemos podido ir adaptándonos a los cambios en el mercado y a los nuevos consumidores, ofreciendo nuevos servicios y productos y colaborando con empresas para mejorar también nuestra venta on-line.

Las mujeres somos muy necesarias en cualquier sector, podemos aportar cercanía y otra forma de ver las cosas en muchas situaciones.

M^a José González Villaverde
VICEPRESIDENTA DE ADEPESCA.
PROPIETARIA DE UNA PESCADERÍA
EN UN MERCADO Y VETERINARIA.

El papel de la mujer en lo referente a la I+D+i ha ido evolucionando favorablemente y es cada vez más relevante. Desde el Centro Tecnológico de la Acuicultura, CTAQUA, donde tengo a mi cargo la dirección técnica, fomentamos activamente la participación de la mujer en el desarrollo de los sectores de la acuicultura y los transformados del mar.

Nuestra experiencia en I+D+i se ve reflejada en los más de 13 años que llevamos liderando proyectos y ofreciendo servicios a nivel autonómico, nacional y europeo. A lo largo de todo este tiempo, las oportunidades y los retos han sido enfrentados por un equipo donde el 70% somos mujeres, licenciadas en ciencias del mar, ambientales y biología, con másteres en acuicultura, pesca o gestión de la biodiversidad, y doctoras en áreas como gestión de I+D aplicada en acuicultura o tecnología del medio ambiente.

CTAQUA marca la diferencia en un sector como la acuicultura, en el que laboralmente las mujeres representan un 21%. Es nuestra misión continuar fomentando la presencia de mujeres en todos los puestos, promoviendo la innovación como motor para el desarrollo empresarial, la competitividad y la sostenibilidad.

María del Mar Agraso Martínez
DIRECTORA TÉCNICA. CTAQUA

Sabemos que la problemática de la igualdad no es única en el ámbito de la investigación pesquera, lo que me cuesta entender es como, en nuestro entorno laborales de investigación perteneciente a ámbitos conformados con una importante cantidad de personas altamente cualificadas, como son doctoras y doctores, esta problemática sigue estando invisibilizada. Los datos son tercos, la realidad es terca: las mujeres estamos más o igualmente capacitadas, pero menos representadas en cargos visibles de responsabilidad. ¿Puede la i+D pesquera darse el lujo de 50 años más desperdiciando el talento que las mujeres aportamos?

Marina Santurtun
RESPONSABLE DE GESTIÓN PESQUERA
SOSTENIBLE (ICES). AZTI

La tecnología ofrece evidentes posibilidades de mejora para el sector, y su aplicación debe entenderse como una oportunidad, no como una amenaza.

Arrate Jaureguibeitia
DIRECTORA DE INNOVACIÓN EN BIOLAN
MICROBIOSENSORES

Mi percepción como científica trabajando en investigación y asesoramiento en materia de pesca, labor que venía desarrollando antes de incorporarme como Subdirectora del IEO, es que existe plena participación de las mujeres en el ámbito de la investigación y el asesoramiento científico. Hoy en día, mujeres científicas participan y lideran de manera habitual actividades tales como proyectos de investigación y campañas científicas, y actúan como representantes en foros científicos nacionales e internacionales relacionados con la oceanografía y las pesquerías, entre muchas otras actividades. Esto es un logro muy positivo, que creo que todos reconocemos.

No obstante, en mi trayectoria profesional he encontrado a más hombres que mujeres a medida que aumentaba el nivel y la responsabilidad de los puestos. En mi experiencia, la menor representatividad de las mujeres en este tipo de puestos es algo general en el contexto internacional y un reto a superar en los próximos tiempos. Personalmente, considero que la mejora de los mecanismos de apoyo a la conciliación entre la vida familiar y profesional es un factor clave para continuar avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. Para finalizar, me gustaría señalar el Encuentro Oceanías, celebrado en Fuengirola en octubre de 2020, organizado por un equipo del IEO, en el que se debatieron muchos de estos aspectos y cuyas conclusiones serán, sin duda, de gran interés para todos.

Carmen Fernández
SUBDIRECTORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN. IEO

Pese al carácter tradicional que se le supone al sector pesquero nacional, estamos demostrando una adaptación a los nuevos tiempos, donde la tecnología y la innovación es sinónimo de sostenibilidad, seguridad y compromiso social. En este último punto, no cabe duda que en los últimos años se ha avanzado mucho, y en ciertos ámbitos se han eliminado las discriminaciones y desigualdades por cuestión de género.

Sin embargo, a la hora de enfrentarme a la actualización de este documento he comprobado que la problemática recogida en la edición del 2014 sigue vigente hoy, seis años después. Los datos estadísticos han mejorado, pero siguen revelando importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Hay que seguir trabajando, e incrementar la oportunidad que se les ofrece a las mujeres de promover proyectos innovadores, tanto en las principales actividades de la pesca y acuicultura como dentro de la diversificación de la actividad pesquera.

Cristina Orden
SECRETARIA TÉCNICA. PTEPA



Citando el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, el cual responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978 se ha avanzado en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, pone de manifiesto avances en nuestra sociedad.

Los datos estadísticos sin embargo siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero a día de hoy, nuestra sociedad no ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.

En este marco de desigualdad, para el Gobierno es una prioridad impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Fundamentalmente, la igualdad es necesaria por razones de justicia y tutela de Derechos fundamentales, pero a su vez, porque es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social: se necesita aunar todo el talento que, tanto mujeres como hombres, puedan aportar para salir de la situación crítica que se atraviesa y poder avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2030.

Este documento pretende ser un punto de referencia sobre ayudas e iniciativas en I+D+i que supongan un protagonismo destacado para la mujer en el sector de la pesca y la acuicultura. En primer lugar se ha hecho un breve recorrido por los acontecimientos previos al momento que se vive, para tomar conocimiento de la evolución que ha venido experimentando la imagen de la mujer dentro del sector pesquero, con una recopilación de la problemática que ha venido sufriendo y las medidas e iniciativas que se han desarrollado para solventarla.



También se ha analizado el papel que tiene la mujer en el ámbito científico, donde también se observa una menor presencia que el hombre. Las razones de la desigualdad de oportunidades en este sector presentan diferencias respecto al mundo pesquero y acuícola, pero no dejan de ser una barrera de inclusión femenina al empleo que ha de ser eliminada.

Tras presentar el marco en el que nos situamos dentro del contexto que compete a este escrito, se han recogido las principales estrategias europeas en base a las cuales se elaboran los diferentes planes nacionales y programas operativos, antes de identificar aquellos instrumentos específicos que se han diseñado para fomentar la participación de la mujer en la I+D+i y/o en la pesca y acuicultura.

Para finalizar se recogen algunos proyectos innovadores que han sido promovidos por mujeres dentro de mundo pesquero y acuícola.



El carácter tradicional del sector pesquero y acuícola, que actualmente se está abriendo a nuevas posibilidades de mejora competitiva a través de la I+D+i, tiene que verse también comprometido con potenciar la presencia de las mujeres que trabajan dentro de este sector, y ha de ser capaz de ofrecerle las mismas posibilidades que a sus compañeros del sexo opuesto.

Viendo los avances que se han experimentado en los últimos años se pone de manifiesto que se está progresando en el ámbito de la inclusión de la mujer al mundo laboral. Si bien es necesario que esta incorporación no se realice en sectores específicos, sino que sea aplicable a todos los ámbitos. Es importante conocer el camino recorrido y lo que se ha conseguido para continuar avanzando y evitar caer en los mismos errores.

2.1 EL PAPEL DE LA MUJER EN LA PESCA

La mujer participa en todos los eslabones de la cadena de valor y en todas las actividades que engloba el **sector pesquero**, y, además, desarrolla significativas actividades de diversificación económica y social en sus entornos. Una multiplicidad de tareas que no les han restado fuerzas para organizarse y crear asociaciones con alta movilización y reivindicaciones, que han alcanzado logros importantes como el reconocimiento profesional de sus trabajos y de las condiciones del colectivo pesquero en general.

Pese a los avances producidos en los últimos años, a lo largo de la historia la labor de la mujer ha carecido del valor que le corresponde, permaneciendo invisible a la sociedad hasta hace relativamente poco. En este sentido, salvo en lo que respecta a su participación en el subsector de la transformación y la comercialización, su labor ha sido considerada tradicionalmente como un añadido al trabajo de carácter extractivo que desempeñan los hombres, prevaleciendo el de éstos frente al que realizaban en tierra las mujeres; a las que, además, se les ha ido atribuyendo históricamente una serie de roles erróneos asociados a su sexo, que siguen perviviendo hoy en día. Esta concepción ha derivado en una segregación laboral que se manifiesta en la alta tasa de ocupación laboral que ostentan las mujeres en actividades del sector que son consideradas habitualmente como más compatibles con el ámbito doméstico, mientras que su presencia es muy escasa o casi nula en otros ámbitos como el de la pesca de altura.

Este pensamiento ha generado dificultades para avanzar en el reconocimiento de los derechos laborales del colectivo de mujeres. Por ello, resulta tan complicado lograr que se valore debidamente su contribución al sector. Revertir esta situación




pasa por poner en valor el papel de las mujeres, desde la perspectiva de género y la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de acción pública.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario, de instituciones de ámbito mundial, y de la normativa nacional actual. El objetivo de igualdad entre sexos consiste en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos y luchar contra toda discriminación basada en el mismo.

A continuación se expone un resumen de los principales puntos clave que reflejan la evolución del papel de la mujer en el sector pesquero:

- ✎ En el **Libro Verde sobre el futuro de la política pesquera común (PPC)**, publicado en marzo de 2001, la Comisión Europea admitía la necesidad de que la UE contribuyera al reconocimiento y fomento del importante papel que desempeñan las mujeres en el sector pesquero. Asimismo, en sus propuestas de reforma de la PPC, la Comisión incitó a los interlocutores sociales a elaborar medidas que incrementen este papel. Con este fin, en noviembre de 2002 se presentó el Plan de actuación para contrarrestar las consecuencias sociales, económicas y regionales de la reestructuración de la industria pesquera de la Unión Europea. Este plan establece una serie de recomendaciones específicas respecto a la formación de las mujeres y ofrece apoyo a aquellas que deseen incorporar un mayor valor añadido a la producción.
- ✎ La **Comisión publicó un estudio a finales de 2002 centrado en el papel de las mujeres en el sector de la pesca**. En este estudio se refleja la abundancia de obstáculos que impiden la progresión de las mujeres en el sector y que las estructuras a su disposición son inadecuadas. El estudio constata que pese a la diversidad cultural y económica, las mujeres del sector pesquero europeo comparten numerosos problemas, entre otros la falta de reconocimiento, de formación y recursos y un acceso restringido a la información.
- ✎ A raíz de ello la Comisión puso en marcha otras iniciativas. En mayo de 2003, **la DG de Pesca presentó una convocatoria de propuestas para “acciones innovadoras” destinada específicamente a las mujeres del sector de la pesca**. El objetivo de esta convocatoria de propuestas es fomentar la creación de redes, el intercambio de experiencias y el desarrollo de actividades de formación. La información acerca de esta convocatoria fue ampliamente divulgada entre las redes y organizaciones de mujeres.
- ✎ En la **actual PPC** se pone de manifiesto, respecto a la anterior política, que pese a los avances de los últimos años, es necesario seguir regularizando las condiciones laborales de las mujeres e igualar la situación de éstas con respecto a la de los hombres, para así además asegurar el relevo generacional, reconociendo su aportación al desarrollo sostenible de la pesca.

- 
- ✎ En España, la ley de igualdad entre mujeres y hombres vigente es **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, y a través de ella se refleja el principio de transversalidad, adoptado en la Conferencia de Beijing (1995) con el que la Unión Europea busca fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las acciones y las políticas a todos los niveles.
 - ✎ En base a esta Ley y estos principios, la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue incluida en la legislación sobre pesca a través del **Fondo Europeo de la Pesca (FEP)**, con vigencia 2007-2013.
 - ✎ El actual **Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP 2013-2020)** también aboga por impulsar esta perspectiva de género, a través de la financiación a medidas que permitan reforzar la visibilidad, el liderazgo y la participación de las mujeres en el sector pesquero.
 - ✎ En el siguiente periodo de programación, 2021-2027, el FEMP dejará paso al **Fondo Europeo Marítimo de la Pesca y la Acuicultura – FEMPA**. En todas las fases de ejecución, la UE debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
 - ✎ El Comité de Seguimiento del FEMP presenta entre sus funciones, el estudio de las actividades encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, para lo cual se ha creado un **Grupo Temático sobre Igualdad de Oportunidades en el FEMP**.
 - ✎ El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (actual Ministerio de Sanidad) publicó el **“Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016”** como estrategia para avanzar hacia la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en la sociedad.
 - ✎ La Dirección General de Ordenación Pesquera, a través de la Subdirección General de Economía Pesquera, del MAPA (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) ha elaborado el **“Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020)”**, como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito pesquero y acuícola, estableciendo una estrategia de base que pueda servir a los agentes sectoriales y sociales implicados en la implementación de la igualdad para combatir las situaciones de desigualdad que se producen en este sector de cara a desarrollar una igualdad efectiva y real, no solo teórica.

Recientemente a nivel nacional, se han publicado dos nuevas normativas en materia de igualdad en el ámbito laboral. Concretamente se trata del Real Decreto 901/2020, que establece la obligatoriedad de elaborar e implantar planes de igualdad en todas las empresas de más de 50 trabajadores, y el Real Decreto 902/2020, que regulan la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las primeras iniciativas europeas para dar mayor repercusión a la labor que desempeñan las mujeres son las que se citan a continuación:

- ✎ A principios de los años 60, un grupo de mujeres sentaron las bases de la asociación **Mna Na Mara (Mujeres del Mar)**. Compuesta por 17 subgrupos, todos dedicados a actividades distintas. Uno está consagrado a la formación, otro propone apoyo psicológico a las familias de las víctimas, el tercero ayuda a los jóvenes a encontrar información, etc.
- ✎ **Red VinVis**. Creada en 2000, esta red independiente reúne en los Países Bajos a mujeres interesadas por la pesca y su comunidad. Se trata de intercambiar experiencias entre los distintos oficios de la pesca y de debatir sobre el papel desempeñado por las esposas de los pescadores. Las mujeres miembros de dicha red participan igualmente en encuentros y reuniones públicas; mantienen contactos con las mujeres de los pescadores de otros países europeos, una actividad que desean incrementar.
- ✎ En octubre de 2002 se creó una red europea dedicada a las mujeres del sector pesquero: **Red temática «Femmes»**: Fundada a instigación de una investigadora de la universidad de Brest (Katia Frangoudes), en Bretaña (con la ayuda de fondos comunitarios), esta red se ha marcado un doble objetivo: crear lazos entre las mujeres de la pesca y la acuicultura en toda la UE y fomentar la investigación de cuestiones relacionadas con la mujer. Participan en ella mujeres e investigadores en ciencias sociales de cinco países miembros: Francia, Finlandia, Portugal, España e Irlanda, para conocer la situación de la mujer en Europa. Los objetivos principales del proyecto, FEMMES (El papel de la mujer en la pesca y la acuicultura en Europa entre 2002 y 2005), son fomentar la visibilidad del rol de la mujer en empresas de pesca y en el ámbito público, así como dar apoyo a las organizaciones de mujeres.
- ✎ En 2005 varias organizaciones de mujeres se reunieron en Tenerife para debatir los siguientes pasos de la iniciativa FEMMES. Se decidió continuar el trabajo creando una red europea: **AKTEA (Red Europea de Mujeres en la Pesca y la Acuicultura)**

2.1.1 Redes de Mujeres

Las redes de mujeres son espacios colaborativos que se crean en torno a diferentes temáticas y engloban diferentes profesiones. Cada vez se considera más necesario el asociacionismo para realizar el trabajo de una manera más efectiva e integrada, pasando de una actividad aislada y poco reconocida a una planificada y global.

Red Europea de Mujeres en la Pesca y la Acuicultura (AKTEA).

AKTEA es la red europea de organizaciones de mujeres en el sector pesquero. Desde 2006, AKTEA ha estado actuando a nivel europeo y nacional para reconocer el papel de la mujer en la pesca y la acuicultura y lograr la igualdad de género en estos sectores. Otras prioridades de AKTEA son el acceso de la mujer en los procesos de toma de decisiones dentro de la gestión pesquera a nivel de la UE (Consejos Consultivos) y dentro de las organizaciones nacionales de pescadores, el acceso a la formación profesional y por supuesto la defensa de las pesca de pequeña escala y las comunidades pesqueras en general.



AKTEA quiere que el papel de la mujer en el sector pesquero sea visible y reconocido; que las estadísticas de empleo en la pesca reflejen el género; que las mujeres tengan acceso a la toma de decisiones sobre ordenación pesquera y desarrollo costero; una mayor visibilidad de las comunidades pesqueras costeras y continentales y la contribución de las mujeres a estas comunidades; Y un mayor intercambio de experiencias y de intercambio de conocimientos.

[Más información >](#)

Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA).

La Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA) es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 2016 que tiene como principales objetivos la defensa de los intereses económicos y profesionales de las asociadas y de las mujeres que trabajan en las actividades vinculadas con la actividad pesquera, marisquera, acuícola y actividades o servicios vinculadas a éstas; visibilizar las mujeres profesionales del mar e incrementar el liderazgo de las mujeres profesionales vinculadas al mundo del mar e impulsar su participación efectiva en órganos representativos, consultivos o decisorios del sector u otros sectores afines; Ser instrumento y plataforma para el diálogo social con las diferentes instituciones, organizaciones sindicales, con el fin de concertar políticas que puedan favorecer a las mujeres del mar y a los colectivos formados por estas; promover una sociedad más igualitaria e integradora en cuanto a igualdad de género; la promoción, defensa, estudio o reconocimiento profesional de los oficios y ocupaciones vinculadas al mundo del mar.



La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), promovida por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), a través de la Secretaría General de Pesca, se fundó en el año 2010 con el objetivo de impulsar el papel de la mujer en el sector pesquero, así como el asociacionismo, la comunicación y el intercambio de iniciativas y mejores prácticas entre las mujeres que trabajan o desean trabajar en el ámbito de la pesca, en cualquiera de sus distintas áreas.



El objetivo de la Red es aportar visibilidad y refuerzo a la labor que realizan tanto los diferentes colectivos de mujeres del sector como las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades en este ámbito de actividad. Para fomentar esta visibilidad, entre otras acciones, organizan **congresos nacionales** en los que se dan cita representantes de los distintos colectivos de mujeres de la actividad pesquera y de las organizaciones sectoriales, así como de las Administraciones con competencias en materia de Pesca o Igualdad.

