

Diciembre 2015

SEGUIMIENTO Y EVOLUCIÓN

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

INTRODUCCIÓN.....	4
Objetivo y metodología de la primera evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020):.....	6
RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A COMUNIDADES AUTÓNOMAS (GRUPO 1):.....	7
EJE 1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino:	7
Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola:	7
Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola:.....	7
EJE 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector:.....	10
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.....	10
Objetivo 2.2: Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad en el sector pesquero	11
Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.....	12
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.....	13
Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional	14
Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación	14
EJE 3: Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de Trato y No discriminación en el sector:.....	15
Objetivo 3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola	15
Objetivo 3.2. Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector	16
EJE 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola:.....	17
Objetivo 4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.....	17
Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.....	17

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A ORGANIZACIONES Y ENTIDADES DEL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA (GRUPO 2):19

EJE 1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino: 19

Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola: 19

Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola 21

EJE 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector: 23

Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo 23

Objetivo 2.2: Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad 24

Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad 25

Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo 26

Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional 27

Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación 28

EJE 3. Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector: 28

Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola 28

Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector 30

EJE 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola: 31

Objetivo 4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola 31

Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca 31

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PESQUERO (GRUPO 3):33

EJE 1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino: 35

Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector	35
Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola	36
EJE 2. Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola:	37
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo:.....	37
Objetivo 2.2: Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad	38
Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.....	40
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.....	41
Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional	42
Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación	42
EJE 3. Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector:.....	43
Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola	43
Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector	44
EJE 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola:.....	46
Objetivo 4.1. Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.....	46
Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.....	46
CONCLUSIONES:	48
Conclusiones en relación al GRUPO 1:.....	48
Conclusiones en relación al GRUPO 2:.....	49
Conclusiones en relación al GRUPO 3:.....	51
RECOMENDACIONES:.....	53
Eje 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento	53
Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola	53

Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino para potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola	53
Eje 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola	54
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo	54
Objetivo 2.2. Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad	54
Objetivo 2.3. Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.....	55
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.....	55
Objetivo 2.5: Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.....	55
Objetivo 2.5: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación	56
Eje 3: Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector	56
Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola	56
Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector	56
Eje 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.....	57
Objetivo 4.1: Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.....	57
Objetivo 4.2: Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades, y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.....	57

INTRODUCCIÓN

El 27 marzo de 2015 la Secretaría General de Pesca presentó oficialmente el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), en el marco del 4º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

Este documento propone una estrategia de igualdad de carácter nacional, que plantea y recoge las problemáticas de los diferentes grupos profesionales de la actividad pesquera, con el objetivo de servir de instrumento de trabajo para equilibrar las relaciones de poder entre sexos, lograr una representación igualitaria entre mujeres y hombres y corregir las situaciones de desigualdad todavía presentes en este sector de actividad.

Para ello, se estructura en los siguientes ejes prioritarios, que se dividen a su vez en objetivos estratégicos y actuaciones específicas para su consecución:

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

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

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

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

Para la elaboración de este Plan se ha contado con la visión y opinión de los diferentes agentes sectoriales y partes interesadas: cofradías de pescadores, Grupos de Acción Local de Pesca, organizaciones de productores, asociaciones, así como trabajadores (mujeres y hombres) del sector pesquero.

Asimismo, el documento ha sido consensuado con los representantes de Pesca de las Comunidades Autónomas en el marco del Grupo DIVERPES, cuya última reunión, en la que se debatieron y realizaron las modificaciones previas a la aprobación del Plan, tuvo lugar el 30 de octubre de 2014.

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades también ha prestado apoyo y colaboración en la elaboración de este Plan, el cual seguirá abierto a las sugerencias y mejoras que aporten los diferentes agentes sectoriales y las Comunidades Autónomas durante su periodo de vigencia (2015-2020).

Objetivo y metodología de la primera evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020):

Con el fin de analizar la evolución y progresos que en materia de igualdad de oportunidades se han producido en el sector a partir de las líneas estratégicas definidas en este Plan, se ha realizado un primer seguimiento de los ejes, objetivos y actuaciones establecidos en este documento, especialmente en lo que respecta a la representatividad de las mujeres de la actividad pesquera.

Esta primera evaluación se ha realizado a través de tres tipos diferentes de cuestionarios, que han sido dirigidos de manera telemática a los tres grupos de interés involucrados en la implementación del Plan. Por un lado, a los agentes encargados de llevar a cabo las directrices que se han establecido en este documento estratégico, durante su periodo de vigencia 2015-2020, esto es, Administraciones con competencias en materia de Pesca y organizaciones sectoriales; y, por otro lado, a los destinatarios de la estrategia prevista en dicho Plan, y que resultarán directamente beneficiados por las mejoras y logros que consigan alcanzarse durante estos 5 años en materia de igualdad, esto es, las trabajadoras y trabajadores del sector pesquero.

Siguiendo esta lógica, se remitió un primer cuestionario a las Direcciones de Pesca de las Comunidades Autónomas (**GRUPO 1**) y un segundo cuestionario a las principales organizaciones del sector pesquero y acuícola (**GRUPO 2**) --compuesto por entidades sectoriales de la pesca y la acuicultura, asociaciones de mujeres del sector, organizaciones de productores y Grupos de Acción Local de Pesca--, buscando en este caso la representación de los diferentes subsectores de actividad (pesca extractiva, acuicultura, transformación y comercialización, etc.). Por último, se envió un tercer cuestionario dirigido a las Cofradías de Pescadores, a fin de que éstas lo trasladaran a dos mujeres y dos hombres profesionales del sector pesquero (**GRUPO 3**), pertenecientes a cada cofradía, para ser cumplimentados de manera individual.

Hasta finales de noviembre de 2015 se han estado recopilando cuestionarios remitidos por parte de estos tres grupos de interés citados. En total, se han recibido **55 formularios: 5 por parte de CCAA, 16 procedentes de organizaciones sectoriales y 34 cubiertos por particulares que trabajan en la actividad pesquera y acuícola.**

Varias CCAA y entidades pesqueras han respondido a la solicitud de información, realizada a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, pero no han llegado a enviar el formulario cumplimentado por considerar que en el ámbito de sus competencias y actuaciones no se han implantado medidas o acciones concretamente dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades en la actividad pesquera. Lo mismo ha ocurrido con varias de las entidades que han respondido al email de petición de información, pero sin llegar a cumplimentar el formulario por la misma razón. Asimismo, es importante aclarar que se han tenido en consideración, concretamente dentro del GRUPO 2, dos cuestionarios remitidos por Cofradías de Pescadores que han cubierto un formulario que inicialmente no iba dirigido a ellas, pero, en tanto que son organizaciones sectoriales, sus respuestas se han considerado válidas para ser estudiadas dentro de este grupo.

Tras finalizar la fase de análisis e interpretación de datos, a continuación se muestran, por medio de gráficos y tablas, los principales resultados de esta primera evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020). Para facilitar su tratamiento y comprensión, la información se ha estructurado en tres partes, cada una de las cuales se corresponde con un grupo de interés (Comunidades Autónomas, organizaciones sectoriales y particulares).

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A COMUNIDADES AUTÓNOMAS (GRUPO 1):

Se han recibido un total de 7 respuestas al correo de consulta remitido por la Red, resultando efectivas 5 de ellas, pues se han remitido 5 cuestionarios cubiertos por parte de las Administraciones de Pesca de las Comunidades Autónomas costeras. Los resultados de las acciones emprendidas por las CCAA en materia de igualdad, en base a los Ejes prioritarios y objetivos específicos del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) son los siguientes:

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

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

Tabla 1: Actuaciones encaminadas a la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola

Descripción de la actuación	Nº de actuaciones
Desarrollo de proyectos para la promoción del emprendimiento femenino en las zonas de pesca	1
Oferta de cursos de formación dirigidos a mujeres	1
Creación de empleo femenino como criterio de selección y baremación en la adjudicación de ayudas a proyectos con cargo a los fondos europeos	2
Desarrollo de programas destinados a las mujeres del medio rural y marino	1
Planes de actuación en materia de igualdad	1

Cada Comunidad Autónoma ha seguido una estrategia diferente para la incorporación y promoción laboral de las mujeres en el sector pesquero, entre las que destacan actuaciones para facilitar el acceso a la financiación de proyectos generadores de empleo femenino en el sector, el fomento del emprendimiento, la mejora de la formación y el desarrollo de documentos estratégicos que sirven para el diseño de políticas sectoriales con perspectiva de género, como es el caso de programas y planes de actuación en materia de igualdad.

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

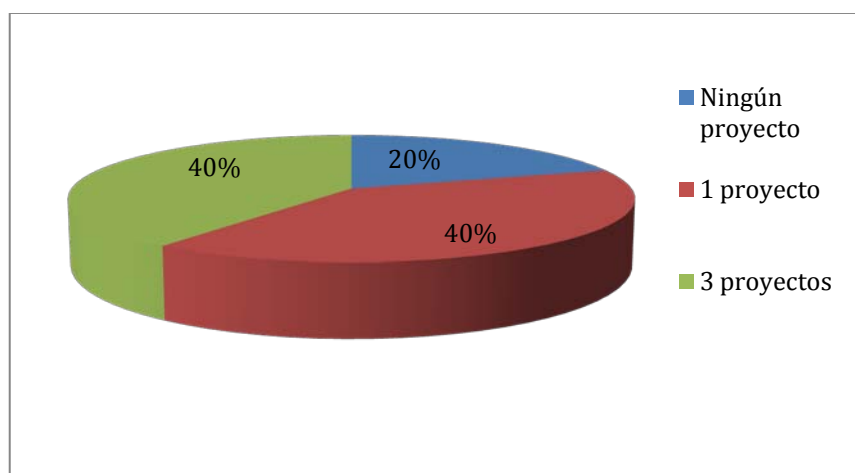
Tabla 2: Acciones dirigidas a impulsar la diversificación profesional de las mujeres del sector, así como la proyección de sus proyectos y productos

Descripción de la actuación	Nº de actuaciones
Jornadas, encuentros y talleres de dinamización del emprendimiento femenino	1
Subvenciones y ayudas a proyectos de diversificación pesquera promovidos por mujeres	1
Programas y planes de actuaciones en materia de igualdad	1

En la mayoría de Comunidades Autónomas se han desarrollado proyectos específicos de diversificación pesquera promovidos directamente por mujeres del sector. Concretamente, se trata de iniciativas empresariales de diversificación económica en relación con la igualdad de oportunidades, el desarrollo social, la puesta en marcha de negocios vinculados al turismo y la hostelería o la adecuación de infraestructuras para la venta de útiles de pesca y artesanía marinera.

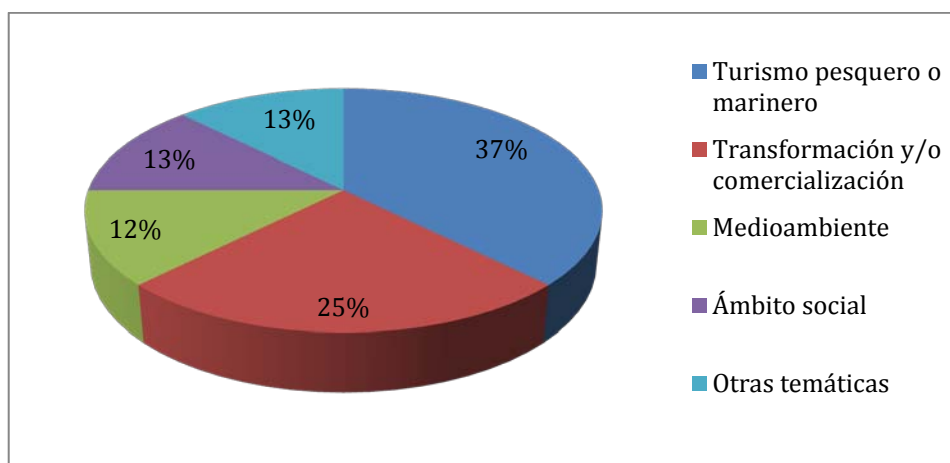
Otras comunidades han previsto la promoción del emprendimiento de las mujeres del sector en sus programas y planes de actuación en materia de igualdad, o han fomentado su capacidad emprendedora a través de jornadas, talleres y encuentros empresariales para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Gráfico 3: N° de proyectos de diversificación pesquera y acuícola impulsados por mujeres en las CCAA.



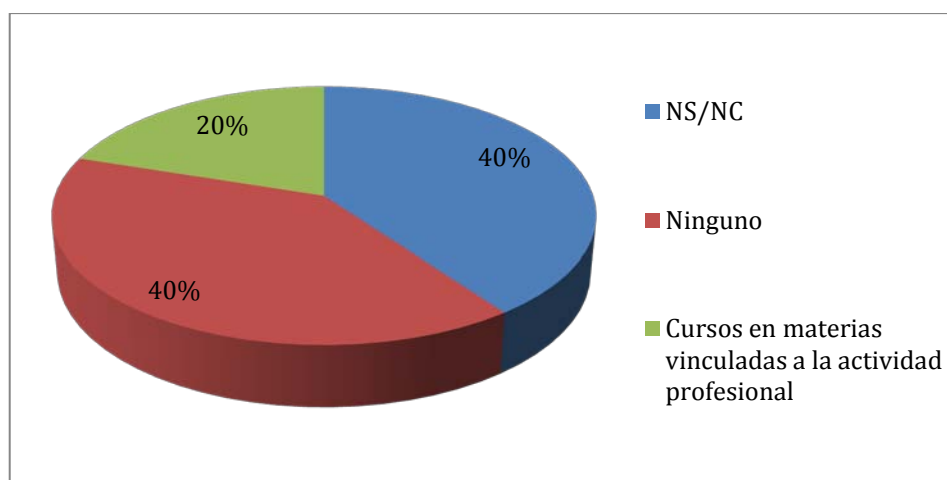
En base a los cuestionarios cumplimentados remitidos por las Administraciones de Pesca de las CCAA, en 2 Comunidades Autónomas se han puesto en marcha 3 proyectos de diversificación, respectivamente; en otras 2 comunidades se han emprendido 1 proyecto, respectivamente, y en la restante comunidad no se ha puesto en marcha ninguno. Así pues, se han desarrollado un total de 8 proyectos de diversificación pesquera y acuícola promovidos por mujeres del sector: 6 en la cornisa cantábrica; uno en la zona costera de Andalucía (en el cual se engloban varias iniciativas empresariales femeninas) y uno en la zona del Levante.

Gráfico 4: Temáticas o áreas de actividad de los proyectos de diversificación pesquera y acuícola promovidos por mujeres



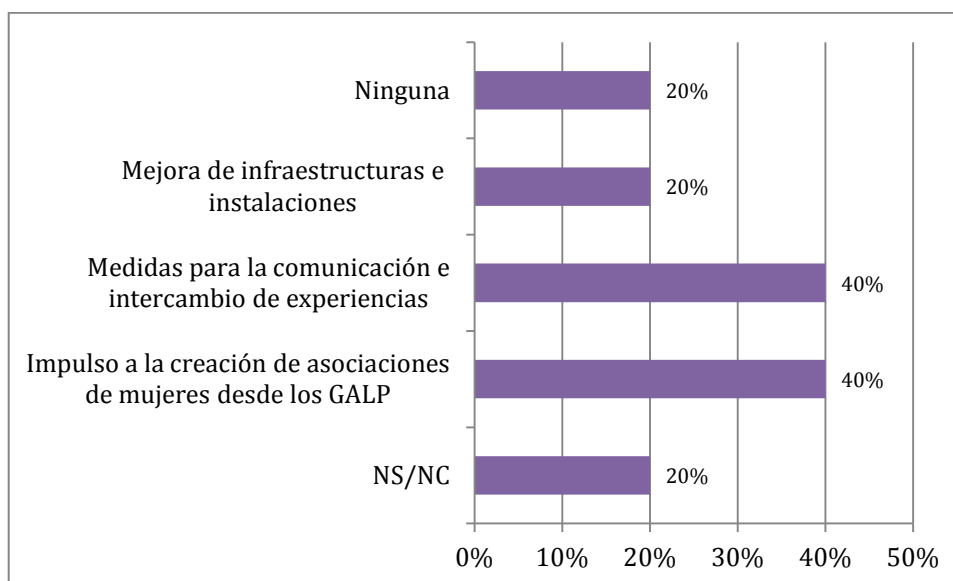
En cuanto a la temática de los proyectos de diversificación promovidos por mujeres en las diferentes CCAA que han participado en la encuesta, destaca el turismo pesquero o marinero (que representa el 37% de los proyectos), seguido de la transformación y la comercialización (el 25%)

Gráfico 5: Procesos formativos o de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres en el sector pesquero y acuícola



El 40% de las CCAA que han enviado el cuestionario cumplimentado no ha cubierto esta pregunta, otro 40% señala que no se han impartido cursos de formación en materias complementarias a la actividad pesquera (por falta de demanda u otros motivos) y una sola comunidad (que representa el 20% de la encuesta) concentra una amplia oferta formativa de cursos relacionados con el sector pesquero sobre las siguientes temáticas: elaboración de conservas de pescado y platos preparados, transformación de algas, reparación y elaboración de redes de pesca o envasado de productos pesqueros.