El último congreso de la Red se celebró los días 5 y 6 de noviembre de 2019, en Gijón, bajo el lema "Por la igualdad en la Pesca"

Por otro lado, la REMSP también permite desarrollar a nivel nacional el principio de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por el que se rigen los fondos estructurales y de inversión europeos



2.1.2 Problemática actual y necesidades de las mujeres del sector pesquero

En España, según los últimos datos recogidos por el **Instituto Social de la Marina**, en 2018 el número de **afiliadas al Régimen Especial de trabajadores del Mar era de 9.636 mujeres**, lo que sobre el total de afiliados (que ascendía a 59.572 personas) **supone un 16,18%**.

Por otro lado, según los datos extraídos del **Boletín anual de la Red Española de Mujeres en toda la cadena de valor del Sector Pesquero (2019)** hay empleadas un total de **47.496 mujeres**, lo que representa el **35,47% del total de los trabajadores del sector pesquero nacional (133.921 personas)**.

Dentro de cada subsector de actividad, el reparto no es homogéneo, la presencia de la mujer es mayoritaria en el caso del **marisqueo** (63%), **rederas** (87%), **neskatillas y empacadoras** (100%). Dentro la industria transformadora, las

mujeres empleadas suponen el 65% del total de trabajadores, y en el **comercio minorista** representan el 52% (Fuente INE, 2018).

Sin embargo, el colectivo de la mujer sigue estando infrarrepresentado en ciertas actividades, como es el caso de la **pesca extractiva**, que según datos del ISM, emplea a un total de 1.243 mujeres, lo que supone el 5,44% del total de trabajadores.

En el ámbito de la acuicultura el empleo femenino supone el 27% del total (Fuente MAPA), y en el caso del **comercio mayorista**, representa un 28% (Fuente INE, 2018).

Asimismo, estas mujeres han de hacer frente a diversas barreras que es necesario solventar, de hecho en el "Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola" publicado por la REMSP en el año 2017, se recogen los principales problemas detectados en el sector, que de forma resumida citaremos a continuación:

- Invisibilidad y falta de reconocimiento.
- Segregación profesional y sectorial.
- Riesgos laborales y Enfermedad Profesional.
- Coeficientes reductores en la edad de jubilación.
- Intrusismo y economía sumergida.
- Escasa oferta para la formación y ausencia de formación reglada.
- Falta de relevo generacional.
- Escasa representatividad en órganos de decisión del sector.
- Conciliación y organización del tiempo.
- Brecha salarial.

Si bien se ha avanzado en el tiempo y se han dado algunos pasos para la mejora del papel de la mujer en el sector, la problemática actual continúa siendo similar a la de hace 10 años, lo que pone de manifiesto la necesidad de tomar medidas que favorezcan las ayudas hacia la mujer.



2.1.3 Grupo Temático sobre Igualdad de Oportunidades en el FEMP (GTIOF)

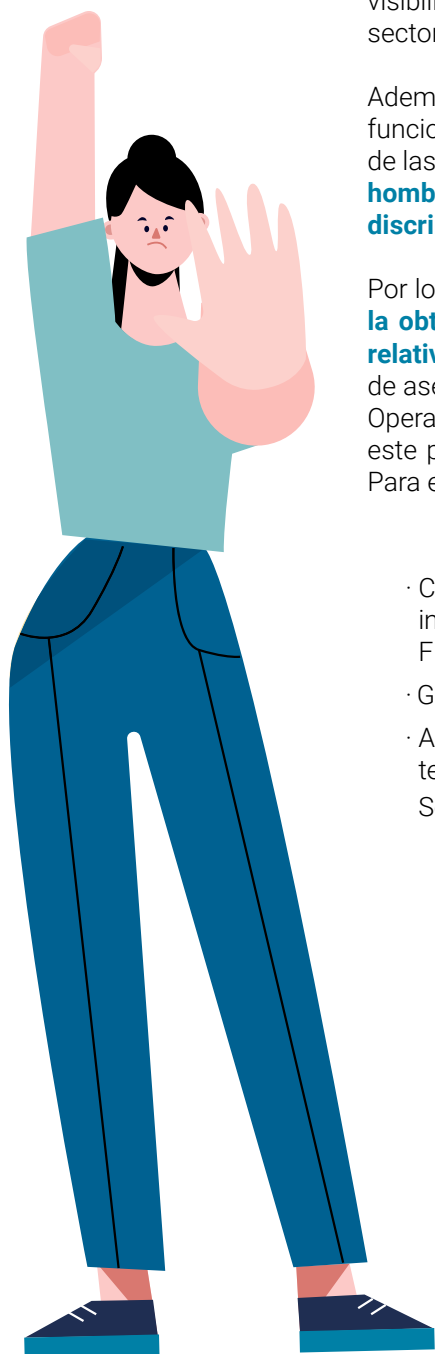
El Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes para los distintos fondos estructurales de la Unión Europea, incluido el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), en su artículo 7 sobre **Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación** establece que *“los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”*.

Por su parte, el Reglamento (UE) n° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al FEMP aboga por impulsar esta perspectiva de género, a través de la financiación a medidas que permitan reforzar la visibilidad, el liderazgo y la participación de las mujeres en el sector pesquero.

Además, el Reglamento FEMP establece también que entre las funciones del **Comité de Seguimiento del FEMP** está el estudio de las actividades encaminadas a **promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación**.

Por lo tanto, **el GTIOF servirá de instrumento de trabajo para la obtención, coordinación y centralización de información relativa al desarrollo de la igualdad en el marco del FEMP**, a fin de asegurar la eficacia y calidad de la ejecución del Programa Operativo del FEMP en lo que respecta al cumplimiento de este principio horizontal sobre la igualdad de oportunidades. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Coordinar el seguimiento y recopilación de proyectos e iniciativas que se impulsen o se financien a través del FEMP.
- Generar documentos en materia de la igualdad en el FEMP.
- Aportar información y colaborar con otros grupos temáticos como el Grupo de Trabajo de Criterios de Selección de Operaciones.



2.2 I+D+i EN EL SECTOR DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA

Hoy en día desde Europa se demanda una apuesta por la innovación como medio de generación y potenciación del crecimiento y el empleo, ocupando ésta un lugar prominente en la estrategia de la UE. Es por ello que desde la Comisión Europea se animó a los diferentes Estados Miembros a que inviertan un 3% de su PIB en I+D (1% de financiación pública y 2% de inversión del sector privado).

En España, La **Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027** (EECTI 2021-2027) es el instrumento de base para consolidar y reforzar el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) en los próximos siete años y está específicamente diseñada para facilitar la articulación de la política de I+D+i nacional con las políticas de la Unión Europea.

La mayor parte de la financiación estatal de la I+D+i se realiza a través de la Política de Gasto 46. En España desde el año 2008 la crisis económica sufrida tuvo un efecto dramático sobre la Política 46, cuyo impacto fue de tal magnitud que el presupuesto del año 2016 retrocedió a los valores del año 2006.

En el año 2018 el 1,57% del Presupuesto General del Estado se destinaba específicamente a I+D+i. Sin embargo, si sólo se tienen en cuenta los gastos no financieros, el porcentaje se sitúa en prácticamente la mitad (el 0,87%), **lo que indica que menos del 1% del presupuesto no financiero de la AGE se destina a gasto en I+D+i.**

En este sentido debe tenerse en cuenta que en 2018 el 39,9% del gasto presupuestario en la Función 46 es gasto no financiero y que el 60,1% es gasto financiero.

La innovación y el desarrollo tecnológico de un sector tan arraigado en España como el pesquero y el acuícola son clave para mejorar la sostenibilidad y continuidad del sector en el panorama internacional, imponiéndose como un elemento esencial de incremento de la competitividad e incorporación de valor añadido a la producción y el consumo pesquero.

En España existe un gran potencial de innovación y se cuenta con un potente sector pesquero y acuícola que dispone de proyectos innovadores y de suficiente masa crítica capaz de llevarlos a cabo. Además, se dispone de empresas e instituciones capaces de impulsar nuevas fórmulas de I+D+i en los diferentes eslabones de la cadena de valor, y que cuentan con apoyo financiero para sus inversiones en innovación.

Otro aspecto a destacar es que **el sector pesquero acuícola cuenta con agentes dinamizadores de la Innovación y el Desarrollo tecnológico**, que realizan una labor de agrupamiento y conexión entre los distintos agentes de la ciencia- industria y administración, promueven actuaciones estratégicas concretas y proyectos de I+D+i de cooperación dentro del sector y con otros sectores en los que se pueda incidir de forma transversal.

Un ejemplo es la **Plataforma Tecnológica Española de la Pesca y la Acuicultura (PTEPA)**, que surge para promover la I+D+i en el sector de la pesca y acuicultura, incluyendo la transformación y comercialización

de sus productos, siendo así, la primera plataforma a nivel nacional que abarca toda la cadena del Sector.

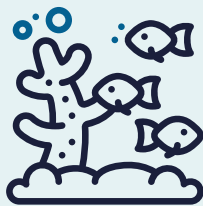


El principal objetivo de la PTEPA es agrupar a todas las partes interesadas del sector pesquero y acuícola nacional (incluyendo la transformación y la comercialización de sus productos), estableciendo de manera conjunta y consensuada sus prioridades tecnológicas y de investigación necesarias para el desarrollo del sector a corto, medio y largo plazo.

La Plataforma trabaja para conseguir los avances científicos y tecnológicos que aseguren la competitividad, la sostenibilidad y el crecimiento de nuestro tejido empresarial, alineando las estrategias de los diferentes agentes y concentrando los esfuerzos de I+D+i.

La PTEPA además adquiere un papel proactivo en la implantación de los retos tecnológicos, fomentando la puesta en marcha de proyectos de I+D+i alineados con los retos establecidos.

Para visualizar de una forma gráfica la situación actual en la que se encuentra el sector, se ha incluido a continuación un estudio de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) existentes en lo que a investigación, desarrollo tecnológico e innovación se refiere elaborado a partir de las reuniones celebradas por los **cinco Grupos de Trabajo Técnico de la PTEPA, en adelante GTT.**



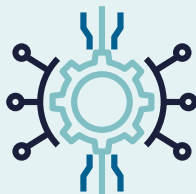
Recursos vivos marinos

Aborda la evaluación y gestión de los recursos pesqueros y aspectos relacionados con la sostenibilidad, trazabilidad y calidad.



Acuicultura

Trabaja sobre los diferentes aspectos del cultivo como reproducción y fisiología de las especies, ubicación e instalaciones necesarias, implicaciones medioambientales, etc.



Tecnologías pesqueras

Engloba áreas de trabajo de impacto ambiental y las tecnologías referentes a la actividad pesquera en el mar y en el puerto, medidas de ahorro energético y de seguridad.



Tecnologías de la transformación

Tecnologías referentes a la cadena de transformación de productos del mar incluyendo las perspectivas medioambientales y de sostenibilidad, aspectos de calidad, trazabilidad y seguridad alimentaria.



Comercialización

Engloba todos los aspectos de la distribución y comercialización de productos del mar resaltando la importancia de la calidad y trazabilidad, marketing, TICs y medio ambiente.

DEBILIDADES

- Insuficiente coordinación institucional: Administración-Ciencia-Sector.
- Falta de transferencia de información y tecnología entre agentes implicados.
- Mejorable gestión empresarial y dimensionamiento de la producción.
- Escasa tradición de I+D+i en el sector y mejorable cooperación entre agentes.
- Falta de formación específica en materia de I+D+i de los operadores.
- Desconocimiento de la capacidad investigadora.
- Falta de confidencialidad y dificultad de proteger el conocimiento.
- Escasa motivación entre empresas para cooperar en I+D+i.
- Falta de implantación definitiva de trazabilidad e información al consumidor.
- Complejidad administrativa y legislativa.
- Falta de conocimiento de las ventajas de adaptación a los nuevos retos globales (ambientales, tecnológicos...)
- Incertidumbre apoyo financiero I+D
- Escasa inversión del sector en I+D+i
- Concentración de las empresas líderes con capitales extranjeros

FORTALEZAS

- Elevado nivel de consumo per cápita en comparación con otros países.
- Extensa red comercial pesquera y amplia oferta comercial.
- Capital humano con gran capacidad científico - tecnológica.
- Excelente Know-How tecnológico.
- Centros de I+D especializados de gran capacidad.
- Cultura y tradición de la pesca y acuicultura
- Diversidad de organismos e instituciones implicados en el sector (dinamización del sector).
- Valor nutricional y saludable del producto Lucha contra la pesca ilegal no reglada y no reglamentada (PINR)
- Compromiso con el uso sostenible del medio marino y fluvial
- Empresas líderes internacionalmente

Tabla 1.

Tabla DAFO del Sector Pesquero.
Elaboración propia de la PTEPA a partir de los GTT.

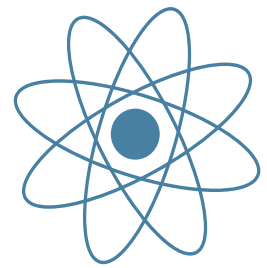
AMENAZAS

- Patologías, riesgos alimentarios y su tratamiento en la comunicación.
- Rentabilidad crítica de la producción que condiciona el desarrollo de I+D+i.
- Contaminación y degradación del medio marino y fluvial.
- Impacto del cambio climático.
- Competencia desleal de terceros países.
- Incertidumbre sobre el apoyo presupuestario a la I+D+i.
- Descenso del consumo de productos pesqueros.
- Percepción social sobre el sector pesquero.
- Falta de relevo generacional.

OPORTUNIDADES

- Percepción saludable del producto.
- Nuevas especies, productos y presentaciones.
- Existencia de Plataforma Tecnológica en el sector.
- Diversificación como fuente de valor añadido.
- Nuevas herramientas de marketing y comunicación.
- Acceso a programas específicos para sector pesquero.
- Industria 4.0. y transformación digital del sector.
- Colaboración con empresas y centros tecnológicos.

2.3 LA MUJER Y LA CIENCIA



Existen diversas barreras y mecanismos de exclusión a la participación de las mujeres en la ciencia. Son barreras estructurales, tanto en la sociedad como en las instituciones de la ciencia, que han obstaculizado el avance profesional de las mujeres. Las causas son complejas, no se deben tanto a la discriminación masculina, sino que intervienen valores muy arraigados profundamente en la sociedad y en las propias mujeres, como la importancia que ellas confieren a la familia y los hijos.

Para poder conocer la presencia y el papel que la mujer tiene actualmente en los sectores intensivos en conocimiento, ya sea a nivel académico o de empresa, se han tomado como referencia los datos recogidos en el informe **“Mujeres e Innovación 2020”, elaborado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI)**. Este documento, con su primera edición, da inicio a una nueva publicación periódica del Ministerio de Ciencia e Innovación para monitorizar la situación y evolución de la (des)igualdad de género en el ámbito de la innovación, de forma análoga a la serie Científicas en Cifras.

Una de las conclusiones de este documento es que, con la información disponible, no se puede saber con exactitud cuánto, dónde o cómo innovan las mujeres. Por lo tanto, el reto será partir de modelos teóricos de innovación en los que se recoja también el factor humano, y con él, las consideraciones de género. Así se podrán diseñar nuevos indicadores de innovación y género que recojan nuevos datos que permitan reflejar mejor el papel de la mujer en la innovación.

En el marco de la pesca y acuicultura nos remontaremos al Informe **“Científicas en Cifras 2017”**. En este contexto, las mujeres que llevan a cabo una labor científica o investigadora son fundamentalmente observadoras, científicas que intervienen en campañas de cartografiado o biólogas marinas que realizan su actividad a bordo de buques oceanográficos, así como todas aquellas que intervienen en labores de inspección pesquera.

El **Instituto Español de Oceanografía (IEO)** es un organismo público de investigación (OPI), dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación, dedicado a la investigación en ciencias del mar, especialmente en lo relacionado con el conocimiento científico de los océanos, la sostenibilidad de los recursos pesqueros y el medio ambiente marino. La evolución de la presencia de mujeres en el IEO se puede apreciar en las gráficas siguientes.



Tabla 2.

Distribución del personal investigador en el IEO según sexo categoría investigadora.

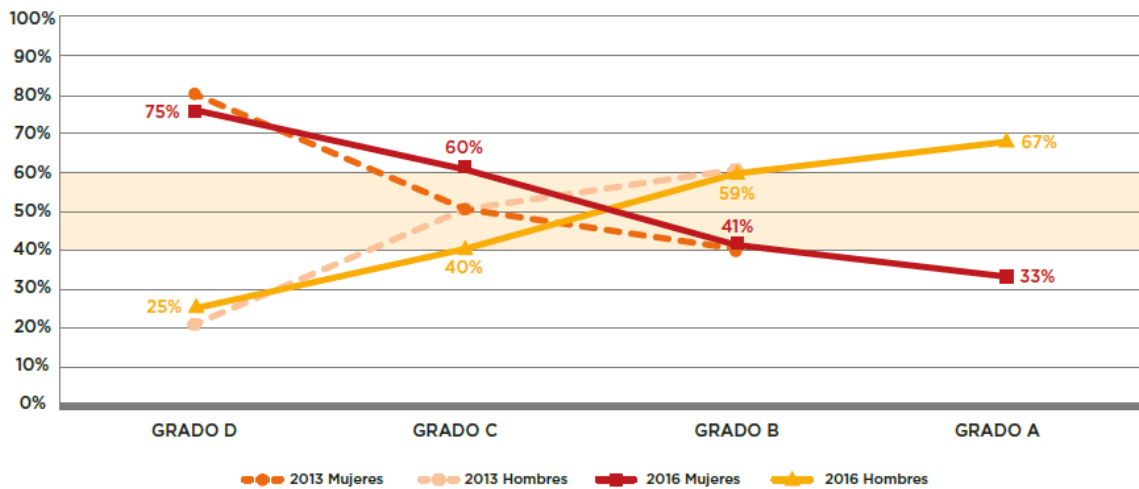
Fuente: Científicas en Cifras 2017

	2013			2016		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grado D	15	4	19	15	5	20
Grado C	1	1	2	3	2	5
Grado B	54	80	134	50	71	121
Grado A	0	0	0	1	2	3
TOTAL	70	85	155	69	80	149

Gráfica 1.

Distribución del personal investigador en el IEO según sexo y categoría investigadora.