Gráfico 6: Medidas orientadas a apoyar la creación y mantenimiento del tejido asociativo y las redes de mujeres emprendedoras y empresarias

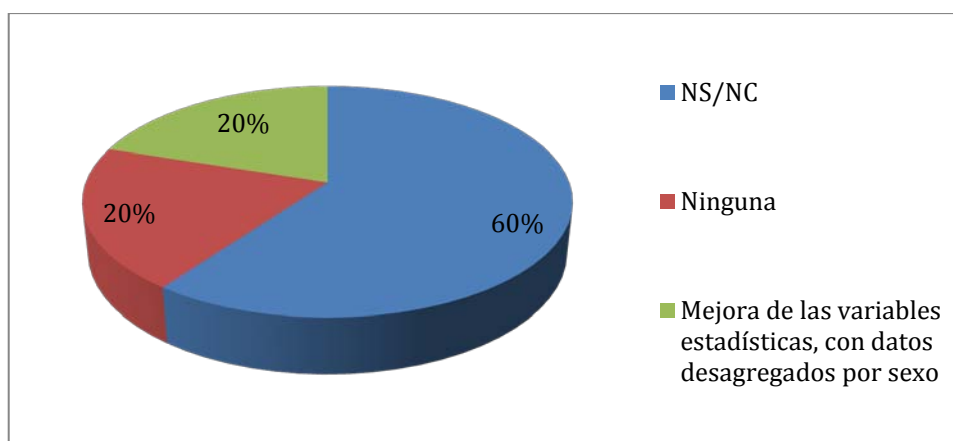


Como medidas de fomento y apoyo del asociacionismo femenino en el ámbito pesquero destacan el impulso a la creación de asociaciones de mujeres, fundamentalmente a través de los Grupos de Acción Local de Pesca, así como el desarrollo de actuaciones para favorecer la comunicación y el intercambio de experiencias entre asociaciones del sector (entre las que se incluye la creación de plataformas online o la participación de asociaciones en encuentros sectoriales).

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

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

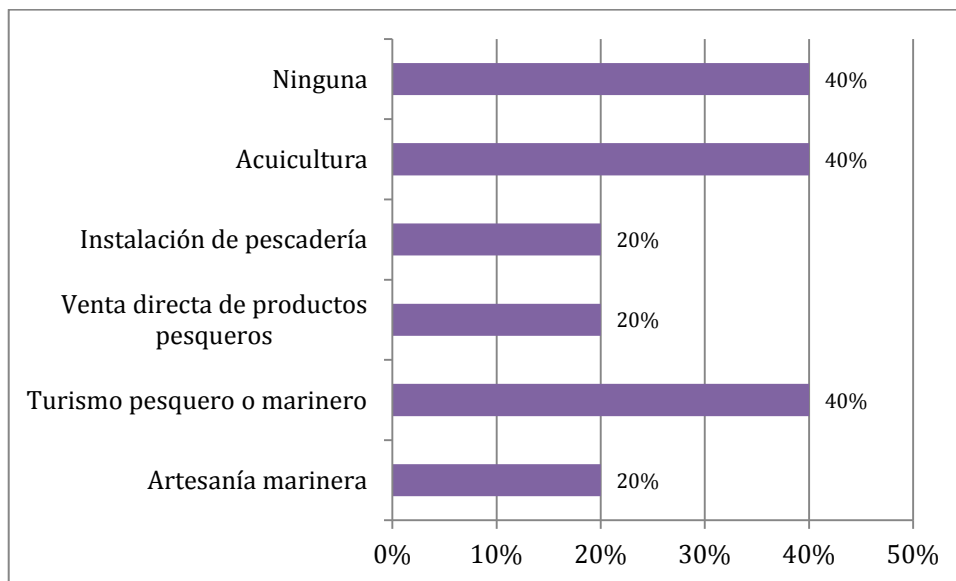
Gráfico 7: Actuaciones encaminadas al análisis y medición de los factores que originan brechas salariales y otras desigualdades en materia de clasificación profesional entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola



Como medidas para el análisis de la igualdad destaca la incorporación, por parte de una de las Comunidades Autónomas, de variables encaminadas a caracterizar el empleo en el sector pesquero desagregado por categoría profesional, tipo de jornada o formación, con datos desagregados por sexo.

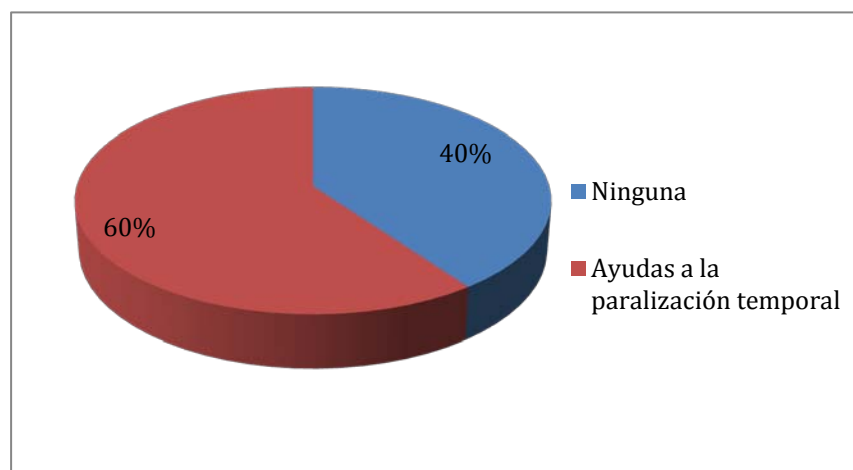
Objetivo 2.2: Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad en el sector pesquero

Gráfico 8: Desarrollo de actividades que permitan obtener ingresos complementarios a los profesionales del sector pesquero



Como actividades para la generación de ingresos complementarios, las Comunidades Autónomas han optado mayoritariamente por apoyar el turismo pesquero o marinero y la acuicultura. Un alto porcentaje de las CCAA que han cubierto el cuestionario han señalado que no se han emprendido actuaciones en este sentido.

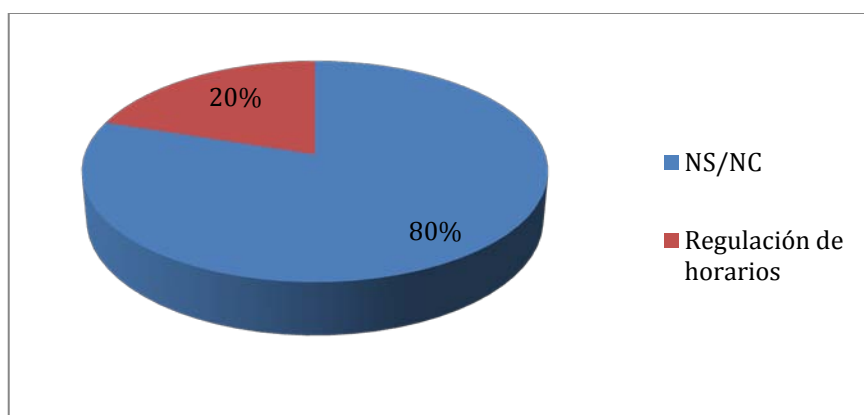
Gráfico 9: Medidas socioeconómicas para ayudar a los profesionales del sector a hacer frente a periodos de inactividad



En la mayoría de las CCAA se han concedido ayudas económicas para paralizaciones temporales de actividad, bien a través del sistema de protección específico por cese de actividad al que pueden acogerse los trabajadores por cuenta propia inscritos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

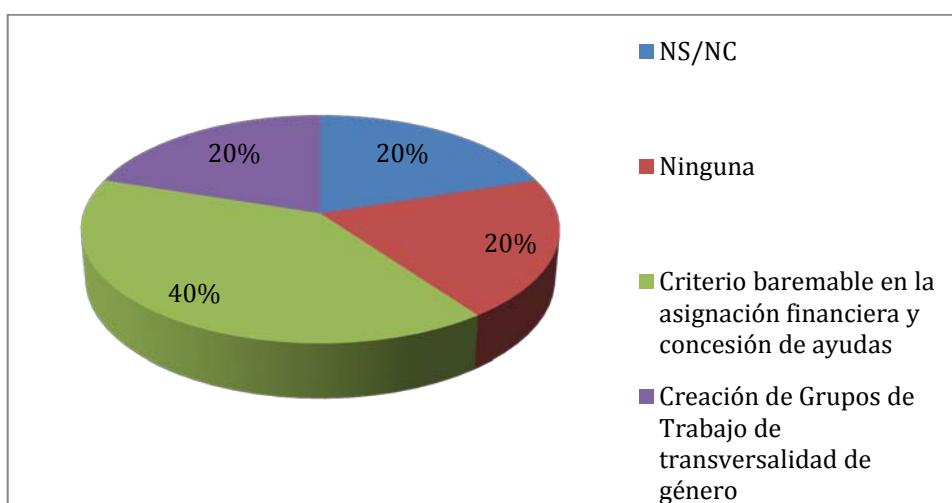
Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad

Gráfico 10: Medidas orientadas a mejorar la conciliación destinadas a los profesionales del sector



Sólo una de las CCAA que han cubierto el formulario ha impulsado medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito de la pesca a través de la regulación de horarios de la actividad pesquera.