Fuente: Científicas en Cifras 2017

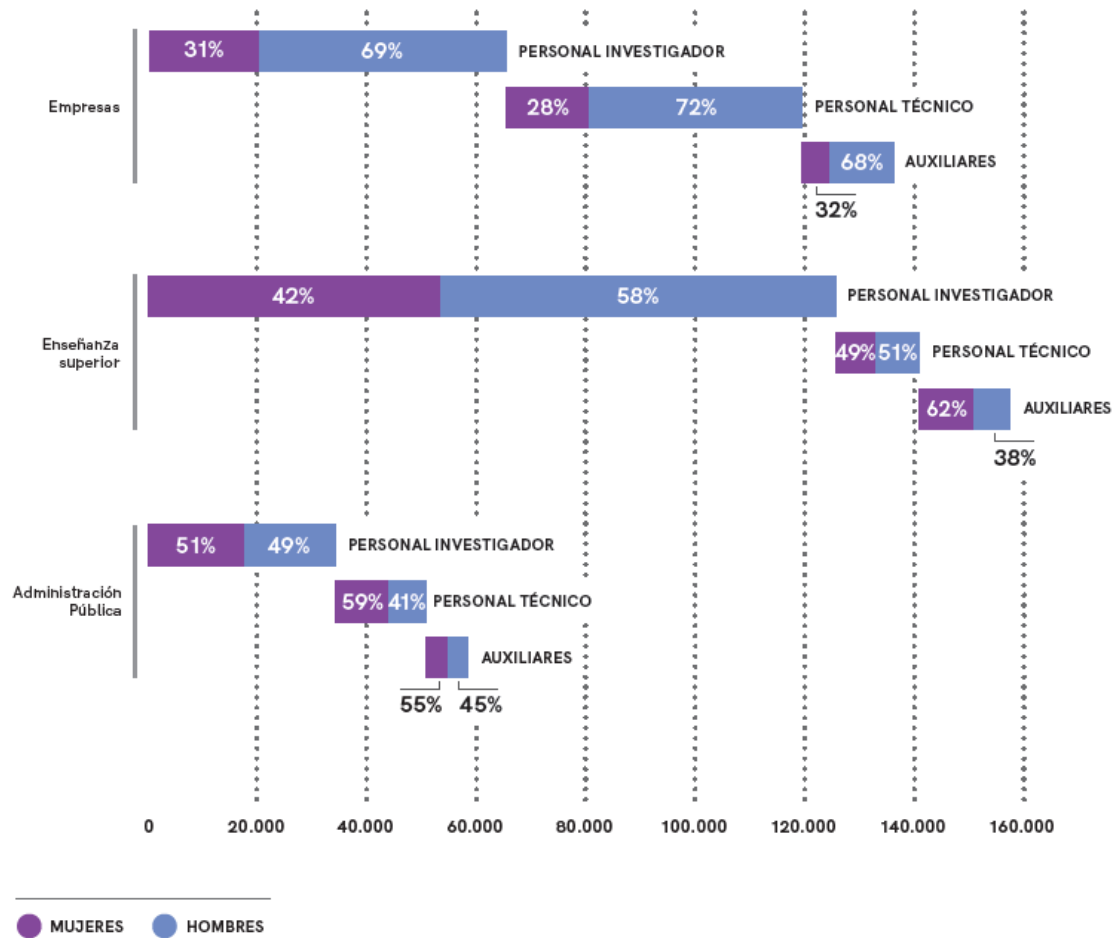


Dejando por un momento de lado el sector pesquero y acuícola, se va a analizar de manera general la presencia que la mujer tiene dentro del sector de la ciencia y la tecnología. En este sector será necesario analizar los problemas y las dificultades a los que hay que hacer frente en este caso, con diferencias sustanciales respecto a las observadas en los sectores más tradicionales. En este caso el problema no radica tanto en las diferencias salariales entre hombres y mujeres para los mismos puestos de trabajo, sino en la escasa presencia de mujeres en comparación con los hombres. A su vez se incidirá en las razones que hacen que cada vez sea más demandada la participación de las mujeres en el mundo científico e innovador.

Gráfica 2.

**Personal empleado en I+D (jornada completa y parcial)
por sector de ejecución, ocupación y sexo, 2017.**

Fuente: Mujeres e Innovación 2020



El personal empleado en I+D en 2017 superó las 354.000 personas, con dedicación plena y parcial. La gráfica muestra que de todo este personal, las mujeres representaban el 41%; este porcentaje se mantiene aproximadamente en las ocupaciones de nivel superior (personal técnico e investigador) pero sube al 48% en el caso de la escala de auxiliares.

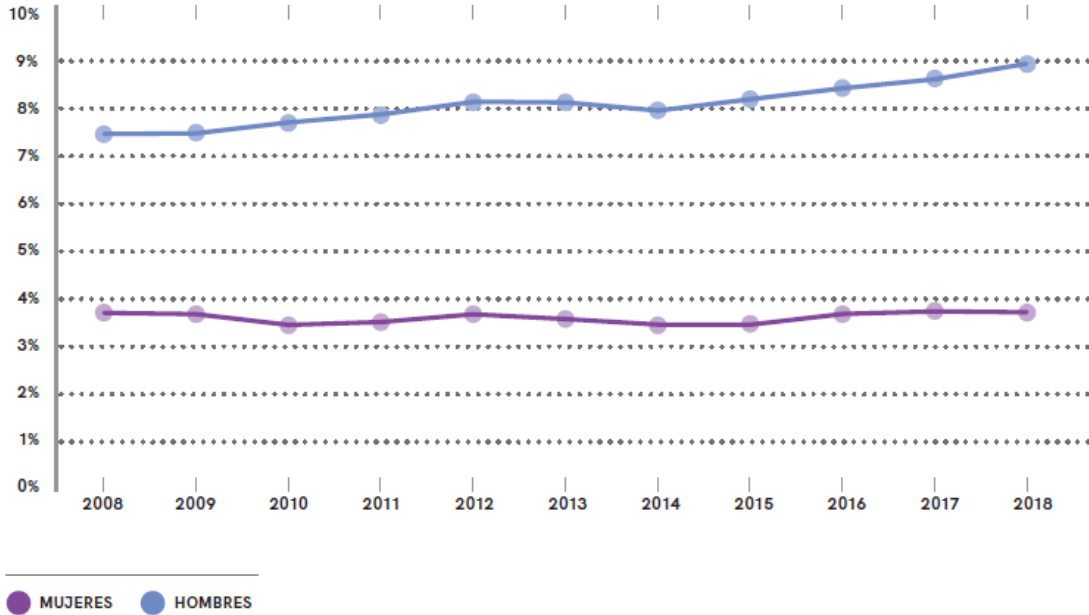
La administración pública cuenta con un mayor porcentaje de mujeres en el conjunto de ocupaciones, mientras en la Enseñanza Superior la presencia femenina destaca en el personal técnico, y especialmente en el auxiliar.

El sector empresarial cuenta con una presencia de mujeres que ronda el 30% para el conjunto de ocupaciones, siendo notable la diferencia con respecto a los demás sectores.

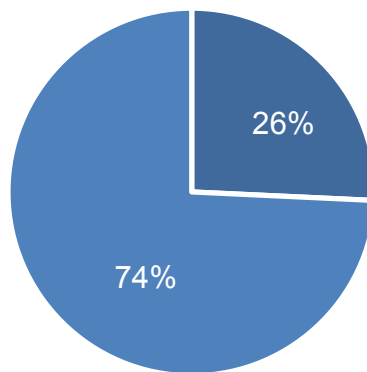
Gráfica 3.

Evolución de la concentración del empleo en sectores de alta y media-alta tecnología (AyMAT) según sexo. 2008-2018

Fuente: Mujeres e Innovación 2020



La diferencia que se observa en la gráfica entre porcentaje de empleo femenino y masculino aumenta ligeramente a partir del 2015 por el aumento de la proporción de empleo masculino en estos sectores.



En 2018, del total de la población ocupada en sectores de alta y media-alta tecnología, el 74% eran hombres y el 26% mujeres.

El **Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)**, tomado como ejemplo por ser la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa, creó en 2002 una comisión asesora de la Presidencia para temas de género: **Mujeres y Ciencia**.

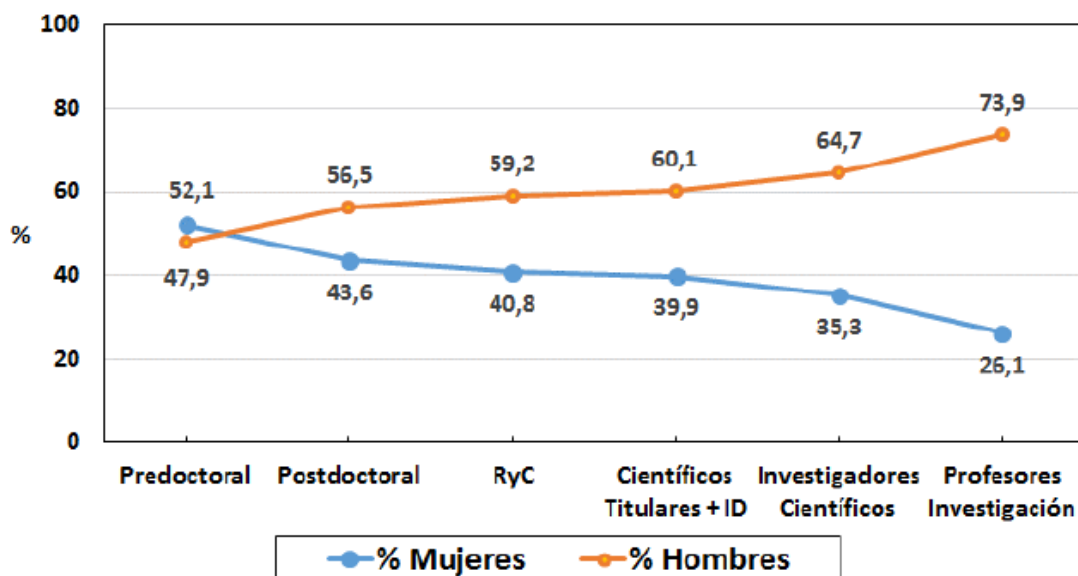
En el tiempo de funcionamiento de la Comisión se ha contribuido a mejorar la carrera científica de las mujeres investigadoras del CSIC y aumentar la visibilidad de los resultados de sus investigaciones, no obstante, aún queda largo recorrido hasta la paridad.

En el año de creación de esta Comisión, las mujeres representaban el 13,6% en la escala de Profesores de Investigación, el 27% en la de Investigadores Científicos y el 37,8% en la de Científicos Titulares. Según el último informe **Mujeres Investigadoras. CSIC 2019**, en la actualidad el porcentaje de investigadoras en la escala de Profesores de Investigación ha ascendido al 26,1%, Investigadores Científicos al 35,3%, y Científicos Titulares al 40,3%.

Gráfica 4.

Personal Investigador CSIC 2018

Fuente: **Mujeres Investigadoras. CSIC 2019**

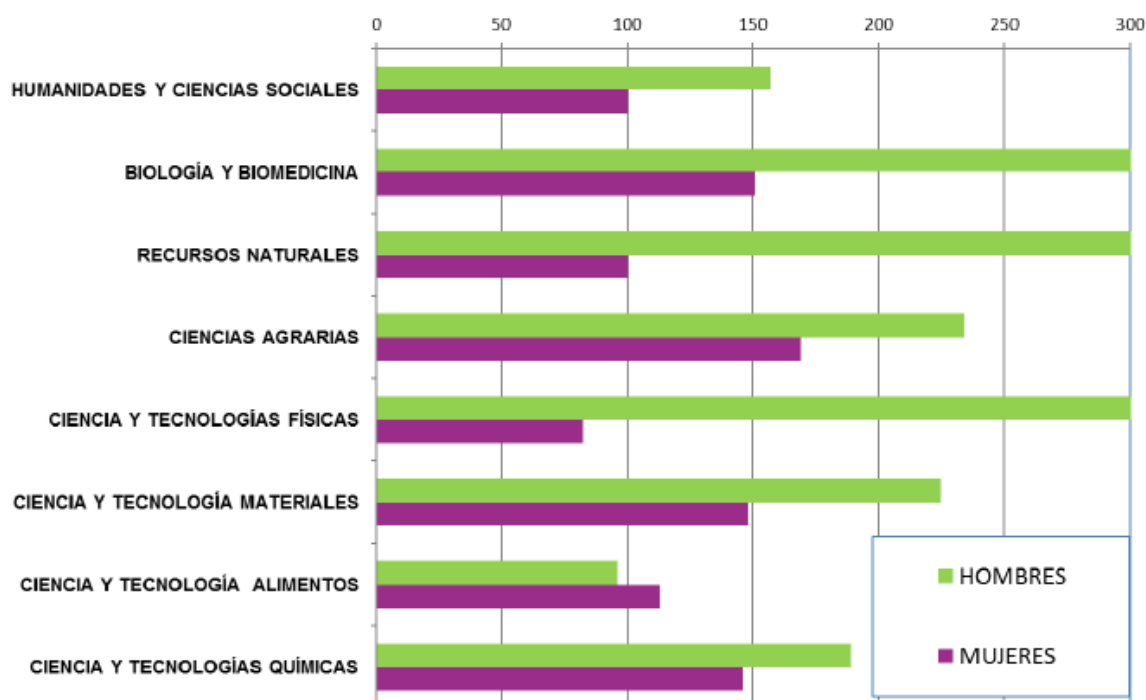


El déficit en la presencia de mujeres es mayor en ciertas áreas y en el nivel profesional más alto, por lo que siguen siendo necesarias medidas activas para promover la igualdad, lo que a su vez contribuirá a la excelencia en las actividades científicas del CSIC.

Al analizar la distribución del personal científico por áreas de investigación, se aprecia que el mayor porcentaje de participación de mujeres se encuentra dentro del área de ciencia y tecnología de los alimentos, mientras que en materia de física queda reflejada la menor presencia.

Tabla 4.
Distribución del personal científico por áreas de investigación en el CSIC
 Fuente: Mujeres Investigadoras. CSIC 2019

AREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	157	100	257	38,9%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	303	151	454	33,3%
RECURSOS NATURALES	306	100	406	24,6%
CIENCIAS AGRARIAS	234	169	403	41,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	307	82	389	21,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA MATERIALES	225	148	373	39,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA ALIMENTOS	96	113	209	54,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	189	146	335	43,6%
Total general	1817	1009	2826	35,7%



El problema de la baja presencia de las mujeres en las tareas científicas de la Institución, que venía arrastrándose desde casi la creación del propio CSIC, hizo que la Junta de Gobierno aprobara en 2002, la Comisión de Mujeres y Ciencia con dos objetivos especialmente relevantes: estudiar las posibles causas que dificultan tanto el ingreso como la carrera de las mujeres y proponer a la Presidencia posibles acciones destinadas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC.

2.3.1 Barreras de la mujer científica

Una mujer tiene las mismas capacidades, talento, intereses e inteligencia que un hombre, no obstante, a pesar de los avances de los últimos años a favor de la mayor integración de la mujer y el cambio de mentalidad que se está experimentando en la sociedad, continúan existiendo diferentes disposiciones en los dos sexos para distintas tareas, lo que pone de manifiesto que el problema tiene un fuerte matiz social. Aquí, la cuestión no radica en la cualificación o en la diferencia de formación entre hombres y mujeres, ya que las mujeres obtienen, de media, mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad y representan un porcentaje mayor que los hombres en el número de graduaciones universitarias.

Es un problema social, pues a la sociedad le cuesta aceptar que el compromiso que una mujer tome con la ciencia va más allá del ámbito formal de trabajo. Si bien se está cambiando la mentalidad, continúan existiendo tendencias sociales a la hora de elegir profesión, siendo ciencia e ingeniería más demandadas aún por hombres.

Por otro lado, si se tiene presente el derecho a la maternidad de la mujer, en ciertos cargos importantes dentro de la actividad científica-profesional, y debido a la dificultad de conciliación laboral y familiar, la mujer opta, a menudo, por no incorporarse a puestos de alta exigencia y dedicación, lo que supone otro inconveniente para el acceso a puestos de alta dirección. En cierto sentido, ambición y exigencia se consideran algo muy positivo en hombres, pero no tanto así en mujeres.



2.3.2 El género en la investigación europea

En las últimas décadas los estudios de género han contribuido a desvelar y a conocer ámbitos de la realidad hasta entonces inexplorados, y también a reducir sesgos y errores en conceptos y teorías. En algunos casos, notablemente en ciencias sociales y en humanidades, han contribuido ya a importantes reformulaciones de los fundamentos disciplinares de algunos campos del conocimiento. En otros ámbitos todavía queda mucho por hacer y, para avanzar, es necesario fomentar la fertilización cruzada entre los estudios de género y el resto de áreas del conocimiento.

“¿Qué razón hay para que ellos sean sabios y presuman que nosotras no podemos serlo? Si en nuestra crianza nos dieran libros y preceptores, fuéramos tan aptas para los puestos para las cátedras como los hombres...”

María de Zayas
Novelas amorosas
y ejemplares (1637)

La Comisión Europea aplica una estrategia sistemática y visible para promover la igualdad de género en la ciencia y la investigación. Esta estrategia reconoce que la relación entre las mujeres y la investigación consta de tres aspectos:

- ✎ El fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación;
- ✎ La investigación debe abordar las necesidades de las mujeres, así como las de los hombres;
- ✎ Debe existir una investigación específicamente de género dirigida a mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la ciencia.

Por lo tanto, el género en la investigación requiere que se lleven a cabo acciones relativas tanto a la participación de las mujeres en la investigación como a la dimensión de género de la misma. Dichas acciones se describen a continuación:

La **mejora de la participación de las mujeres** en la investigación requiere que se incorporen investigadoras femininas en los equipos a todos los niveles y a su vez que se ofrezcan unas condiciones de trabajo sensibles al género y la cultura. En todos los países, a pesar de que existen distintos sistemas de educación y de empleo, las mujeres desaparecen de los peldaños más altos de la escalera académica, un fenómeno

conocido en inglés como “leaky pipeline” (“fugas en la tubería”). Para apoyar la igualdad de género se requieren acciones en la contratación, las condiciones de trabajo, la conciliación y la gestión.

Abordar la dimensión de género de la investigación implica que el género se considera una variable clave analítica y explicativa en la investigación. Si no se tienen en cuenta las cuestiones de género pertinentes o se abordan de manera superficial, los resultados de la investigación serán parciales y potencialmente tendenciosos. Por lo tanto, el género puede constituir un factor importante en la investigación de calidad. Para apoyar este proceso, es también esencial dedicar recursos de investigación a aquella específica del género.



MARCOS NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS

Tras el análisis realizado de la situación de la mujer y las barreras a las que ha de hacer frente dentro del sector pesca y acuicultura, y sobre todo considerando la I+D+i como motor para favorecer el crecimiento de la economía, se ha establecido a continuación una recopilación de los marcos estratégicos que, tanto en innovación, en pesca y acuicultura, como en igualdad de género, han sido fijados por Europa, y a los que se ha de adaptar España, que de cierta manera afectan y regulan el papel innovador de la mujer en la pesca.

3.1 EUROPA

Todos los grandes retos que afronta hoy la UE, incluidas las transiciones verde y digital y el cambio demográfico, tienen una dimensión de género. Para alcanzar el objetivo de la igualdad de género es imprescindible incluir una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la UE.

La integración de la perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas maximicen el potencial de toda la ciudadanía: mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género, de modo que se luche contra la desigualdad, se fomente la equidad y se creen oportunidades.



3.1.1 Programas marco de Investigación: Horizonte 2020 y Horizonte Europa

El actual Programa Marco de investigación de la Unión Europea (UE) **Horizonte 2020** está llegando a su fin, para dejar paso al **Programa Horizonte Europa, que se convertirá en el Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea para el periodo 2021-2027.**

Se prevé que Horizonte Europa refuerce los sectores de la ciencia y la tecnología de la UE a fin de hacer frente a los principales desafíos mundiales en ámbitos cruciales como la sanidad, el envejecimiento, la seguridad, la contaminación y el cambio climático.

Según la propuesta con la que el Parlamento Europeo y el Consejo llegaron a un acuerdo sobre Horizonte Europa, la estructura preliminar del Programa se basa en tres pilares:

PILAR 1. CIENCIA EXCELENTE.

Reforzar y ampliar la excelencia de la base científica de la Unión

PILAR 2. DESAFIOS MUNDIALES Y COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL EUROPEA.

Impulsar las tecnologías y soluciones clave para sustentar las políticas de la UE y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

PILAR 3. EUROPA INNOVADORA.

Estimular las innovaciones de vanguardia y creadoras de mercados y los ecosistemas que propician la innovación.

LA MUJER EN HORIZONTE 2020

El artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1291/2013 por el que se establece el programa H2020 está dedicado específicamente a la Igualdad de género. En él se señala que el programa...

"Garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Se prestará especial atención a garantizar el equilibrio entre los sexos, según lo permita la situación sobre el terreno de la investigación y la innovación en cuestión, en los grupos de evaluación y en los grupos consultivos y grupos de expertos. La dimensión de género se integrará adecuadamente en el contenido de investigación e innovación de las estrategias, programas y proyectos, y se hará un seguimiento de la misma en todas las etapas del ciclo de investigación."

Más concretamente, el programa H2020, establecía 3 objetivos en materia de género:

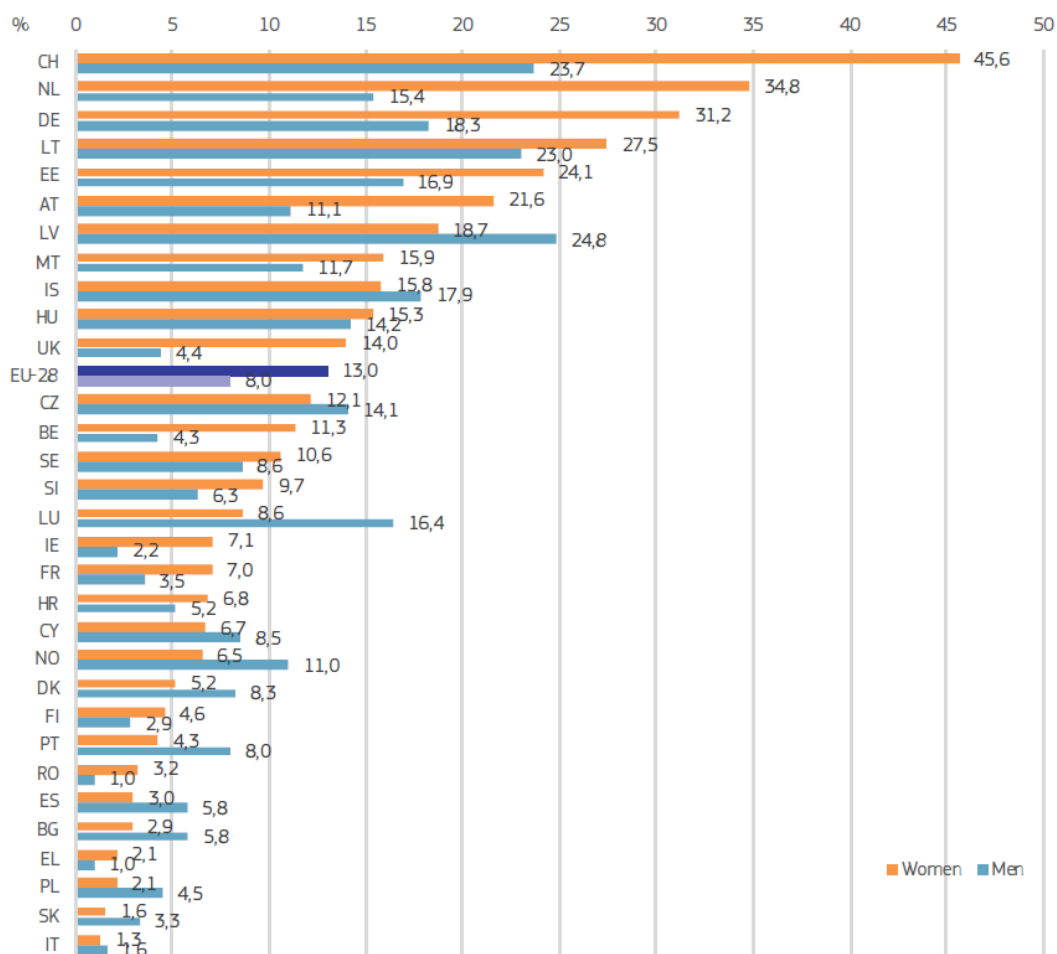
- ✎ Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles.

- Equilibrio de género en la toma de decisiones.
- Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido.

Los datos de la Unión Europea procedentes de **She Figures 2018** muestran un panorama de mejoría general en la UE, lo que sugiere que los esfuerzos están comenzando a dar sus frutos. Europa y la UE se han consolidado como líder mundial en la integración de la dimensión de género en la investigación. **El objetivo de equilibrio de género en la toma de decisiones se ha alcanzado, pues las mujeres representan ahora el 55% en juntas directivas y el 41% de los expertos en evaluación.**

Aunque hay progreso, es lento, y todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la plena igualdad de género. Por ejemplo, **las diferencias entre mujeres y hombres se hacen patentes en las condiciones de trabajo como investigadores.** A nivel de la UE, la proporción de investigadoras que trabajaban a tiempo parcial era superior a la de los hombres; 13% de mujeres investigadoras frente al 8% de hombres.

Gráfica 5.
% de investigadores contratados a tiempo parcial por sexo, 2016
 Fuente: She Figures, 2018

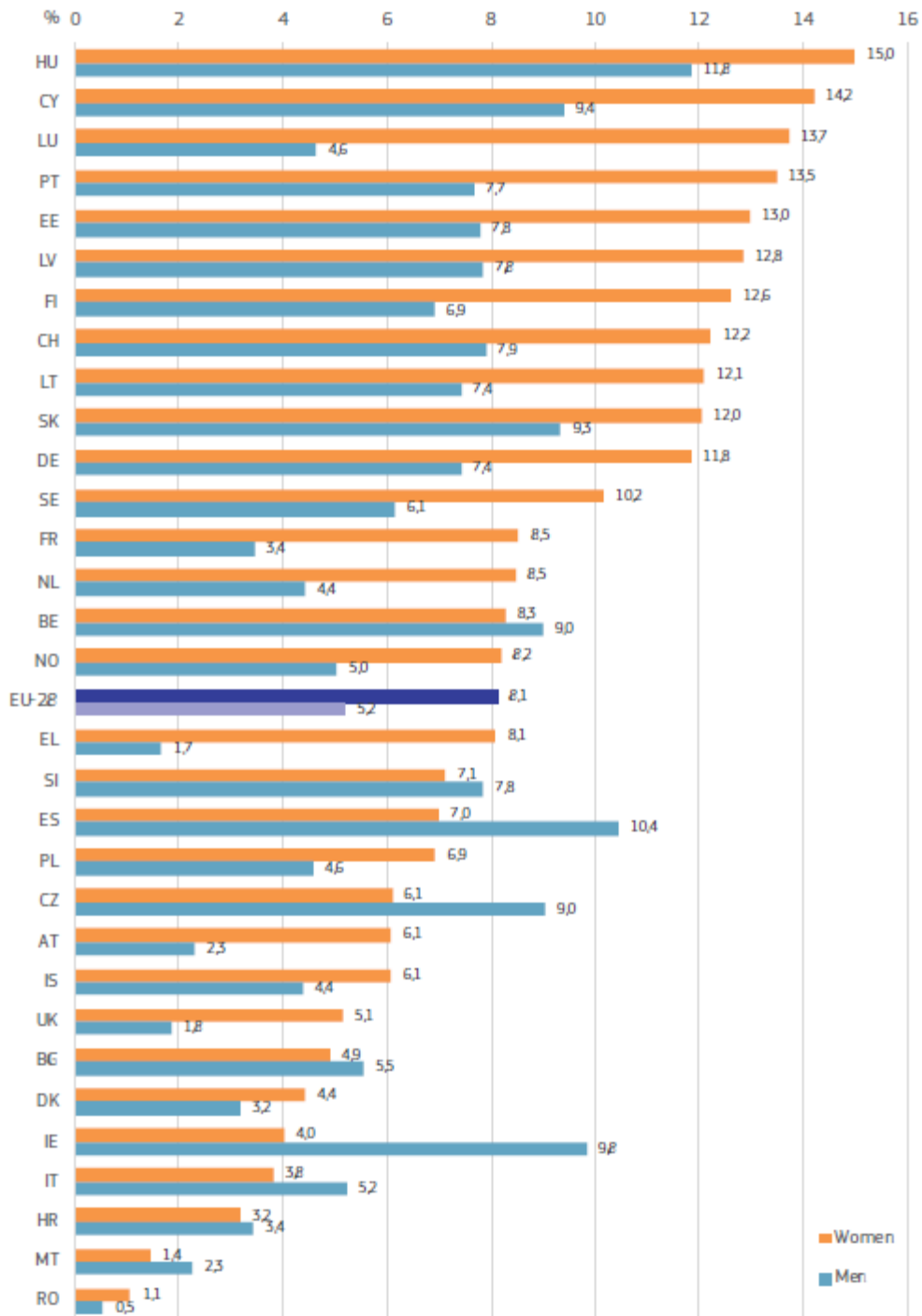


En cuanto a la modalidad de contrato, se considera que el 8,1% de las mujeres tienen un denominado “contrato precario”, mientras que en el caso de los hombres suponen solo el 5,2%.

Gráfica 5.

% de investigadores contratados bajo un “contrato precario”, por sexo. 2016

Fuente: She Figures, 2018



En términos de igualdad de remuneración, todavía existe una **considerable brecha salarial de género en ocupaciones científicas de I + D. En la EU-28, las mujeres dedicadas a la I + D ganaron de media un 17% menos que sus compañeros hombres, y se encontró que la brecha salarial de género aumentaba con la edad.** Además, la presencia de mujeres investigadoras parece tener una relación inversa con el gasto en I + D por investigador; la mayoría de los países que gastaron más por investigador tuvieron algunas de las proporciones más bajas de mujeres investigadoras.

A pesar de que ha habido cierto avance en la integración de la mujer, en el mercado de trabajo continúan las divergencias por razón de sexo o edad, lo cual agrava en cierta medida las consecuencias de una crisis económica como la sufrida en los últimos años. Parece que no hay una correspondencia entre el nivel educativo de las mujeres europeas y su participación en el mercado de trabajo, ya que se mantiene un alto porcentaje de mujeres ocupando puestos de baja cualificación.

La Unión Europea necesita aumentar la cantidad y calidad de su capital humano para recuperar una posición competitiva en los mercados internacionales, es decir, sería preciso incrementar la población activa europea, lo que ayudaría al aumento de la participación femenina en el mercado laboral y también a mejorar las cualificaciones de los trabajadores, para adaptar de forma más eficiente la oferta a la demanda.

3.1.2 Política Pesquera Común

La Política Pesquera Común (PPC), acordada por el Consejo y el Parlamento Europeo, tiene el objetivo de recuperar la sostenibilidad de las poblaciones de peces, poner fin a las prácticas pesqueras excesivas y crear nuevas oportunidades de empleo y crecimiento en las zonas costeras. Para ello, su labor se dirigirá a prohibir los descartes, conceder poder de decisión al sector, descentralizar la toma de decisiones, dar prioridad a la acuicultura, apoyar la pesca artesanal, mejorar los conocimientos científicos sobre la situación de las poblaciones y asumir responsabilidades en aguas exteriores a través de los acuerdos internacionales de la UE.

La PPC busca contribuir a la protección del medio ambiente marino y, en particular, a la consecución de un buen estado ecológico 2020, tal y como establece la Directiva 2008/56/CE y la Directiva marco sobre la estrategia marina. En este marco adquiere gran importancia la contribución de las mujeres trabajadoras en el sector de la pesca artesanal dada su importancia para el cumplimiento de dicha directiva a través de su trabajo respetuoso con el medio marino.

En esta reforma respecto a la anterior política queda de manifiesto que, a pesar de los avances de los últimos años, continúan siendo muchas las necesidades a las que se enfrentan las mujeres que trabajan en el sector pesquero. Es necesario regularizar sus condiciones laborales e igualar la

situación de éstas con respecto a la de los hombres, asegurar que las generaciones futuras se sientan atraídas por las condiciones laborales del sector y reconocer su aportación al desarrollo sostenible de la pesca. Para ello resulta imprescindible que la Política Pesquera Común sienta las bases para lograr las ayudas, directrices, planes y programas de formación, y reconocimiento e igualdad de derechos necesarios que asegurarán un mejor y estable futuro de las mujeres trabajadoras en el sector pesquero.

A continuación se han recopilado una serie de datos sobre el sector en España, para los que se ha utilizado documentación del MAPA actualizada a 2017, que permiten analizar la situación nacional. En las tablas se observa que, si bien se está motivando un cambio respecto a la implicación de la mujer en el sector pesquero, todavía se aprecian notables desigualdades.

Tabla 4.
**Evolución del empleo en Pesca Marítima por sexo.
 2004-2018**
Fuente: MAPA

	UTA* MUJERES	UTA* HOMRES	TOTAL UTA
2004	67	46.243	46.310
2005	121	42.613	42.734
2006	75	33.312	33.387
2007	36	35.222	35.258
2008	364	31.023	31.386
2009	451	36.257	36.707
2010	322	34.754	35.076
2011	768	32.444	33.213
2012	694	30.744	31.438
2013	353	29.222	29.575
2014	488	29.057	29.544
2015	469	30.659	31.128
2016	711	29.529	30.240
2017	853	28.349	29.203
2018	654	26.407	27.061

*UTA (unidad de Trabajo Anual): La UTA se calcula a partir del número de horas trabajadas. Las personas, que han realizado dichas horas, son las que computan en el número de personas

Evolución del empleo por sexo

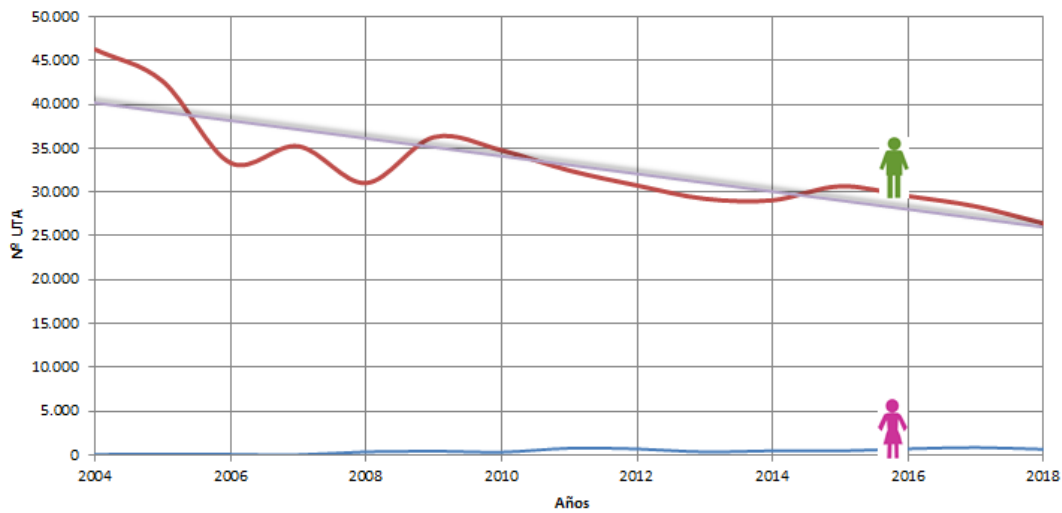


Tabla 5.
Empleo y actividad en acuicultura por sexo y estrato. 2018
 Fuente: MAPA