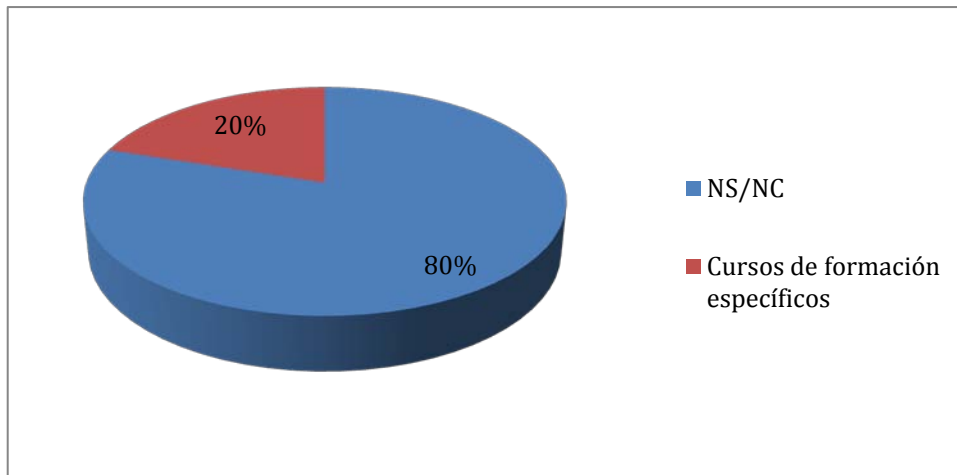
Gráfico 11: Medidas para incentivar la elaboración y aplicación de planes de igualdad por parte de las empresas del sector



La principal medida por la que han optado las CCAA para incentivar la creación y aplicación de planes de igualdad en el ámbito pesquero es la consideración de este factor como un criterio de selección o baremación a la hora de adjudicar ayudas a las empresas del sector.

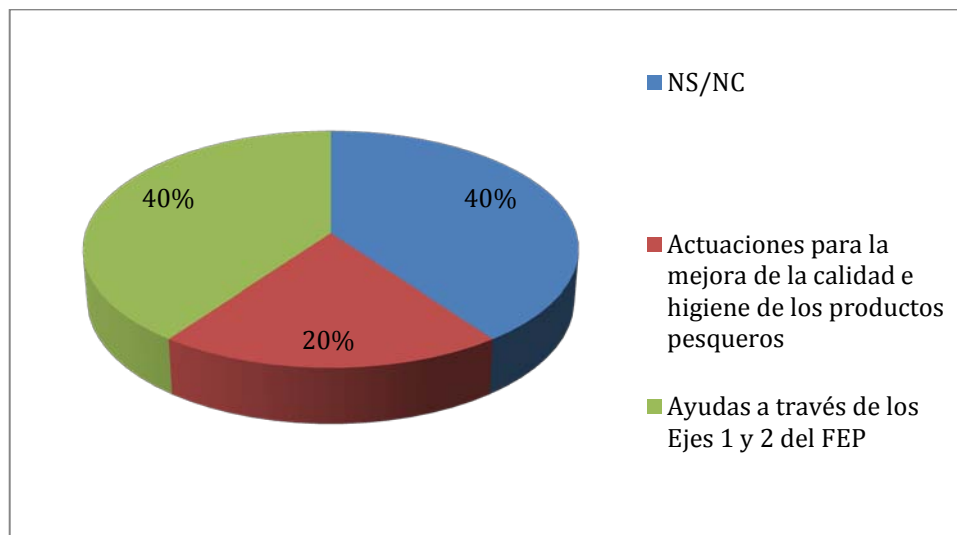
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo

Gráfico 12: Programas de formación o acciones divulgativas para promover un mayor conocimiento sobre equipamientos y medidas de protección y prevención de riesgos laborales en el sector



Sólo una de las CCAA que han cubierto el formulario ha impulsado acciones de formación en riesgos laborales; concretamente, cursos de formación relacionados con la actividad profesional que incluían en su temario información específica sobre salud y seguridad laboral.

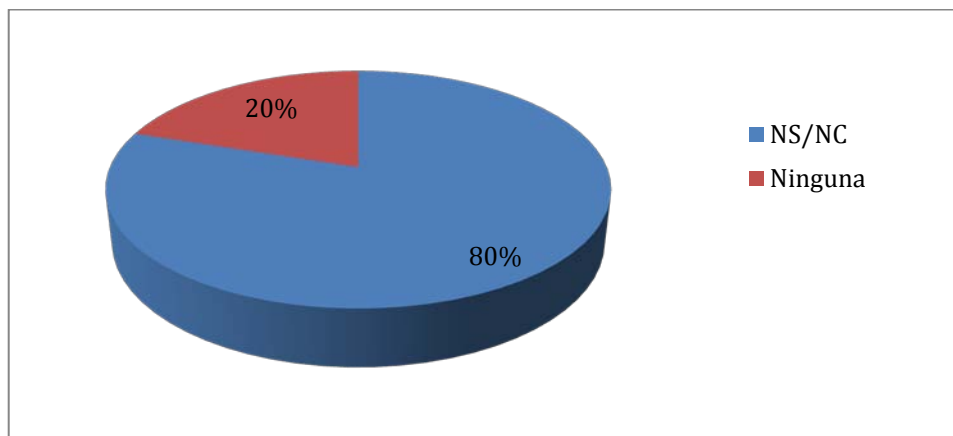
Gráfico 13: Medidas para apoyar el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo, en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud, o de introducción del equipamiento necesario para el adecuado desempeño de la actividad pesquera



Como medida principal para apoyar el acondicionamiento y mejora de instalaciones destaca la concesión de ayudas para la mejora de instalaciones a través de los Ejes 1 y 2 del Fondo Europeo de Pesca (FEP); especialmente con cargo a la medida 1.3.

Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional

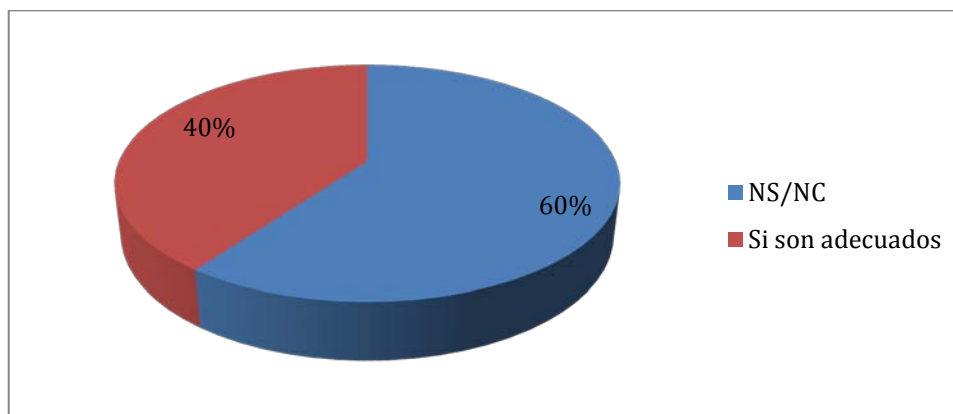
Gráfico 14: Medidas para favorecer que las dolencias desarrolladas por los profesionales del sector, y atribuibles al ejercicio de su actividad, sean reconocidas como enfermedades profesionales



Ninguna de las CCAA de la muestra ha llevado a cabo medidas para apoyar el reconocimiento de las enfermedades profesionales en el sector pesquero a través de las unidades competentes en sus respectivos ámbitos territoriales.

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

Gráfico 15: Considera adecuados los actuales coeficientes reductores de la edad de jubilación de los que pueden beneficiarse los trabajadores del sector pesquero

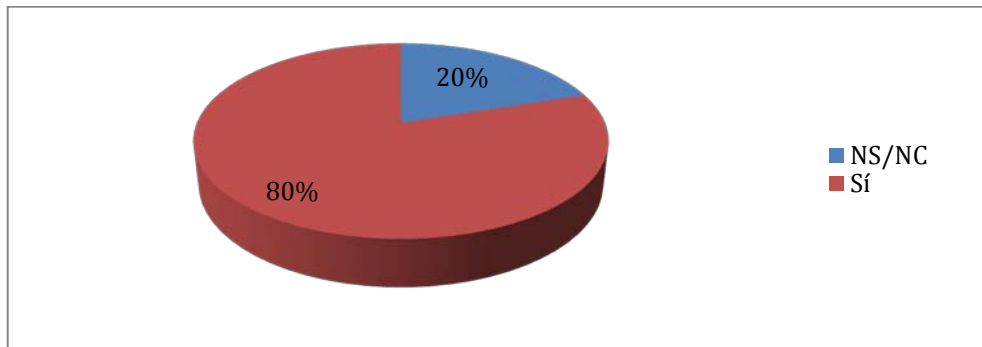


El 60% de la muestra se ha abstenido de responder a esta pregunta. El 40% restante considera que los actuales coeficientes reductores para los trabajadores del sector son adecuados.

EJE 3: Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de Trato y No discriminación en el sector:

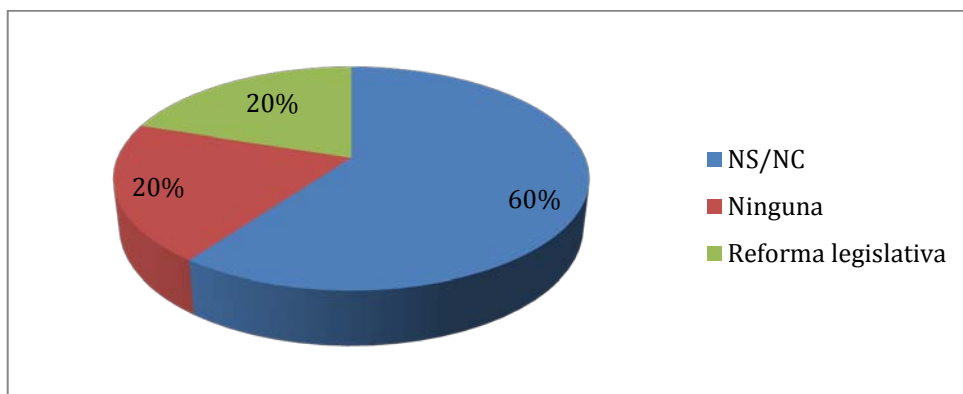
Objetivo 3.1. Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola

Gráfico 16: ¿Se han realizado estudios para conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola?



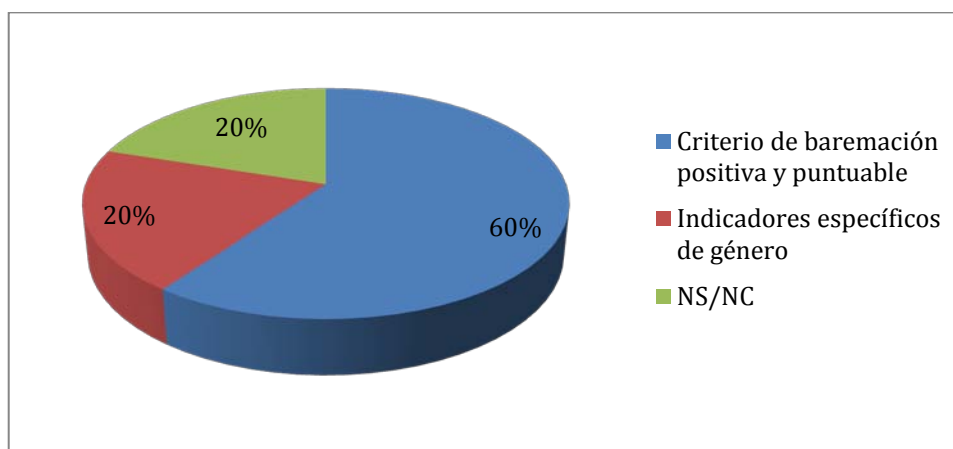
El 80% de las CCAA participantes sí han emprendido algún tipo de estudio o análisis sobre la situación sociolaboral de las mujeres de la pesca y la acuicultura. Concretamente, las medidas desarrolladas en este sentido por las CCAA pasan por la propia actividad estadística sobre empleo por sectores de actividad, con datos desagregados por sexo; o bien han consistido en estrategias regionales en el ámbito de la pesca, el marisqueo y la acuicultura, e informes marco generales sobre el mercado laboral. También se han elaborado estudios específicos sobre la situación de las mujeres en este sector, en colaboración con los sindicatos, así como estudios de contexto previos a la elaboración de los programas operativos para los fondos europeos.

Gráfico 17: Actuaciones para promover y reforzar el enfoque de género en las políticas y estrategias del sector, o para asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.



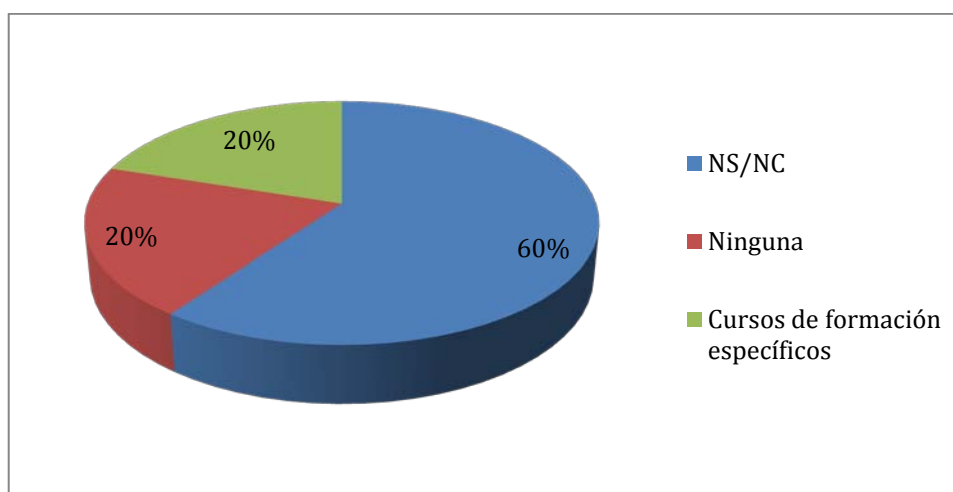
Sólo una de las CCAA que han cumplimentado el cuestionario ha impulsado actuaciones en este sentido; concretamente, una reforma legislativa que establece que toda la propuesta de disposición ha de ir acompañada de un informe de impacto de género como requisito para su tramitación.

Gráfico 18: Medidas para la introducción de la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos para la actividad pesquera y acuícola?



La introducción de la perspectiva de género y el cumplimiento de la igualdad de género es considerada por la mayoría de CCAA como un criterio básico de baremación en la asignación financiera y la concesión de ayudas en el marco de los fondos europeos. De esta manera, se valoran positivamente las inversiones o iniciativas promovidas por mujeres, así como los proyectos de aquellas empresas que dispongan de planes de igualdad. Asimismo, alguna CCAA apunta a los indicadores específicos en materia de género para evaluar los resultados o el impacto de los fondos en este sentido.

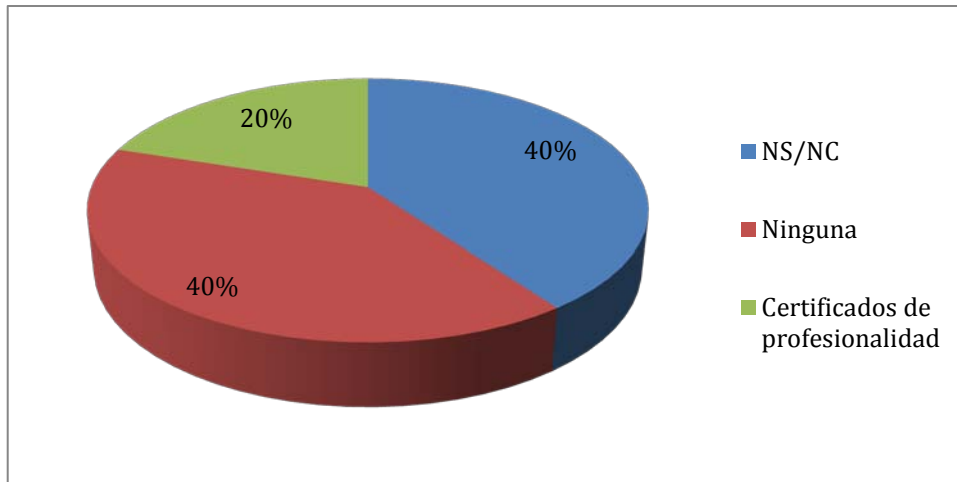
Gráfico 19: Medidas destinadas a la formación en materia de igualdad del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola



Sólo una CCAA señala la existencia de cursos de formación continuada en esta materia.