ESTRATOS			Población	VARONES		MUJERES		TOTAL		
				Nº de Trabajadores	UTA	Nº de Trabajadoras	UTA	Nº de Trabajadores	UTA	
1170	En tierra firme	PECES	PERCOIDEI	15	402	257	124	83	526	341
1183	En tierra firme	PECES	PLEURONECTIFORMES	17	394	376	130	118	524	493
1228	En tierra firme	CRUSTÁCEOS	NATANTIA	2	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
1307	En tierra firme	MOLUSCOS	GASTROPODA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
1316A	En tierra firme	MOLUSCOS	BIVALVIA	6	14	10	5	4	19	13
1694	En tierra firme	OTROS INVERTEBRADOS ACUÁTICOS	HOLOTHUROIDEA/ANTHOZOA/ROTIFERA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
1799	En tierra firme	PLANTAS ACUÁTICAS	PLANTAE AQUATICAE MISCELLANEA	2	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
1799Mi	En tierra firme	PLANTAS ACUÁTICAS	PLANTAE AQUATICAE MISCELLANEA	4	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
2MUL	En enclaves naturales	MULTIESPECIE	MULTIESPECIE	44	690	285	33	16	723	301
2799	En enclaves naturales	PLANTAS ACUÁTICAS	PLANTAE AQUATICAE MISCELLANEA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
3316A	De cultivo horizontal	MOLUSCOS	BIVALVIA	1.133	3.580	260	1.699	248	5.279	508
3316B	De cultivo horizontal	MOLUSCOS	BIVALVIA	13	20	13	5	3	25	15
4316A	De cultivo vertical	MOLUSCOS	BIVALVIA	3.590	6.641	2.605	1.298	530	7.939	3.136
4316B	De cultivo vertical	MOLUSCOS	BIVALVIA	136	397	75	172	25	569	100
4316C	De cultivo vertical	MOLUSCOS	BIVALVIA	12	191	13	204	4	395	17
4799	De cultivo vertical	PLANTAS ACUÁTICAS	PLANTAE AQUATICAE MISCELLANEA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
5123	De cultivo en jaulas	PECES	SALMONIFORMES	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
5170	De cultivo en jaulas	PECES	PERCOIDEI	37	1.102	667	128	64	1.230	731
5175	De cultivo en jaulas	PECES	SCOMBROIDEI	4	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
5231	De cultivo en jaulas	CRUSTÁCEOS	BRACHYURA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
5321	De cultivo en jaulas	MOLUSCOS	CEPHALOPODA	1	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
Acuicultura Marina				5.022	13.773	4.868	3.864	1.155	17.637	6.024
1117	En tierra firme	PECES	ACIPENSERIFORMES	6	56	35	12	8	68	42
1123A	En tierra firme	PECES	SALMONIFORMES	115	545	423	156	130	701	554
1123B	En tierra firme	PECES	SALMONIFORMES	6	22	16	7	5	29	21
1140	En tierra firme	PECES	CYPRINIFORMES	8	33	26	6	5	39	30
1143	En tierra firme	PECES	ANGUILLIFORMES	3	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
110T	En tierra firme	PECES	OTROS PECES AGUA DULCE	3	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
1229	En tierra firme	CRUSTÁCEOS	REPTANTIA	3	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.	s.e.
2140	En enclaves naturales	PECES	CYPRINIFORMES	51	64	18	3	2	67	21
Acuicultura Continental				195	759	551	190	155	949	705
Total				5.217	14.532	5.420	4.054	1.310	18.586	6.730

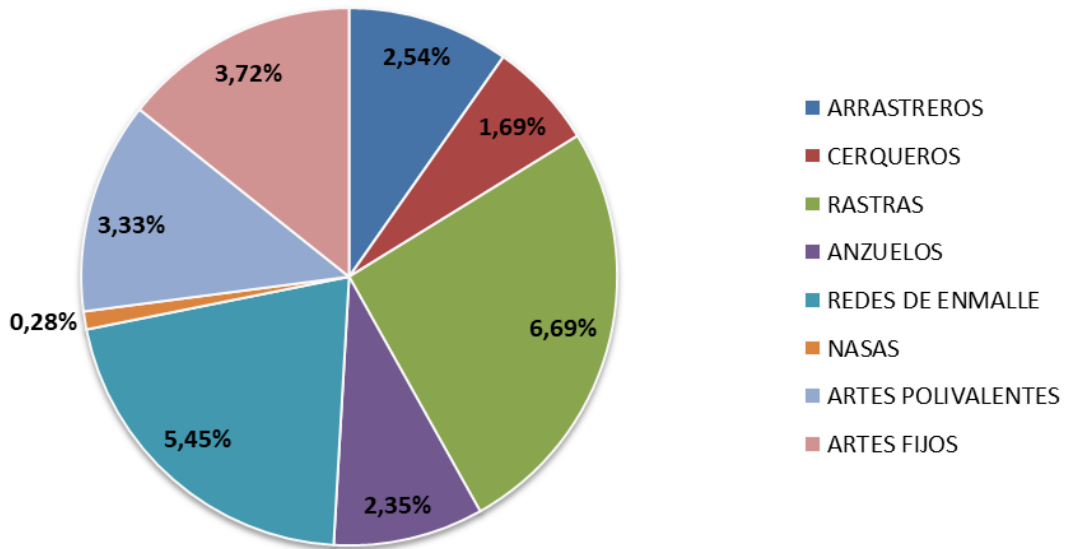
Haciendo un cómputo general por artes de pesca y actividades en acuicultura, las diferencias en empleo entre hombres y mujeres son muy importantes.

Dentro del sector pesquero es en las Rastras (para la pesca de moluscos) es donde mayor presencia se aprecia de la mujer, no llegando ésta a un 12% en comparación con la del hombre, si bien en artes como Cerqueros o Redes de enmalle, esta presencia es prácticamente nula, no llegando al 1%.

Gráfico 7.

Participación de la mujer en comparación con el hombre por artes de pesca. (2018)

Fuente: Elaboración propia, datos MAPA (Estadísticas Pesqueras 2020).

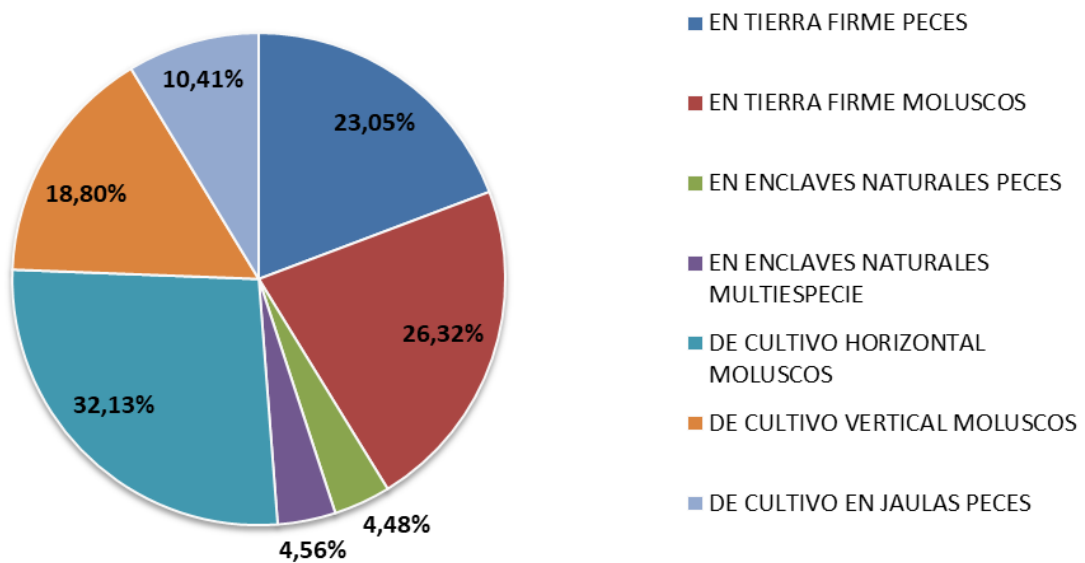


Poniendo el foco de atención en el sector acuícola, se observa mayor presencia femenina en la actividad. No obstante, continúan existiendo ámbitos como la cría de peces en enclaves naturales, en los que la presencia es escasa.

Gráfico 8.

Participación de la mujer en actividades de Acuicultura.

Fuente: Elaboración propia, datos MAPA (Estadísticas Pesqueras 2020).



3.1.3 Política Marítima Integrada

La política marítima integrada (PMI) de la Unión Europea constituye un planteamiento holístico de todas las políticas de la Unión relacionadas con el mar. Se basa en la idea de que, coordinando su amplia gama de actividades relacionadas con los océanos, los mares y las costas, la Unión puede obtener mayores beneficios de su espacio marítimo con menos impacto sobre el medio ambiente. Por lo tanto, el objetivo de la PMI es reforzar la denominada economía azul, que abarca todas las actividades económicas basadas en el mar.

La Política Marítima Integrada quiere ofrecer un planteamiento más coherente de los asuntos marítimos con una mayor coordinación entre los distintos ámbitos. Se centra en:

- ✎ Asuntos no englobados en políticas sectoriales, como el "crecimiento azul" (crecimiento económico basado en diferentes sectores marítimos).
- ✎ Asuntos que requieren la coordinación de distintos sectores y agentes, como el conocimiento del medio marino.

En concreto, abarca las siguientes políticas transversales:

- ✎ Crecimiento azul
- ✎ Conocimientos y datos del mar
- ✎ Ordenación del espacio marítimo
- ✎ Vigilancia marítima integrada
- ✎ Estrategias de cuenca marítima

Su objetivo es coordinar, no sustituir, las políticas en sectores marítimos específicos.

Esta política se presenta como una herramienta para tener en cuenta la interconectividad de las industrias y las actividades humanas relacionadas con el mar. Cuestiones de navegación y puertos, energía eólica, investigación marina, pesca o turismo; toda decisión en cualquier ámbito puede afectar a todos los demás. Por ejemplo, una instalación eólica en alta mar puede perjudicar a la navegación y esta, a su vez, afectar a los puertos.

Es también una vía de ahorro de tiempo y dinero, animando a las autoridades a compartir datos y cooperar, en vez de trabajar individualmente, en los distintos aspectos de un mismo problema.

Otra función es la de crear una cooperación estrecha entre los responsables en los distintos sectores y niveles de la administración: autoridades marítimas nacionales, autoridades regionales y locales y autoridades internacionales dentro y fuera de Europa. Muchos países ven esta necesidad y avanzan hacia una colaboración más estructurada y sistemática.

OBJETIVOS

El objetivo de la política marítima integrada es crear un marco que facilite el desarrollo y la coordinación de las diversas, y a veces conflictivas, actividades marítimas, con el fin de:

- ✎ Maximizar el **uso sostenible** de los océanos y mares para permitir el crecimiento de las regiones marítimas y las regiones costeras en materia de:
 - Transporte: mejorar la eficiencia del transporte marítimo en Europa y garantizar su competitividad a largo plazo mediante la creación de un espacio europeo de transporte marítimo sin barreras y la elaboración de una estrategia de transporte marítimo para 2008-2018,
 - Puertos marítimos: elaborar directrices para la aplicación de legislación medioambiental pertinente para los puertos y proponer una nueva política de puertos,
 - Construcción naval: fomentar la innovación tecnológica y una red europea de agrupaciones marítimas multisectoriales,
 - Empleos marítimos: mejorar las cualificaciones profesionales para mejorar las salidas laborales en el sector,
 - Medio ambiente: reducir el impacto y adaptarse al cambio climático en las zonas costeras; disminuir la contaminación y las emisiones de gases de efecto invernadero de los buques,
 - Gestión pesquera: eliminar los descartes, las prácticas de pesca destructivas (como la pesca de arrastre en zonas sensibles) y la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada, además de fomentar un sector de la acuicultura ambientalmente seguro;
- ✎ Crear una **base de conocimientos e innovación** para la política marítima mediante:
 - Una amplia Estrategia europea de investigación marina y marítima,
 - Convocatorias transversales conjuntas en el contexto del Séptimo Programa Marco de Investigación para un planteamiento integrado de los asuntos marítimos,
 - El apoyo a la investigación sobre el cambio climático y su repercusión en las actividades marítimas, el medio ambiente, las zonas costeras y las islas,
 - Una asociación europea de ciencias del mar con el objetivo de establecer un diálogo entre la comunidad científica, la industria y los responsables políticos;

- ☞ Mejorar la **calidad de vida** en las regiones costeras mediante:
 - La promoción del turismo costero y marítimo,
 - La elaboración de una base de datos sobre la financiación comunitaria disponible para los proyectos marítimos y las regiones costeras,
 - La creación de una estrategia comunitaria de prevención de catástrofes,
 - El desarrollo del potencial marítimo de las islas y las regiones ultraperiféricas de la UE;
- ☞ Fomentar el **liderazgo de la UE** en los asuntos marítimos internacionales mediante:
 - La cooperación en los asuntos marítimos en el marco de las políticas europeas de ampliación y de vecindad, así como de la dimensión septentrional en cuestiones de política marítima y de gestión de los mares compartidos,
 - La proyección de la política marítima de la Unión mediante un diálogo estructurado con los principales socios;
- ☞ Mejorar la **visibilidad de la Europa marítima** mediante:
 - La publicación de la aplicación electrónica Atlas Europeo del Mar como medio para poner de relieve el patrimonio marítimo europeo común,
 - La celebración del Día Europeo del Mar cada 20 de mayo.

Con esta política se hace efectivo el concepto de la **diversificación** dentro del sector pesquero y acuícola. La diversificación ofrece posibilidades que pueden aportar grandes resultados a las empresas pesqueras y acuícolas, como son por ejemplo la pesca turismo, el turismo gastronómico, los nuevos productos y estrategias de comercialización, los productos verdes, el desarrollo social relacionado con el sector, o la formación.

La diversificación se posiciona por lo tanto como una práctica transversal al resto de los subsectores en los que se puede dividir la actividad pesquera y la acuicultura, erigiéndose como un campo de acción importante en el que ampliar competencias en base a la I+D+i, lo que a su vez se traduce en generación de empleo y nuevas oportunidades para la mujer.

3.1.4 Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

“La Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. Estamos resueltos a liberar a la humanidad de la tiranía de la pobreza y las privaciones, y a sanar y proteger nuestro planeta. También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.”

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto, y de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y tiene prevista su implementación tanto a nivel internacional como nacional.

A su vez, en la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en el **Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales**. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el **Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020**.



**AGENDA
2030**

ODS 5: IGUALDAD DE GENERO

El ODS 5 busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

En España en los últimos años se han producido importantes avances para conseguir la igualdad real y efectiva. Sin embargo, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en todos los ámbitos de la vida: e en el año 2018 la diferencia salarial media entre hombres y mujeres era de 5.941€ anuales, las mujeres son las principales empleadas a jornada parcial

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



y ocupan los empleos donde se registra las mayores tasas de temporalidad. Esta desigualdad salarial se traslada a las pensiones de jubilación que perciben mujeres y hombres.

En este sentido, en **España se tiene previsto avanzar en la legislación en materia de igualdad salarial y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Un ejemplo es la transposición de las directivas europeas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)**, que establece un marco jurídico para el logro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminación por razón de sexo en cualesquiera de los ámbitos de la vida, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

3.1.5 Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

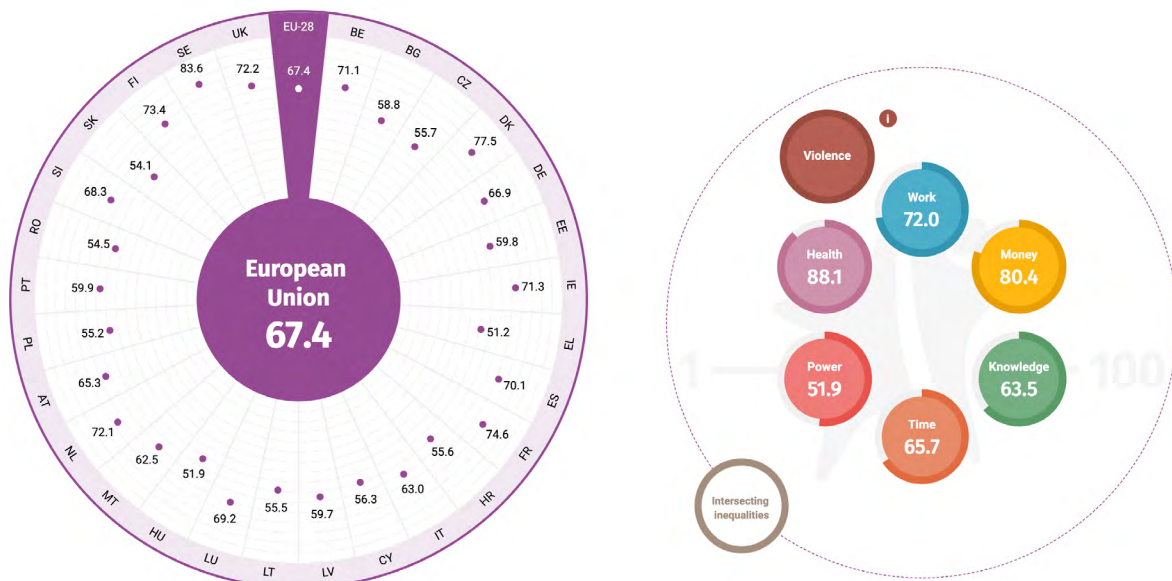
Como ya se ha comentado anteriormente la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión Europea debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

La Unión Europea es líder mundial en igualdad de género: de los veinte países de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE ([Índice de Género ODS EM 2030 en 2019](#)) Gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato, a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa

para hacer frente a desigualdades específicas, la UE ha realizado en las últimas décadas progresos significativos en la igualdad de género.

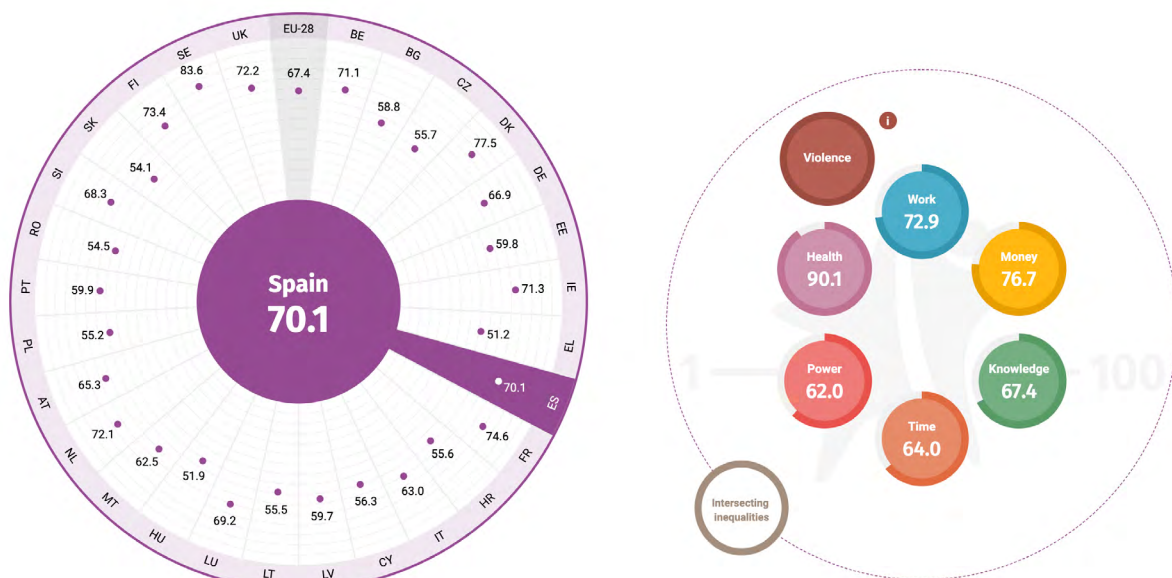
No obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género y el progreso es lento. Los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 67,4 sobre 100 en el [Índice de Igualdad de Género de la UE](#) de 2019, puntuación que ha mejorado en solo 5,4 puntos desde 2005.

Index score for  European Union  for 2019 



En este contexto, España se sitúa por encima de la media de la UE-28, con una puntuación media de 70,1 sobre 100, lo que supone una mejora de 7,9 puntos desde 2005.

Index score for  Spain  for 2019 



Los avances en materia de igualdad de género no son ni inevitables ni irreversibles. Por ello, desde la UE, se debe dar un nuevo impulso a la igualdad de género. Aunque la brecha de género se está cerrando en la educación, persiste en el empleo, las retribuciones, las responsabilidades asistenciales, el poder y las pensiones.

La Estrategia para la Igualdad de Género articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025. Tiene por **objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género** en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.

3.2 ESPAÑA

A nivel nacional, el **Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación** principalmente, pero también el **Ministerio de Ciencia e Innovación, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social** son los que asumen competencias que afectan directamente o de manera transversal al sector pesquero y acuícola, al fomento de la I+D+i y a la defensa de los derechos de integración de la mujer.

Se recogen a continuación los planes estratégicos que se han desarrollado en España para ajustarse a los objetivos que se imponen desde Europa, relacionados con pesca y acuicultura, innovación y ciencia, teniendo presentes los matices que favorecen la integración de la mujer.



3.2.1 Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA)

El MAPA realiza una labor continua de estudio y seguimiento, de cara a valorar las iniciativas dirigidas a conseguir la plena equidad entre mujeres y hombres que viven en el medio rural, en consonancia con los objetivos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, en concreto, en su artículo 30 relativo al Desarrollo Rural.

A continuación se exponen las actuaciones de diferente índole puestas en marcha desde el MAPA:

- ✎ **Realización de estudios:** se llevan a cabo diferentes estudios para conocer la situación de la igualdad de género en el medio rural de nuestro país, con el fin de elaborar un diagnóstico y realizar un seguimiento de la misma.
- ✎ **Aplicación de la legislación europea y nacional a las diferentes actuaciones:** se realiza un seguimiento de la legislación, para incorporarla en todo momento a las actividades que se llevan a cabo. A su vez, se hace una labor de vigilancia del cumplimiento de la legislación referente a la igualdad de género en el medio rural. Así mismo, se realizan propuestas de modificación legislativa y se articulan mecanismos para la consecución de la igualdad efectiva de género.
- ✎ **Gestión y financiación de actuaciones:** se apoya la realización de iniciativas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el medio rural, como son las subvenciones y premios, tanto si son propias del MAPA como si son puestas en marcha por otros organismos.
- ✎ **Dinamización, creación de redes y difusión:** el MAPA pone especial interés en favorecer la comunicación y el contacto entre los diferentes agentes implicados en la igualdad de género en el medio rural, a través de redes y grupos de trabajo.

Dentro del MAPA, la **Secretaría General de Pesca** ejerce las competencias propias del departamento sobre la planificación y ejecución de la política en materia de pesca marítima, de ordenación básica del sector pesquero, acuicultura, comercialización de los productos pesqueros en el ámbito de las competencias estatales, así como la elaboración y aplicación de la normativa en estas materias. Le corresponden también las relaciones institucionales con las organizaciones profesionales y otras entidades representativas de interés en el sector pesquero, sin perjuicio de las competencias de la Subsecretaría del departamento.

Además, ejerce las funciones relativas a los acuerdos pesqueros de la Unión Europea con los terceros países, las derivadas de la pertenencia o participación de España en organizaciones internacionales de pesca, la cooperación internacional en asuntos pesqueros, en coordinación con el Ministerio de

Asuntos Exteriores y de Cooperación, y la participación en la planificación de la política de investigación en materia de pesca en coordinación con el Ministerio de Educación y Ciencia. Le corresponde, igualmente, la determinación de los criterios que permitan establecer la posición española ante la Unión Europea y otros foros en las materias referidas.

Concretamente, en materia de igualdad y de innovación, según establece el artículo 17 del Real Decreto 401/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, corresponde a la **Dirección General de Ordenación Pesquera** de la Secretaría General de Pesca “la coordinación y el apoyo a la innovación del sector pesquero y acuícola”, así como “la planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero”. En virtud estas competencias, la Subdirección General de Economía Pesquera ejerce dichas funciones a través de actuaciones y medidas específicas.

MARCOS NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS – MAPA

Plan Estratégico de Innovación y Desarrollo Tecnológico de la Pesca y la Acuicultura

El cumplimiento de la estrategia fijada en este Plan, elaborado a partir de las directrices que marca Europa y que han sido adaptadas a las prioridades nacionales, ha servido para reforzar la posición de España ante la Unión Europea, en los diferentes órganos de decisión del programa Horizonte 2020, con cuyos objetivos se encuentra alineada.

El objetivo principal de este Plan Estratégico es aumentar la competitividad y garantizar el liderazgo de la pesca y la acuicultura española por medio de la innovación y el desarrollo tecnológico, optimizando los recursos en el contexto de la Unión Europea y considerando los requerimientos económicos, sociales, ambientales y sanitarios.

Este plan se presentó como un **punto de referencia sobre los objetivos estratégicos** que la Secretaría General de Pesca deseaba alcanzar en materia de innovación pesquera y acuícola. En él se recogen las directrices que guiarían las políticas públicas a desarrollar en el período 2014-2020, en materia de innovación y desarrollo tecnológico en pesca y en acuicultura, identificándose las principales líneas de actuación y los proyectos a llevar a cabo para la consecución de los objetivos marcados.



Programa de Innovación e Investigación Agroalimentaria y Forestal (IDi-A)

Este programa tiene el objetivo final de aumentar la productividad, la producción, el valor añadido y el empleo mediante la I+D+i en el sector agroalimentario. Pretende

sentar las bases para propiciar coherencia, colaboración y alineamiento de las políticas sectoriales en el marco de las Estrategias Nacionales y Planes Estatales de I+D+i de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las distintas organizaciones implicadas.

Por otro lado, El MAPA, a través de la Dirección General de Ordenación Pesquera, ha desarrollado el Plan Estratégico de Diversificación Pesquera y Acuícola, Plan Diverpes, cuyo objetivo es coordinar las actuaciones referidas a la diversificación pesquera y acuícola, así como a la integración de la política de Igualdad de Oportunidades, de forma acorde con las necesidades actuales en el marco de los principios de la Política Pesquera Común y la Política Marítima Integrada.

Los actuales desafíos socioeconómicos a los que se enfrenta el sector pesquero en España exigen establecer las líneas estratégicas en materia de diversificación y emprendimiento, a fin de generar en las comunidades pesqueras nuevas fuentes de empleo e ingresos y, al mismo tiempo, impulsar la creación de servicios que ayuden a las zonas dependientes de la pesca a seguir siendo viables.

Con esta estrategia, enfocada a la diversificación de las actividades, se quiere evitar el descenso en la rentabilidad y en el empleo del sector pesquero, sacando el mayor provecho a las nuevas oportunidades que ofrece el mismo, creando sinergias con otros sectores, innovando y, en definitiva, adoptando las medidas necesarias para alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador como el que propone la reforma de la Política Pesquera Común.

La falta de relevo generacional y la escasa importancia que se le da al papel de la mujer en la actividad pesquera son dos de las amenazas a las que se enfrenta esta actividad. Estos dos colectivos, jóvenes y mujeres, tienen mayor capacidad emprendedora para aumentar el atractivo del sector pesquero y garantizar la viabilidad de las comunidades costeras, impulsando el crecimiento económico y el empleo. El sector, consciente de esta realidad, debe contar con ellos para estructurar el futuro de la diversificación económica.

En este Plan queda patente el importante papel que desempeña la mujer en estas áreas, destacándose como impulsora del turismo pesquero o marinero, en las distintas localidades de las zonas costeras.

En definitiva, apostar por la diversificación y el emprendimiento es la mejor manera de buscar alternativas, mejorar la competitividad laboral y fomentar el crecimiento económico de las personas que se dedican a esta actividad y de su entorno.

Plan Estratégico Plurianual de la Acuicultura Española

Este Plan ha sido realizado por la Secretaría General de Pesca a través de la Fundación Observatorio Español de Acuicultura (Fundación OESA). El plan identificará las directrices y

actuaciones estratégicas a seguir para el desarrollo ordenado y sostenible de la actividad acuícola en nuestro país y su principal objetivo será el de contribuir a la expansión y potenciación de un sector considerado como actividad de futuro en la Unión Europea.

3.2.2 Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN)

El ministerio de Ciencia e Innovación es el encargado de la ejecución de la política del Gobierno en materia de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación en todos los sectores. Se estructura en tres órganos directivos: Secretaría General de Investigación, Secretaría General de Innovación y Subsecretaría de Ciencia e Innovación.

La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación (EECTI) es el instrumento marco en el que quedan establecidos los objetivos generales a alcanzar durante el período 2021-2027 ligados al fomento y desarrollo de las actividades de I+D+i en España. La EECTI 2021-2027 está específicamente diseñada para facilitar la articulación de la política nacional de I+D+I con las políticas de la Unión Europea, teniendo en cuenta los reglamentos aprobados o en curso, para así poder aprovechar de la mejor manera posible las sinergias entre los programas.

Los principios básicos de la EECTI, enfocados a apoyar la investigación y la innovación nacional y mantienen las líneas desarrolladas en la EECTI 2013-2020. Dichos principios, conforman los criterios compartidos por todos los agentes, orientarán la definición, planificación e implementación de las políticas públicas de I+D+I y son los siguientes:



- ✎ La **Coordinación de las políticas de I+D+I de la AGE, de las CCAA, de las políticas sectoriales del Estado y de la UE**, a través de los mecanismos de gobernanza del SECTI (en particular, el Consejo de Política de Ciencia, Tecnología e Innovación) y los establecidos en la EECTI. Todo ello con objeto de favorecer la convergencia hacia mecanismos de co-creación y de co-decisión de sus respectivos planes y programas, utilizando modelos de programación y financiación conjunta que respondan a los objetivos de la EECTI.
- ✎ La **Colaboración y la agilidad de la administración** que permita: i) avanzar en la mejora y flexibilización de los mecanismos normativos y de simplificación, evitando redundancias en los instrumentos de programación aplicados a las políticas de I+D+I; ii) establecer sinergias con las actuaciones priorizadas en el marco de la UE y los distintos fondos de la UE.

- ✎ La **Perspectiva de Género** para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I.
- ✎ La **Responsabilidad social y económica de la I+D+I** a través de la incorporación de la ciencia ciudadana y la aplicación de la co-creación y las políticas de acceso abierto, así como, el alineamiento de la I+D+I con los valores, necesidades y expectativas sociales.

MARCOS NORMATIVOS Y ESTRATÉGICOS – MICINN

Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020

El Plan Estatal es el principal instrumento de la Administración General del Estado para el desarrollo y consecución de los objetivos de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación y de la Estrategia Europa 2020, e incluye las ayudas estatales destinadas a la I+D+i, que se otorgan preferentemente a través de convocatorias en régimen de concurrencia competitiva.

El Plan Estatal 2017-2020, al igual que el correspondiente al período 2013-2016, está integrado por cuatro programas estatales que corresponden a los objetivos generales establecidos en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020:

- ✎ Promoción del talento y su empleabilidad
- ✎ Generación de conocimiento y fortalecimiento del sistema
- ✎ Liderazgo empresarial en I+D+i
- ✎ I+D+i orientada a los retos de la sociedad

Para la consecución de los objetivos fijados en el PLAN ESTATAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA Y DE INNOVACIÓN, y alcanzar los resultados previstos en materia de bienestar social y desarrollo científico, tecnológico y económico, es imprescindible impulsar la inversión en I+D+i en nuestro país. La financiación de las actividades de I+D+i a desarrollar ha de ser resultado de una eficiente distribución de los esfuerzos y de un compromiso estable entre distintas fuentes de financiación, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.

Tabla 6.
**Estimaciones del gasto en I+D previsto
 para el Plan Estatal 2017-2020**
 Fuente: MICINN

	2017	2018	2019	2020
GASTO TOTAL EN I+D/PIB (%)	1,33%	1,52%	1,76%	2,00%
GASTO TOTAL EN I+D EJECUTADO POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (1)/PIB (%)	0,22%	0,23%	0,24%	0,25%
GASTO TOTAL EN I+D EJECUTADO POR LAS EMPRESAS/PIB (%)	0,75%	0,90%	1,10%	1,30%
GASTO TOTAL EN I+D EJECUTADO POR EL SECTOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR/PIB (%)	0,36%	0,39%	0,42%	0,46%

(1) Incluye todos los organismos de investigación de la Administración General del Estado y Comunidades Autónomas.

Planes de Igualdad de Género

El impulso de la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación además de ser un principio básico del derecho, es garantía de excelencia en la I+D+i, y ha de contribuir a lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la ciencia, la tecnología y la innovación; aprovechando y reteniendo el talento, sin dejar a nadie atrás. Y, a integrar la dimensión de género en las políticas, programas y proyectos de I+D+i.

Su consecución ha de realizarse a través del diseño y seguimiento de políticas específicas de igualdad en la I+D+i y también de la Integración de la igualdad y la transversalidad de género en las políticas sectoriales de ciencia e innovación. Los principios que guían estas actuaciones son:

- ✎ Inspiración en acuerdos internacionales y marco de actuación de la UE.
- ✎ Participación, coordinación y trabajo con todos los grupos de interés.
- ✎ Estructuras en igualdad estables y fortalecidas para la ciencia e innovación.
- ✎ Responsabilidad de las instituciones de I+D+i en la promoción de la igualdad.
- ✎ Rendición de cuentas de todo el sistema español de ciencia e innovación.
- ✎ Interseccionalidad y fomento de la diversidad.

Además, a través de la **Unidad de Igualdad, de la Unidad de Mujeres y Ciencia y del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación**, se realiza una importante labor de visibilización y divulgación por un lado, y por otro se potencia el acceso a medidas, actuaciones y recursos para erradicar desigualdades entre mujeres y hombres en la I+d+i.

Proyecto GENDER NET Plus



A pesar de los esfuerzos por reducir la fragmentación en el Espacio Europeo de Investigación, el sistema científico europeo todavía se enfrenta a desafíos para lograr la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en la investigación y la innovación.

En este contexto, y en línea con los objetivos de las políticas de ERA y los contextos nacionales, el proyecto GENDER-NET Plus ERA-NET tiene como objetivo fortalecer las colaboraciones transnacionales entre los propietarios y administradores de programas de investigación, brindar apoyo para la promoción de la igualdad de género a través del cambio institucional e instigar la integración del análisis de sexo y género en los programas de investigación y financiación.

Para hacerlo, los socios del proyecto, un consorcio de 16 organizaciones comprometidas, entre las que se encuentra el MICINN, unirán fuerzas para:

- 🔗 Implementar una convocatoria de propuestas cofinanciada conjunta.
- 🔗 Diseñar e implementar acciones transnacionales de promoción de la igualdad de género a través del cambio institucional y la integración del sexo y el análisis de género en la investigación.
- 🔗 Actualizar y ampliar los mapeos y análisis realizados en GENDER-NET sobre la promoción de la igualdad de género en la investigación. e innovación.
- 🔗 Llevar a cabo una evaluación conjunta de las diferencias y sesgos de género en el acceso a las becas de investigación y definir y desarrollar las condiciones adecuadas para promover la igualdad de oportunidades en la financiación de la investigación.
- 🔗 Promover y difundir los hallazgos clave.

GENDER-NET abordará estos objetivos a través de 7 paquetes de trabajo y se basa en una sólida cooperación transnacional entre los Estados miembros de la UE socios, los países asociados y los terceros países, para contribuir al avance de la igualdad de género en el EEI.

El proyecto se inició el 15 de septiembre del 2017, y está previsto que finalice el 14 de septiembre de 2022.

3.2.3 Ministerio de Igualdad

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2018-2021

En España se han impulsado políticas activas mediante los Planes de igualdad que, a nivel estatal, desde 1988, han seguido las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

El artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da un mayor contenido estratégico a estos planes estableciendo que *“en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

El primer PEIO tuvo un período de vigencia de 2008 a 2011, mientras que el segundo cubría el período 2014-2016.

El PEIO 2018-2021 responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y colabora en el desarrollo de los objetivos y metas planteados en la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Igualmente, toma en consideración las prioridades definidas en el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2016-2019.

El Plan delimita, en primer lugar, los objetivos estratégicos establecidos por el Gobierno con carácter prioritario, que se desarrollan a su vez en objetivos específicos y en las principales medidas que se pondrán en marcha para alcanzarlos.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PEIO 2018-2021

- ✎ La **integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, sirviendo de inspiración y orientación de los objetivos y medidas de este Plan.
- ✎ La **transversalidad de género**, que implica la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las políticas públicas. La incorporación de la perspectiva de género es una de las estrategias para lograr la igualdad de género. Implica la integración de la perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.

- ✎ La **eficacia y la eficiencia** que implican la optimización de esfuerzos y recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes encargados de poner en marcha las actuaciones que contribuirán al desarrollo del Plan.
- ✎ La **modernización y la innovación como motor de cambio social y herramienta de empoderamiento de las mujeres.**
- ✎ La **implicación social**, elemento imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización y concienciación de colectivos específicos y de la sociedad en su conjunto.
- ✎ La **transparencia en todas las fases del Plan**, desde el diseño y puesta en marcha hasta el seguimiento y la evaluación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEIO 2018-2021

- ✎ **Objetivo Estratégico 1:** Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad.
- ✎ **Objetivo Estratégico 2:** Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
- ✎ **Objetivo Estratégico 3:** Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.
- ✎ **Objetivo Estratégico 4:** Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.
- ✎ **Objetivo Estratégico 5:** Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
- ✎ **Objetivo Estratégico 6:** Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.
- ✎ **Objetivo Estratégico 7:** Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.
- ✎ **Objetivo Estratégico Transversal**, orientado a profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la

incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.

3.2.4 Ministerio de Empleo y Seguridad Social

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020

La finalidad última de la Estrategia es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación, de conformidad con los principios indicados anteriormente, y entendiendo por objetivo una finalidad a alcanzar o una línea de actuación a desarrollar en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Para conseguir esa finalidad, la Estrategia establece tres tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Políticas de Empleo: los **objetivos-clave**, que sintetizan y constituyen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuyos indicadores serán los mismos que utiliza la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo en su metodología de evaluación y gestión del cambio; los **objetivos estratégicos o prioritarios**, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo; los **objetivos estructurales**, que son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo.