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

Gráfico 20: Actuaciones dirigidas a la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola



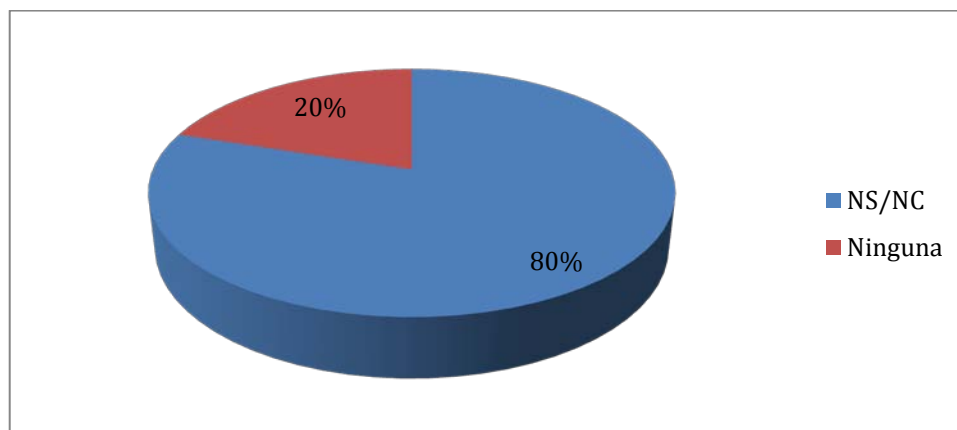
La emisión de los certificados de profesionalidad de colectivos como el de rederas, que acreditan las competencias necesarias para el desempeño de su actividad, es la única actuación emprendida en este sentido, en base a los cuestionarios recibidos.

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

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

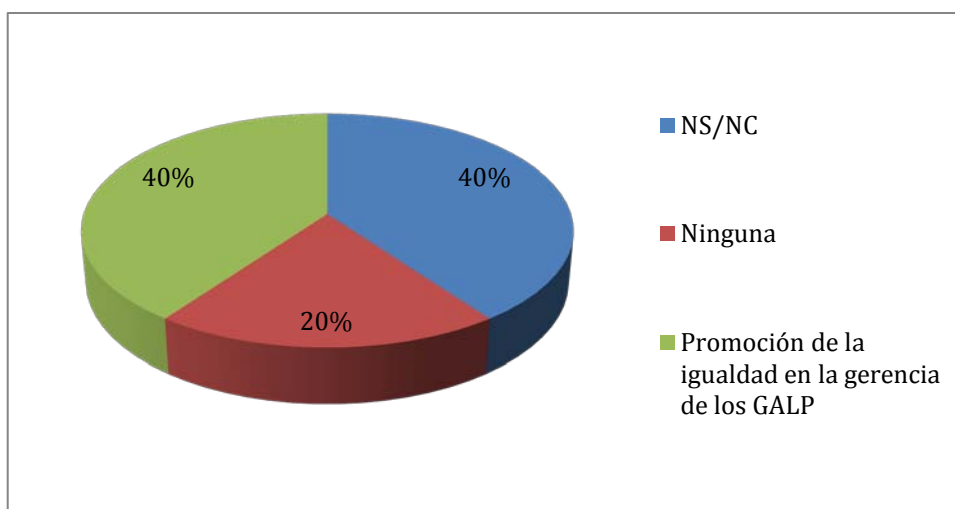
Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca

Gráfico 21: Actuaciones para la formación en liderazgo de las mujeres del sector



No hay constancia de que se haya promovido ninguna actuación en esta línea.

Gráfico 22: Medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como destinadas a promover su presencia equilibrada dentro de las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca (GALP)

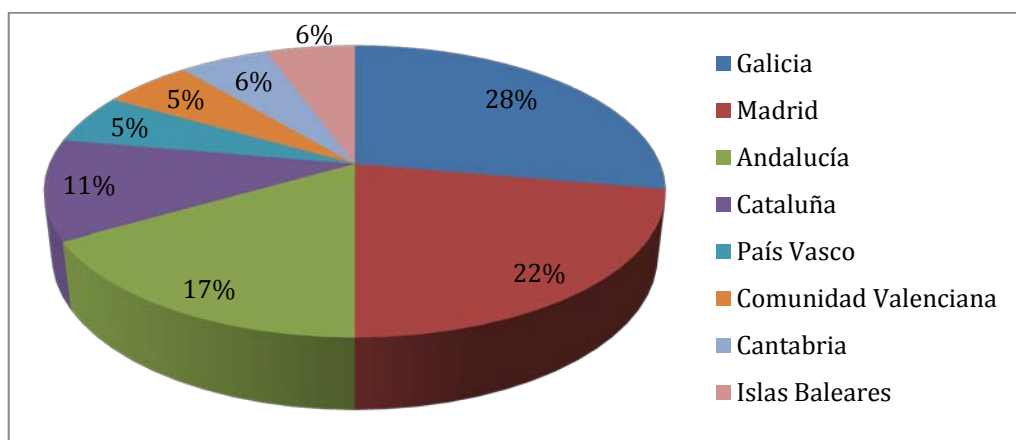


En dos de las CCAA que han remitido el cuestionario existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder. En el resto de comunidades no se ha implantado ninguna medida en este sentido, en una de ellas debido a que durante el periodo 2007-2013 no ha tenido Eje 4 FEP.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A ORGANIZACIONES Y ENTIDADES DEL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA (GRUPO 2):

Se han recibido un total de 18 respuestas a la solicitud de información realizada por correo electrónico desde la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, por parte de organizaciones sectoriales (entidades representativas de los diferentes subsectores de actividad pesquera y acuícola como la extractiva, la industria de la transformación y la comercialización, el cultivo de especies pesqueras, etc.), asociaciones de mujeres de la pesca, Organizaciones de Productores (OPP), Grupos de Acción Local de Pesca (GALP) y Cofradías de Pescadores.

Gráfico 1: Distribución territorial de las organizaciones que han respondido a la solicitud de información



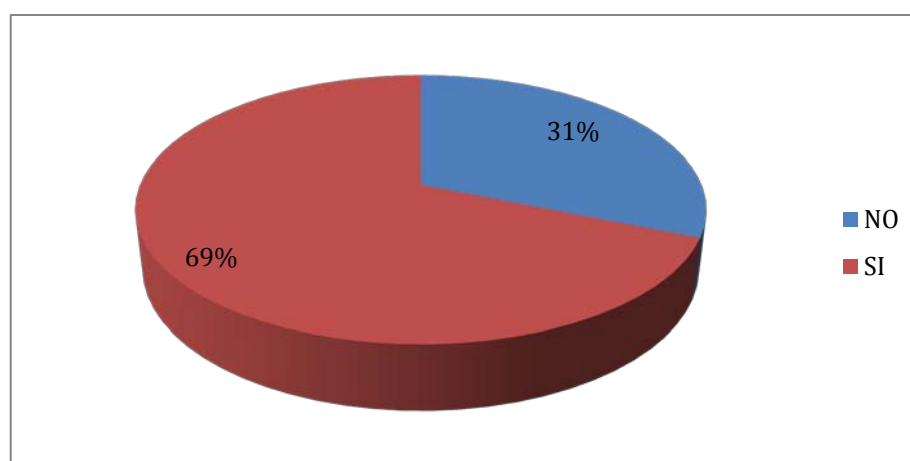
Estas 18 respuestas, cuya procedencia según ámbito territorial se muestra en el gráfico, se han materializado en el envío de 16 cuestionarios cumplimentados, pues dos de las entidades consultadas finalmente no lo han cubierto al considerar que no se han llevado a cabo medidas en materia de igualdad, o no existe ninguna mujer en el seno de su organización.

A partir de los datos extraídos de estos 16 cuestionarios, los resultados de las acciones emprendidas por dichas organizaciones en materia de igualdad, en base a los Ejes prioritarios y objetivos específicos del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) son los siguientes:

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

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

Gráficos 2: ¿Se han desarrollado actuaciones encaminadas a la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola?