Como consecuencia de esta configuración, los objetivos estratégicos y estructurales se refuerzan entre sí, ya que el cumplimiento de cualquier objetivo estratégico necesariamente se basará en un desarrollo más intenso de los objetivos estructurales que le afecten, a la vez que ambos tipos se sintetizan en los objetivos clave.

La estructura funcional de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 viene representada por seis **EJES PRIORITARIOS** que se recogen a continuación:

🔍 Eje 1. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

🔍 Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el

empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

🔗 Eje 3. Oportunidades de empleo

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

🔗 Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

🔗 Eje 5. Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

🔗 Eje 6. Mejora del marco institucional el Sistema Nacional de Empleo

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

NUEVA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este Real Decreto entrará en vigor el próximo 13 de enero del 2021 y su objetivo es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

De este modo, **todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad**, con el alcance y contenido previsto en el RD 901/2020.

En cualquier caso, **todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y**, con esta finalidad, **deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objeto de este real decreto es **establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva**, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Será de aplicación a partir del 13 de abril del 2021.

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia Retributiva, así, todas las empresas deberán tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos y deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.



INSTRUMENTOS FINANCIEROS PREVISTOS

El conocimiento de la situación nacional y europea en cuanto al apoyo de la Innovación y del Desarrollo Tecnológico, así como a las ayudas dirigidas para potenciar la igualdad de género dentro del sector pesquero y acuícola por parte de los distintos agentes del sector es clave para dirigir los esfuerzos necesarios para el desarrollo de una estrategia de crecimiento basada en la innovación, el desarrollo tecnológico y la integración social de una manera eficiente.

No existen fondos ni líneas de ayuda específicas para el impulso de la actividad innovadora de la mujer en el sector pesquero, por lo que se ha realizado un análisis de todos aquellos instrumentos de financiación actuales que están relacionados tanto con el fomento de la ciencia, la investigación y la innovación, así como aquellos que buscan incrementar la participación de las mujeres.

4.1 FONDOS E INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN EUROPEOS

Las propuestas de la Comisión para el marco financiero plurianual garantizan la integración de una dimensión de género en todo el marco financiero y, más concretamente, en varios instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE, en particular el **Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Europa Creativa, el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, el Fondo de Cohesión y el programa InvestEU.**

La financiación apoyará acciones destinadas a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su conciliación de la vida privada y la vida profesional, invertir en instalaciones de asistencia, fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres, luchar contra la segregación por sexos de determinadas profesiones y abordar el desequilibrio en la representación de niñas y niños en algunos sectores educativos y formativos.

4.1.1 Fondo Social Europeo Plus (FSE+)

El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para el periodo 2021-2027, vendrá a sustituir al actual Fondo Social Europeo (FSE), y se encuadra dentro del Cuarto Objetivo Político común a todos los fondos: **“Una Europa más Social mediante la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales”**.

El objetivo General del FSE+ es apoyar, complementar y añadir valor a las políticas de los Estados miembros a fin de garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo, unas condiciones de trabajo justas, la protección y la inclusión social, y un elevado nivel de protección de la salud humana. Además, apoyará los objetivos específicos de Empleo, Educación, Inclusión Social y Salud, contribuyendo así al cumplimiento del citado objetivo político.

Para mejorar la coherencia y las sinergias entre los instrumentos de la UE para invertir en capital humano, el nuevo FSE+ fusiona varios fondos: el FSE, la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para las personas más Desfavorecidas (FEAD), el programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), y el Programa de Salud.

4.1.2 Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y Fondo de Cohesión

El 2 de mayo de 2018, la Comisión adoptó una propuesta para el próximo marco financiero plurianual correspondiente al período 2021-2027, que incluye el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo de Cohesión.

El FEDER contribuirá a la financiación de ayudas orientadas a reforzar la cohesión económica, social y territorial mediante la corrección de los principales desequilibrios regionales, merced al apoyo, al desarrollo y al ajuste estructural de las economías, así como a la reconversión de las regiones industriales en declive y atrasadas.

El Fondo de Cohesión está destinado a los Estados miembros cuya RNB (renta nacional bruta) per cápita es inferior al 90 % de la renta media de la UE. Su objetivo es reducir las disparidades socioeconómicas y promover el desarrollo sostenible.

Los objetivos específicos del FEDER y del Fondo de Cohesión 2021-2027 son los siguientes:

- ✎ Una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente.
- ✎ Una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención y la gestión de riesgos.

- ✎ Una Europa más conectada, mejorando la movilidad y la conectividad regional de las TIC.
- ✎ Una Europa más social, mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.
- ✎ Una Europa más próxima a sus ciudadanos, fomentando el desarrollo integrado y sostenible de las zonas urbanas, rurales y costeras y las iniciativas locales.

4.1.3 FEMP – Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca

El Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) está vigente en el periodo de programación 2013-2020, aunque se podrán hacer pagos con cargo a este fondo hasta el año 2022. El FEMP establece las medidas financieras de la Unión para la aplicación de la Política Pesquera Común (PPC), de las medidas pertinentes relativas al Derecho del Mar, del desarrollo sostenible de las zonas pesqueras y acuícolas y de la pesca interior, y de la Política Marítima Integrada (PMI).

En el siguiente periodo de programación, 2021-2027, el FEMP dejará paso al **Fondo Europeo Marítimo de la Pesca y la Acuicultura – FEMPA**.

Los objetivos del FEMP para 2021-2027 no cambian y seguirán siendo los siguientes:

- ✎ Garantizar una gestión sostenible de las poblaciones de peces y reducir los efectos negativos de las actividades pesqueras en el ecosistema marino;
- ✎ Sentar las condiciones para un sector de la pesca y la acuicultura económicamente viable y competitivo, contribuyendo así a la seguridad alimentaria en la Unión;
- ✎ Contribuir a un nivel de vida equitativo para quienes dependen de las actividades pesqueras, especialmente de la pesca artesanal;
- ✎ Fomentar las actividades de pesca costera;
- ✎ Mejorar la cadena de valor y la calidad de los productos de la pesca y la acuicultura;
- ✎ Tener en cuenta los intereses tanto de los consumidores como de los productores;
- ✎ Permitir el crecimiento de una economía azul sostenible y fomentar unas comunidades costeras prósperas;
- ✎ Reforzar la gobernanza internacional de los océanos y hacer de los mares y los océanos entornos protegidos, seguros, limpios y gestionados de manera sostenible.

Las seis prioridades que la Unión consideraba para el período 2014-2020 en el ámbito marítimo y de la pesca, y hacia las que iba dirigido el FEMP, para así cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible de la pesca, la acuicultura y otras actividades relacionadas, se han reducido en el periodo 2021-2027 a cuatro prioridades, y son las siguientes:

- ✎ Prioridad 1: Fomentar la pesca sostenible y la conservación de los recursos biológicos marinos.
- ✎ Prioridad 2: Contribuir a la seguridad alimentaria de la Unión mediante una acuicultura y unos mercados competitivos y sostenibles
- ✎ Prioridad 3: Permitir el crecimiento de una economía azul sostenible y fomentar unas comunidades costeras prosperas
- ✎ Prioridad 4: Reforzar la gobernanza internacional de los océanos y permitir unos mares y océanos protegidos, seguros, limpios y gestionados de manera sostenible.

En todas las fases de ejecución del FEMP, la UE debe tener como objetivo **eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo**, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

4.1.4 Programa InvestEU

El programa InvestEU reunirá bajo un mismo techo la multitud de instrumentos financieros de la UE disponibles actualmente para apoyar la inversión en la Unión, de manera que la financiación de la UE para proyectos de inversión en Europa sea más sencilla, eficiente y flexible.

InvestEU se basa en el éxito del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) del Plan Juncker y se desarrollará entre 2021 y 2027. Apoyará cuatro ámbitos políticos:

- ✎ Infraestructuras sostenibles;
- ✎ Investigación, innovación y digitalización;
- ✎ Pequeñas y medianas empresas;
- ✎ Inversión social y capacidades.



4.2 FONDOS E INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN NACIONALES

Se incluyen a continuación aquellos instrumentos destinados a fomentar la igualdad en derechos y la integración de la mujer tanto en el sector de la innovación como en el sector pesquero, en el ámbito nacional.

4.2.1 Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación (MAPA)

Ayudas a las organizaciones de productores pesqueros y/o sus asociaciones, reconocidas con carácter nacional.

Estas ayudas son convocadas con objeto de financiar actuaciones destinadas a la creación de organizaciones de productores pesqueros o la asociación de varias de ellas reconocidas con carácter nacional, con objeto de facilitar su establecimiento y funcionamiento administrativo.

4.2.2 Ministerio de Ciencia y Universidades

Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC)

La Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia y Universidades es el órgano encargado de poner en práctica el principio de transversalidad de género, o mainstreaming, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación.



De acuerdo con el principio de transversalidad, los poderes públicos deben considerar los impactos diferenciados de género y contemplar medidas para promover activamente la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo del proceso de definir, aplicar y evaluar las políticas públicas en todos los estadios de su desarrollo: la legislación, las políticas, los programas, los presupuestos, los planes y los proyectos.

En cumplimiento del principio de transversalidad, la Unidad de Mujeres y Ciencia propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo:

- ☞ Promueve una presencia de las mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, estableciendo mecanismos para eliminar sesgos, barreras y desincentivación.
- ☞ Promueve la inclusión del género como categoría transversal en la investigación científica, así como la

investigación específica en el campo de los estudios del género y de las mujeres.

- ✎ Promueve la inclusión del género como categoría transversal en los desarrollos tecnológicos y la innovación.

Con el fin de fomentar la igualdad de género desde todos los organismos públicos involucrados en la investigación, la tecnología y la innovación, la UMYC trabaja en cooperación, entre otros, con:

- ✎ Direcciones Generales del Ministerio.
- ✎ Organismos Públicos de Investigación.
- ✎ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- ✎ Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- ✎ Instituto Nacional de Estadística.
- ✎ Unidad de Cultura Científica y Género de la Comisión Europea.
- ✎ Centros de las comunidades autónomas y entidades locales relacionados con la ciencia, la tecnología y la innovación.
- ✎ Unidades de igualdad y vicerrectorados de investigación, seminarios e institutos de estudios de las mujeres de las universidades.
- ✎ Asociaciones de universitarias, científicas y tecnólogas.

4.2.3 Ministerio de Igualdad

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Instituto de la Mujer es un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, que tiene como principal finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que hagan posible la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, así como la plena participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

Las funciones esenciales que orientan su actividad son el estudio de la situación de las mujeres españolas en todos los ámbitos, la recopilación de información y documentación relativa a las mujeres, el fomento de la prestación de servicios a favor de las mujeres, especialmente los de aquellas que tengan mayor necesidad y el impulso de medidas para eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello promueve estudios e investigaciones, realiza actividades de sensibilización y formación, diseña y ejecuta programas y elabora instrumentos técnicos y materiales divulgativos. También recibe y canaliza, en el orden administrativo, las denuncias formuladas por mujeres en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.



Líneas de ayuda del Instituto de la Mujer

Las líneas de ayuda que ha ofrecido recientemente el Instituto de la Mujer se centran fundamentalmente en apoyar el asociacionismo y en el fomento de la igualdad de género, y han sido recogidas a continuación:

✎ Subvenciones destinadas a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, durante el año 2020.

Su objeto consiste en financiar el mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones y sedes del movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, directamente vinculado al área de competencia y actividad del Instituto de la Mujer, a fin de facilitar su disponibilidad de los medios precisos para el cumplimiento de sus objetivos.

✎ Subvenciones para la realización de Postgrados de Estudios Feministas y de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2020.

Consisten en la concesión de subvenciones públicas, cuyo objeto es realizar Estudios universitarios de Postgrado sobre Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siempre que estas actuaciones destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora del campus en el ámbito de la igualdad.

✎ Concurso Innovatia 8.3. Premios a las empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres.

El Instituto de la Mujer y la Universidad de Santiago de Compostela, en el marco del programa Innovatia 8.3 que desarrollan conjuntamente, convocan la II Edición del "Concurso Innovatia 8.3. Premios a las empresas creadas con el apoyo de las universidades y lideradas por mujeres" con el fin de premiar a emprendedoras que presenten proyectos empresariales innovadores.

Está dirigido a proyectos empresariales creados con el apoyo de las universidades españolas y liderados por mujeres.

✎ Convocatoria de subvenciones para la concesión de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente al año 2019.

Es una ayuda destinada a empresas y entidades con una plantilla de entre 30 y 49 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Red de Políticas de Igualdad es un foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FSE y FEDER) y del Fondo de Cohesión (FC).

Está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de la gestión de Fondos Europeos de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea.

Figura 1.

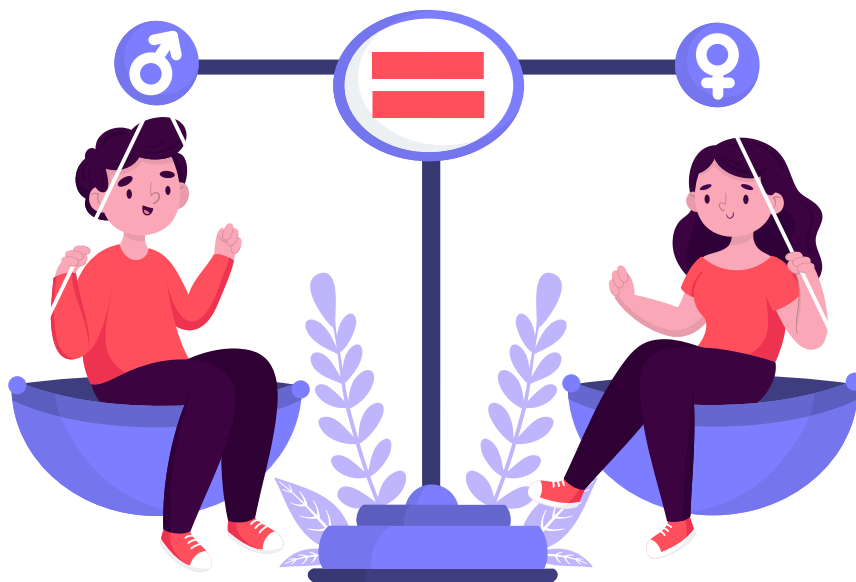
Composición de la Red de políticas de igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión



El objetivo fundamental de la Red es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales (FEDER y FSE) y del Fondo de Cohesión.

Para ello, tiene las siguientes funciones:

- ✎ Presentar y analizar el desarrollo de las políticas comunitarias y nacionales en materia de igualdad de género con repercusiones en la gestión de los Fondos, así como los problemas técnicos derivados de la legislación en materia de igualdad de género, incluyendo la derivada de los sistemas de gestión, control y auditoría.
- ✎ Servir de Intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación de los Fondos.
- ✎ Estudiar y aprobar las propuestas, documentos técnicos y herramientas que se elaboren para facilitar el desarrollo y la integración efectiva del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos, entre otras funciones.



FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE MUJERES

PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A MUJERES (PAEM)



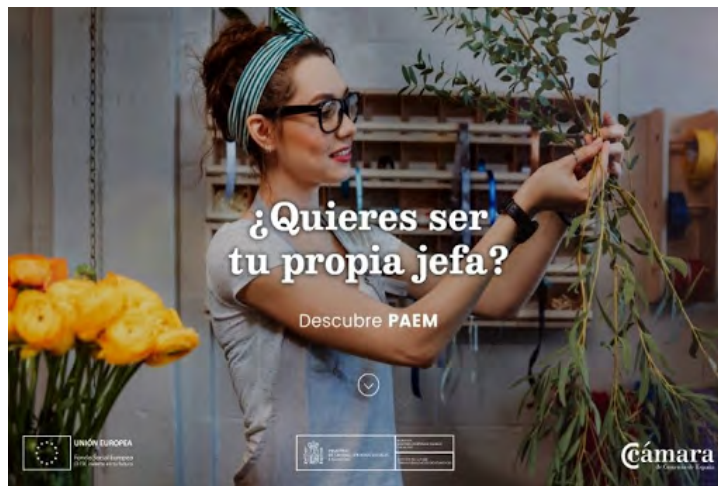
Es un Programa dirigido a mujeres:

- ✎ Con inquietud emprendedora.
- ✎ Con una idea o proyecto de negocio.
- ✎ Con un plan de modernización o ampliación.

Está diseñado para apoyar las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora, en cualquier fase de su proyecto, tanto en el inicio de la idea empresarial como en su puesta en marcha y consolidación. Se trata de un Programa sin coste para mujer emprendedora que está financiado por el Fondo Social Europeo y por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El principal objetivo es sensibilizar a las mujeres y a su entorno hacia el autoempleo y la actividad empresarial, actuando como instrumento eficaz para la creación y consolidación de empresas lideradas por mujeres. Además, se marcan los siguientes objetivos específicos:

- ✎ Promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✎ Promover la actividad empresarial de las mujeres.
- ✎ Propiciar la utilización de las nuevas tecnologías.
- ✎ Fomentar la sensibilización de la mujer y su entorno hacia el autoempleo y la empresa.
- ✎ Crear y consolidar empresas lideradas por mujeres.
- ✎ Ofrecer información y asesoramiento sobre la posibilidad de optar a una financiación con condiciones ventajosas a través de un microcrédito sin avales, así como el acompañamiento a quien lo solicite.



El desarrollo del programa se plantea a través de la creación de una red de Gabinetes presenciales de promoción empresarial a las mujeres, ubicados en las Cámaras de Comercio, que proporciona los siguientes servicios gratuitos: Información empresarial; Asesoramiento y orientación empresarial; Desarrollo de una estrategia de sensibilización y animación para emprender; y Apoyo a la creación y consolidación de redes europeas y nacionales

El PAEM además, cuenta con un servicio de asesoramiento on-line que en menos de 48 horas responde a tus consultas si eres una mujer emprendedora o una empresaria acercándote, a su vez, a las nuevas tecnologías.

El programa te mantiene informada si eres usuaria a través de boletines, te ofrece la posibilidad de participar en un foro de cooperación e intercambio de experiencias y te informa sobre jornadas, ferias y actividades formativas. Además, te proporciona la posibilidad de obtener un autodiagnóstico básico para evaluar la viabilidad de tu proyecto empresarial.