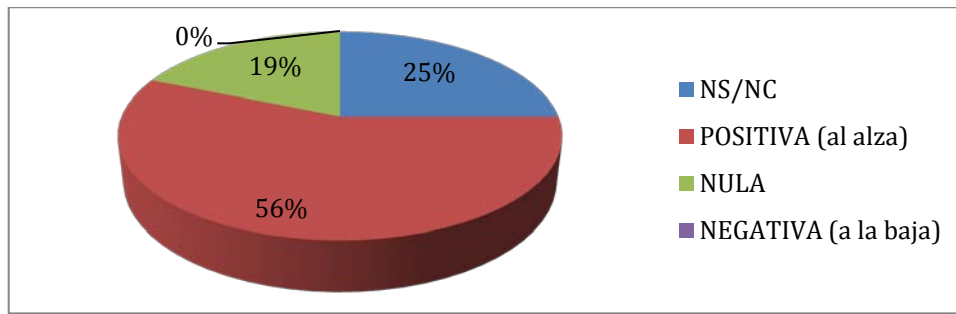


El 69% de las entidades pesqueras que han cumplimentado el cuestionario (concretamente 11 de ellas) han implementado medidas para promover la incorporación de las mujeres al sector pesquero.

Tabla 3: Tipo de actuaciones promovidas para la incorporación laboral de la mujer:

Descripción de las actuaciones	Nº de actuaciones
Convenio Colectivo del Sector y la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	1
Promoción del asociacionismo a través de la creación de redes y organizaciones de mujeres del sector pesquero	2
Plataformas de comunicación y divulgación que sirven de altavoz a las mujeres de la pesca y la acuicultura	2
Acciones colectivas en favor de la integración de la mujer al sector y desarrollo de planes de igualdad	1
Políticas de contratación con prevalencia del sexo femenino	1
Impulso a la financiación de proyectos con una gran participación laboral de las mujeres del sector, a través de subvenciones y de la cooperación entre los Grupos de Acción Local de Pesca	1
Actuaciones promocionales para la puesta en valor del sector acuícola y de productos de la acuicultura en colaboración con las mujeres que participan en esta actividad	2
Jornadas de dinamización y promoción del emprendimiento	1

En relación con las actuaciones que se muestran en esta tabla destacan, entre otras, iniciativas como: la creación de una Red de Mujeres de la Comercialización Pesquera, la coordinación para la creación de una Federación Española de Mujeres de la Pesca, el proyecto REDMAR vinculado al fomento de la igualdad en los trabajos llevados a cabo en alta mar, el proyecto "Emprendedoras en las zonas de pesca de Andalucía" y Plataformas como PISCIS y CIPRI para el impulso del desarrollo rural y la acuicultura.

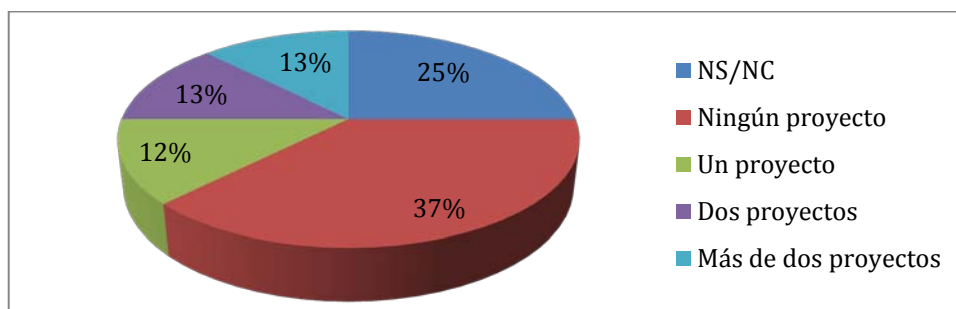
Gráfico 4: Evolución del empleo femenino en la organización.

El 56% de las entidades participantes señalan que la evolución del empleo femenino en el seno de su organización ha sido positiva en los últimos años. Dicha evolución al alza se ve reflejada en las siguientes afirmaciones de algunas de las organizaciones consultadas:

- *Actualmente más del 70% de los trabajadores son mujeres* (ha respondido una entidad dedicada a la transformación y comercialización de productos pesqueros)
- *Hay más mujeres que hombres, en una proporción de 3 sobre 5* (ha respondido otra entidad dedicada a la transformación y comercialización)
- *La evolución (del empleo femenino) ha sido del 100%* (Organización de productores)
- *La cifra relativa de trabajadoras se ha mantenido estable, pero entre el personal de mando intermedio se ha pasado del 12,5% al 25%* (entidad vinculada a la pesca extractiva)
- *Va aumentando paulatinamente la presencia femenina tanto en el área de producción, como de administración, distribución y comercialización* (Organización de productores)
- *53 puestos de trabajo creados* (Grupo de Acción Local de Pesca)
- *La evolución es positiva. Lenta, pero paulatinamente en incremento, especialmente debido a la simbiosis entre el desarrollo rural y la acuicultura* (Organización de productores)

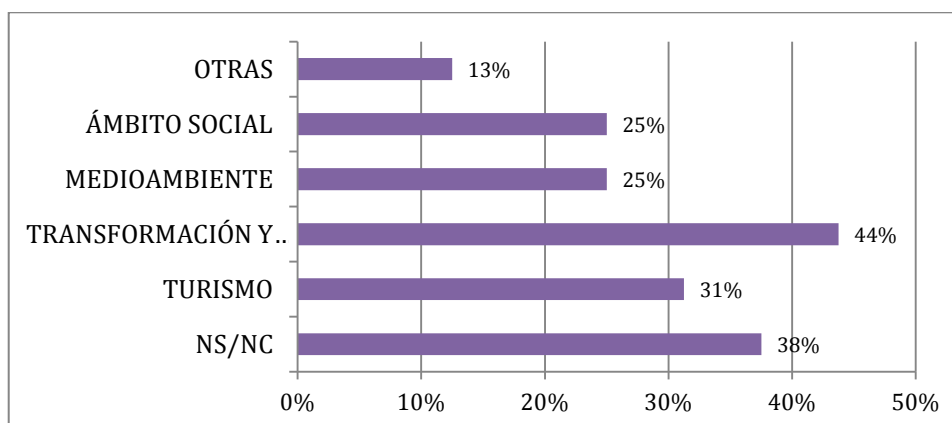
Un buen dato es que ninguna de las organizaciones ha señalado que exista una tendencia a la baja o negativa en cuanto a la evolución del empleo femenino.

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

Gráfico 5: Número de proyectos de diversificación pesquera y acuícola impulsados por mujeres

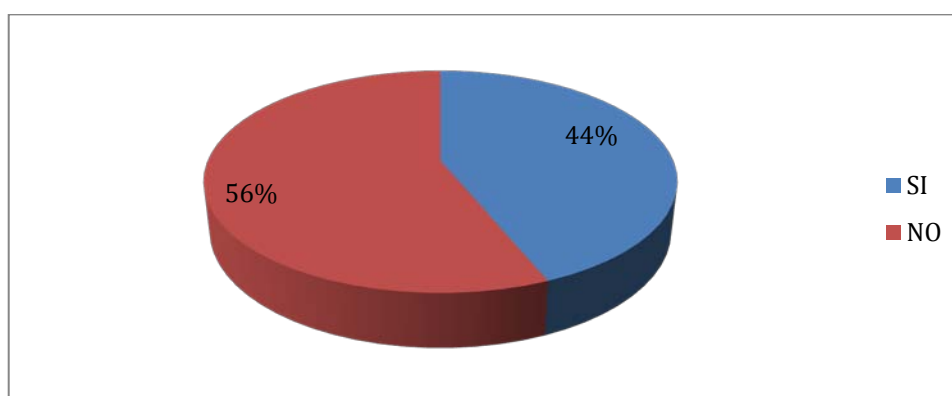
El desarrollo de proyectos de diversificación por parte de las mujeres que permitan generar empleo e ingresos complementarios a los profesionales del sector es todavía escaso en el seno de las organizaciones participantes en el estudio, pues solamente en un 38% de ellas se han puesto en marcha este tipo de iniciativas. No obstante, dos organizaciones han señalado que cuentan con 4 y 5 proyectos de diversificación, respectivamente, que han sido promovidos por mujeres.

Gráfico 6: Áreas temáticas de los proyectos de diversificación promovidos por mujeres



Las temáticas de diversificación pesquera y acuícola que más se dan en los proyectos promovidos por las mujeres en el seno de las organizaciones participantes en este estudio son: la transformación y comercialización (que se da en un 44% de las organizaciones consultadas), seguida del turismo (31%). Dentro de "otras" temáticas destacan las actividades de comunicación y divulgación, el comercio y el sector servicios.

Gráfico 7: Procesos formativos y de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres. Indique sobre qué temática.

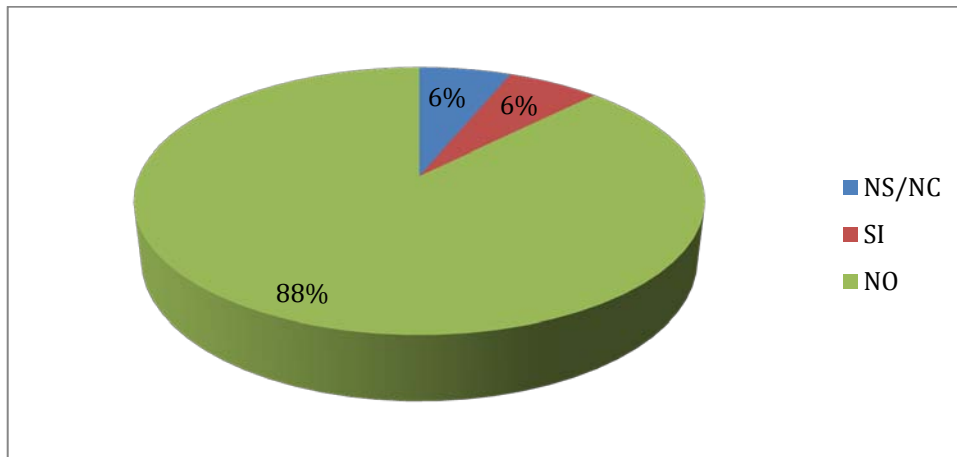


El 44% de las organizaciones consultadas han desarrollado actuaciones de formación en materias complementarias dirigidas a mujeres. En cuanto a las temáticas abordadas, destacan en primer lugar los idiomas y las relacionadas con la informática y el mundo empresarial: diseño gráfico, community manager, gestión laboral y tributaria para pymes. También se han impartido otros programas formativos relacionados como materias como normas de calidad, SIG, energías renovables o turismo.

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

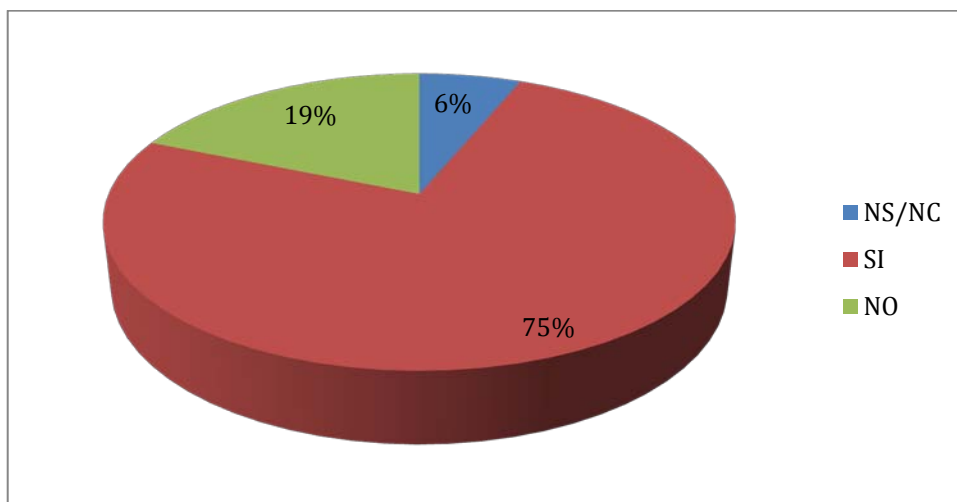
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo

Gráfico 8: ¿Considera que existe una brecha salarial entre las trabajadoras y trabajadores de su organización?



La gran mayoría de las organizaciones consultadas (el 88%) considera que no existe brecha salarial entre sexos en el marco de su organización, frente a un 6% que reconoce que dicha brecha sí se produce.

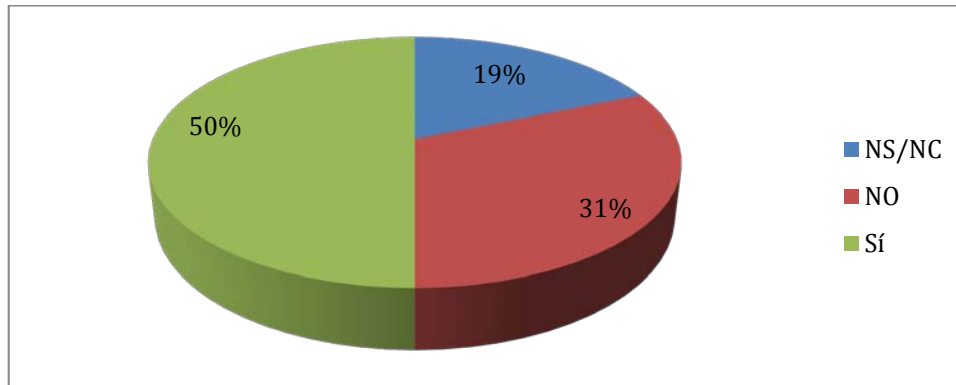
Gráfico 9: ¿Considera que existe una brecha salarial entre las trabajadoras y trabajadores en general en el sector?



A diferencia de la pregunta anterior, en este caso, la mayoría de entidades (el 75%) consideran que en el conjunto del sector pesquero sí se da una brecha salarial entre hombres y mujeres.

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

Gráfico 10 ¿Ha desarrollado su organización actividades de diversificación que permitan generar nuevas vías de ingresos a los profesionales del sector?



El 50% de las organizaciones sectoriales afirma haber llevado a cabo actividades de diversificación que supongan nuevas vías de ingresos para los profesionales del sector. El 31% no ha emprendido todavía actuaciones en este sentido, aunque en algún caso argumentan que están a la espera de fondos para ponerlas en marcha.

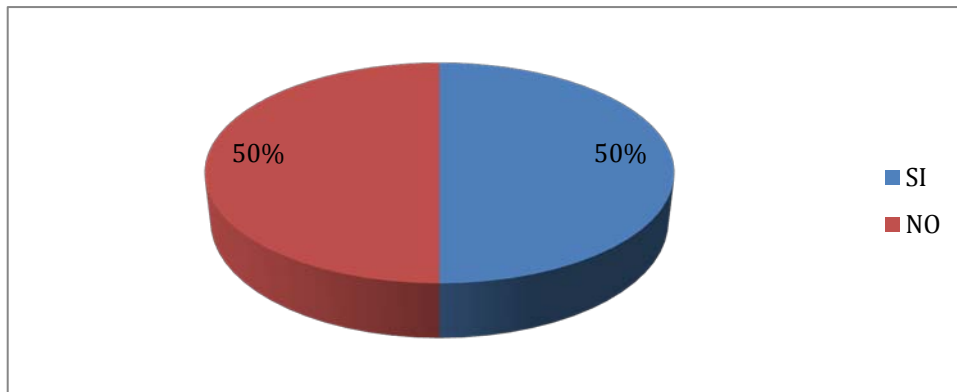
Tabla 11: ¿Qué tipo de actividades de diversificación se han impulsado en este sentido?

Descripción de las actuaciones	Nº de actuaciones
Establecimiento en el Convenio Colectivo de la modalidad de fijos discontinuos que permite compensar los periodos de inactividad con las prestaciones por desempleo.	1
Impulso de nuevas líneas de comercialización, nuevos productos y servicios, promoción y desarrollo de nuevas tecnologías	2
Apuesta por el turismo pesquero y acuícola	2
Desarrollo de proyectos de formación para la recualificación del sector pesquero con especial orientación a la participación femenina	1
Apuesta por la pesca recreativa y la restauración	2
Proyectos basados en la mejora medioambiental	1
Fomento de los idiomas	1

Las opciones preferidas para conseguir ingresos complementarios y compensar la temporalidad pasan por el desarrollo de actividades vinculadas al turismo pesquero y acuícola, al turismo náutico, a la pesca recreativa o a los servicios de restauración. También es significativa la apuesta por la diversificación en el ámbito de la transformación y comercialización de productos pesqueros, basada en el impulso de nuevos canales, nuevos productos y presentaciones, así como una mayor promoción y desarrollo de las nuevas tecnologías tanto en la fabricación como en la distribución de los productos.