PROYECTOS INNOVADORES PROMOVIDOS POR MUJERES

Para reflejar la incidencia que están suponiendo en nuestra sociedad el adoptar medidas de adaptación a las nuevas estrategias sobre apoyo al trabajo y a una mayor implicación de la mujer, han sido recopilados en este apartado algunos proyectos innovadores, promovidos por mujeres, dentro del sector de la pesca y la acuicultura.

OCEÁNICAS: LA MUJER Y LA OCEANOGRAFÍA

El proyecto "Oceánicas: la mujer y la oceanografía" es una iniciativa que realiza el Instituto Español de Oceanografía (IEO) con la colaboración de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) del Ministerio de Ciencia e Innovación.



El objetivo de oceánicas es divulgar el trabajo de científicas dedicadas al estudio de los océanos, tanto actuales como del pasado, dar a conocer su vida y obra, tratando así de generar vocaciones científicas en niñas y niños, fomentar su creatividad, su capacidad de decisión y el trato igualitario frente a las desigualdades de género desde edades tempranas.

REDMAR

REDMAR es una red de intercambio de experiencias que favorece la interrelación de todo tipo de entidades vinculadas al sector pesquero, con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo experiencias de embarque de mujeres tituladas en formación marítimo-pesquera, consolidando la red y fomentando el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad, seguridad a bordo y medio ambiente.



Los objetivos son consolidar y ampliar la red REDMAR; promover experiencias de embarque de mujeres tituladas en formación marítimo-pesquera a bordo de buques de pesca; y fomentar el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad, seguridad a bordo y medio ambiente.

BASURAS MARINAS

Este proyecto promovido por la Asociación de Mujeres de la Pesca de Almería Galatea y OPP-71 con la participación de la Autoridad Portuaria de Almería, CESPAA y la Universidad de Almería (Ceimar) consiste en la recogida de residuos del lecho marino por parte de los barcos arrastreros del puerto de Almería, que se depositan en contenedores específicos a bordo.



La iniciativa nace del sector pesquero y de un acuerdo colaborativo entre la Asociación de Mujeres de la Pesca Galatea y la Organización de Productores Pesqueros de Almería (OPP71).

Fruto de esta colaboración se ha podido crear un puesto de trabajo para una mujer de la asociación, mayor de 55 años, que cada día baja al muelle a recoger, de la mano de los marineros, la basura recuperada del mar por las redes de arrastre durante la pesca.

LA MUJER Y LA PESCA EN GANDÍA Y LA ALBUFERA

El proyecto "La mujer y la pesca en Gandía y La Albufera" dirigido por Paloma Herrera, experta en mujer y pesca, y profesora del Grado en Ciencias Ambientales del campus de Gandía de la Universitat Politècnica de València, visibiliza el trabajo de las mujeres pesqueras y aboga por el asociacionismo femenino como medio de defender los derechos socio-laborales en el sector pesquero.

Este guía recopila una serie de proyectos e iniciativas susceptibles de ser consideradas buenas prácticas en sus respectivas categorías dentro del sector pesquero y acuícola, tanto en lo que respecta al ámbito empresarial a través de iniciativas innovadoras lideradas por mujeres, como en cuanto a la promoción de la igualdad de género en esta área de actividad.

En las conclusiones del estudio se propone el asociacionismo femenino como medio de transformación de la realidad socio-laboral de las mujeres del sector a través de su participación y organización, fundamentada en el intercambio de experiencias, el apoyo y la sensibilización, tanto en el plano individual como en el colectivo.

onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/soru.12318

EXQUISITEC.ES



Exquisitec.es es un proyecto nacido en 2012 con el objetivo de fomentar el conocimiento de Galicia a partir de algunos de sus productos más reconocidos y facilitar en otras regiones de España el consumo de pescado y marisco obtenido con la pesca tradicional artesanal gallega.

La fundadora y administradora de la empresa es Sandra Amezaga Menéndez, quien desarrolló una tienda online para la comercialización, bajo pedido, de marisco fresco gallego de calidad. La oferta se complementa con vinos locales y conservas de pescado y marisco de gama alta realizada de manera artesanal.

IMARE NATURAL

iMare Natural es una entidad fundada por Carolina Alonso Pozas (Directora Ejecutiva) y Pedro Antonio Álvarez Molina (Director de Actividades de I+D+i) dedicada a la diversificación de los cultivos marinos en el sector de la acuicultura integrada, con el fin de buscar el máximo aprovechamiento de los aportes orgánicos excedentarios procedentes de la explotación de una especie.



Mediante un eficiente sistema de bombeo y canalización, los aportes orgánicos son reciclados y aprovechados para convertirlos en fertilizantes o aportes nutricionales, que posteriormente se emplean para otros tipos de cultivos auxiliares. Los excedentes alimentarios y desechos orgánicos de un cultivo acuícola son remineralizados, a su vez, por otra especie, mediante un cultivo acuapónico para crear sistemas en equilibrio y con sustentabilidad ambiental mediante la biomitigación.

CHOLITA

Cholita es una marca bajo la cual se comercializan complementos de moda y artículos de mobiliario, tejidos por rederas de los puertos de Galicia a partir de materiales de deshecho, proporcionando así otro uso a estos residuos y una nueva salida a este oficio. Gema Neira Surribas es gerente de Cholita y creadora del proyecto "El nuevo mundo de las redes de pesca".



El proyecto comenzó con la creación de bolsas polivalentes elaboradas con redes recicladas de pesca, a las que se da una nueva vida mediante el sistema tradicional de reparación manual que llevan a cabo las rederas. Posteriormente, también se han puesto en valor otros residuos marinos como plásticos que, junto a redes y hierros procedentes de chatarra, son aprovechados para crear estructuras y elementos de mobiliario urbano.



Son muchas las estrategias y medidas que se están desarrollando para darle a la mujer el sitio que le corresponde dentro del sector pesquero, otorgándole la visibilidad y el mérito merecido por la labor que ha venido desempeñando.

Por otro lado, se están rompiendo con las barreras asociadas a falsas convicciones sociales que han venido alejando a la mujer del entorno de la ciencia y el desarrollo tecnológico.

Las cifras también avalan esto, pues **de las 354.000 personas empleadas en I+D en 2017, las mujeres representaban el 41%**; este porcentaje se mantiene aproximadamente en las ocupaciones de nivel superior (personal técnico e investigador) pero sube al 48% en el caso de la escala de auxiliares.

La igualdad de género no se ha alcanzado en ningún estado miembro de la UE, y aunque las cifras tienden a la mejoría, el avance es lento. En este contexto, España se sitúa tres puntos por encima de la media de la UE-28, con una puntuación media de 70,1 sobre 100, lo que supone una mejoría de 7,9 puntos desde 2005.

Es de remarcar que este informe no pretende marcar aún más las diferencias y desigualdades existentes entre hombres y mujeres ni resaltar las distintas capacidades o competencias que pueden desempeñar unos y otras.

Sin embargo, no se puede pasar por alto los grandes retos que todavía hay que superar para alcanzar la plena igualdad, como por ejemplo la brecha salarial. **En la EU-28, las mujeres dedicadas a la I + D ganaron de media un 17% menos que sus compañeros hombres**, y se encontró que esta brecha salarial de género aumentaba con la edad.

En el sector pesquero, estas disparidades se agudizan. **Según los últimos datos recogidos por el Instituto Social de la Marina, en 2018 el número de afiliadas al Régimen Especial de trabajadores del Mar era de 9.636 mujeres, lo que sobre el total de afiliados (que ascendía a 59.572 personas) supone un 16,18%.**

Dentro de cada subsector de actividad, el reparto no es homogéneo, y mientras que en la **pesca extractiva la presencia de la mujer sigue siendo minoritaria (5,44%)**, en la **industria transformadora, las mujeres empleadas suponen el 65% del total de trabajadores, y en el comercio minorista representan el 52% (Fuente INE, 2018).**

En el ámbito de la acuicultura el empleo femenino supone el 27% del total (Fuente MAPA), y en el caso del comercio mayorista, representa un 28% (Fuente INE, 2018).

Una de las principales conclusiones de este informe es que una de las vías para crear una estructura laboral más competitiva y dinámica es fomentar la complementariedad entre las capacidades y cualidades aportadas, por término medio, por hombres y mujeres. **Propiciar la competitividad entre hombres y mujeres, o la masculinización de la mujer para así favorecer su acceso a puestos de mayor responsabilidad es una estrategia errónea que simplemente nos aleja más de una estructura social y laboral estable y competitiva.**

Para esto es necesario flexibilizar los sistemas de trabajo, explorar vías de conciliación laboral, abordar las necesidades que corresponda a cada situación, favorecer el acceso a la educación igualitaria y propiciar la integración del hombre y la mujer en el ámbito laboral combinando y complementando ambos enfoques y fortalezas.

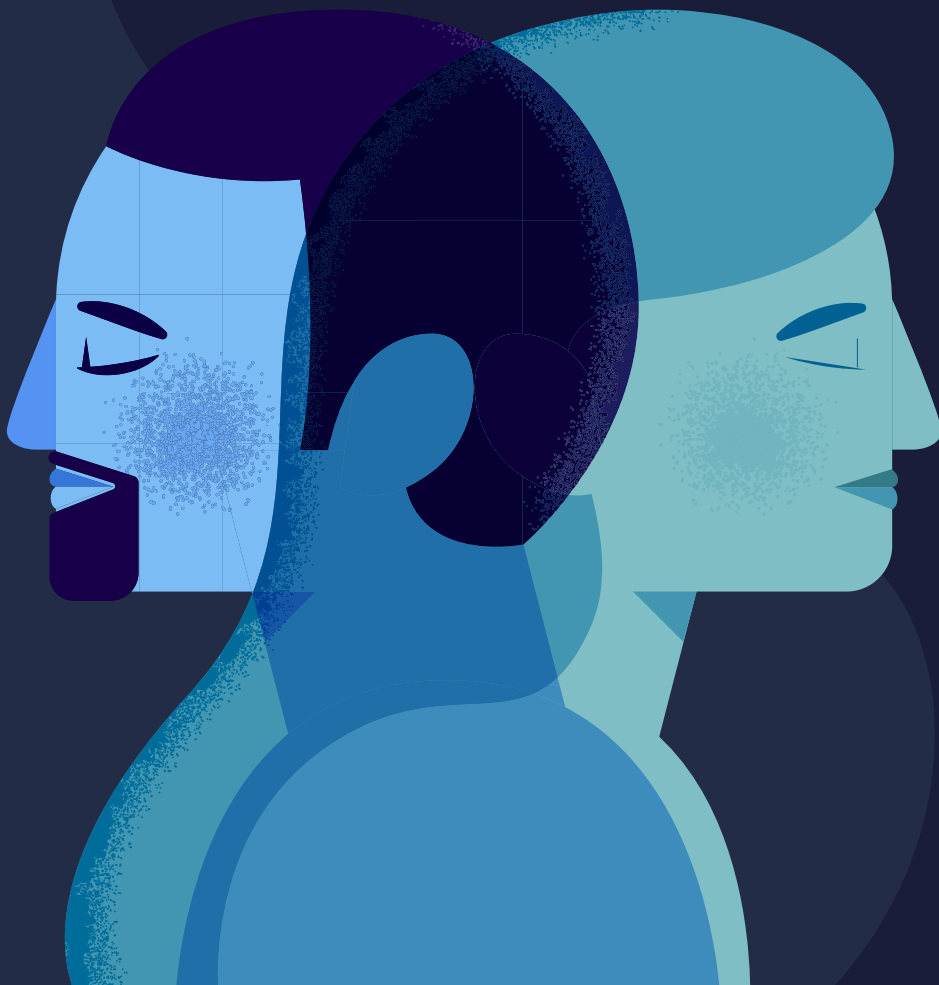
Todo esto pretende ser la base para favorecer la inclusión de la mujer en estos sectores, con todas sus cualidades, talento, inteligencia, fuerza y saber hacer, valores que las hacen tener las mismas oportunidades que los hombres, pero que hasta hace no mucho han estado truncados.

El camino hacia una estructura laboral dentro del sector de la pesca y la acuicultura, donde se consiga un balance equilibrado entre el trabajo del hombre y de la mujer, no se plantea como un reto sencillo. Es necesario vencer barreras importantes que van desde el cambio de las convicciones tradicionales, que aún hoy día siguen apareciendo, hasta la necesidad de inversión en nuevas infraestructuras o adaptabilidad de las existentes, para que permitan acoger tanto a ellos como a ellas, en ambientes reducidos de convivencia, sin incomodidades y con el respeto a la intimidad que toda persona requiere.

Existen datos positivos, que llevan a pensar en una sociedad fuerte y con disposición de avanzar de forma conjunta e integrada por el bien social y económico. No obstante, hay que favorecer que esta mayor inclusión femenina no se concentre en los puestos con menor retribución, prestigio y estabilidad profesional, sino que también en aquellos puestos de mayor dedicación o responsabilidad se incentive la participación de las mujeres, ofreciendo nuevas opciones para que la vida personal no se vea comprometida.

Asimismo, la innovación, **la investigación o la transferencia tecnológica hacia productos comercializables** están siendo los aspectos clave por los que Europa está apostando de cara a favorecer el desarrollo económico y aumento de la competitividad en todos sus sectores, y por tanto en la **pesca y la acuicultura**. La capacidad de ofrecer una mayor optimización en procesos, el uso de las mejores técnicas disponibles, eficiencia en los recursos, aumento de la calidad, trazabilidad y seguridad alimentaria, protección del medio ambiente o el desarrollo de nuevas actividades de diversificación dentro del sector son líneas de actividad en las que aún queda mucho por hacer, y donde la mujer puede encontrar un amplio campo donde participar activamente.

Queda por concluir por lo tanto que se ha de favorecer e incrementar la oportunidad que se les ofrece a las mujeres de promover proyectos innovadores, tanto en las principales actividades de la pesca y acuicultura como dentro de la diversificación de la actividad pesquera, pues la iniciativa y el ímpetu para diversificar la economía y las actividades, del núcleo familiar y los entornos locales, suele surgir de las mujeres.



INFORMACIÓN CONSULTADA

- A A Percebería
www.aperceberia.com
- Agencia Estatal de Boletín Oficial del Estado
www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-9623
- Aktea
www.cedem.eu/aktea.php
- B Boletín Anual Red Española Mujeres en el Sector Pesquero. 2018
www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/boletin-re-msp-febrero-2019_tcm30-504005.pdf
- Buenas prácticas emprendedoras promovidas por mujeres en el sector pesquero y acuícola. Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/buenas-practicasemprendedoras_tcm30-435568.pdf
- Buenas prácticas emprendedoras promovidas por mujeres del sector y en materia de igualdad. Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
www.mapa.gob.es/fr/pesca/temas/red-mujeres/buenas-practicasemprendedoras-y-en-materia-de-igualdad_tcm36-539856.pdf
- C Cetárea del Sur
cetareadelsur.com
- Científicas en Cifras 2017. Unidad de Mujeres y Ciencia www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf
Comisión Europea: http://ec.europa.eu/index_es.htm
CSIC – Área Mujeres y ciencia: <http://www.csic.es/web/guest/mujeres-y-ciencia>
- D Diagnósticos y análisis realizados por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero sobre los distintos colectivos de mujeres del sector
www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/analisis_y_diagnosticos.aspx
- Dirección General de Fondos Comunitarios
www.dgfc.sggp.meh.es/sitios/dgfc/es-ES/Paginas/Inicio.aspx

Documentación y herramientas para la integración efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los fondos comunitarios. Periodo de programación 2018-2020. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/documentacion-herramientas-integracion-igualdad-2014-2020_tcm30-501907.pdf

E Ecoredes
www.redeirasdegalicia.org

Emprendedoras en las Zonas de Pesca de Andalucía
www.emprendedoraspesca.org/index.php?page=noticias

Estadísticas Pesqueras Abril 2020. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/estadisticas_pesqueras_2020-04_tcm30-540547.pdf

Estrategia Europa 2020: mujer, educación y empleo
www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/victor_susana_clm17.pdf

Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 (EECTI). Ministerio de Ciencia e Innovación
www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/EECTI-2021-2027.pdf

Europa 2020
ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flags-hip-initiatives/index_es.htm

Exquisitec
www.exquisitec.es/es

E Fondo Europeo de Desarrollo Regional y Fondo de Cohesión. Comisión Europea
eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN

Fondo Europeo Marítimo de la Pesca– FEMP: eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0508&from=EN

Fondo Europeo Marítimo de la Pesca y la Acuicultura – FEMPA
eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0390

H Horizonte 2020
eshorizonte2020.es

I INE
www.ine.es

- I Informe sobre medidas específicas en el ámbito de la Política Pesquera Común para desarrollar el papel de la mujer
www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2014-0070+0+DOC+XML+V0//ES
Informe Mujeres Investigadoras 2019. CSIC: https://www.csic.es/sites/default/files/informe_mujeres_investigadoras_2019_0.pdf

Instituto de la Mujer
www.inmujer.gob.es/home.htm

Instituto Español de Oceanografía – IEO
www.ieo.es

- L LIBRO BLANCO Situación de las Mujeres en la Ciencia Española
www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco-Interactivo.pdf

Linamar
grupolinamar.com

- M Mar de Silleiro S.L.
www.mardesilleiro.com

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación – MAPA
www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0018-EvaEst.pdf

Ministerio de Ciencia e Innovación – MICINN
www.ciencia.gob.es

Ministerio de Igualdad
www.igualdad.gob.es

Mujeres e Innovación 2020. Ministerio de Ciencia e Innovación
www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Publicaciones/AF_Mujeres-e-innovacion_web.pdf

- O Oceánicas: la mujer y la oceanografía
<https://oceanicas.ieo.es>

- P Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 del Ministerio de Igualdad (Versión enero 2018)

Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Gobierno de España
www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf

Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020. Secretaría General de Pesca
www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan_de_igualdad_pesca.aspx

Plataforma Tecnológica Española
de la Pesca y la Acuicultura (PTEPA)
www.ptepa.es

Proyecto de diversificación de actividades de
la Asociación de Mariscadoras de Río Anllóns
www.accioncosteira.es/?q=gl/node/552

Proyecto Redmar
www.redmar.es/es/inicio

- R Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre,
de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
www.magrama.gob.es/es/pesca/temas/red-espanola-de-mujeres-en-el-sector-pesquero/

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres
y Hombres en los Fondos Comunitarios
www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/index.php
Redmar: <https://redmar.es/>

- U Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Comisión Europea
[eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A-52020DC0152](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152)

Unidad de Mujeres y Ciencia
www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.26172fcf4eb029fa6ec7da6901432ea0/?vgnnextoid=e-218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD



Con el apoyo y colaboración de:

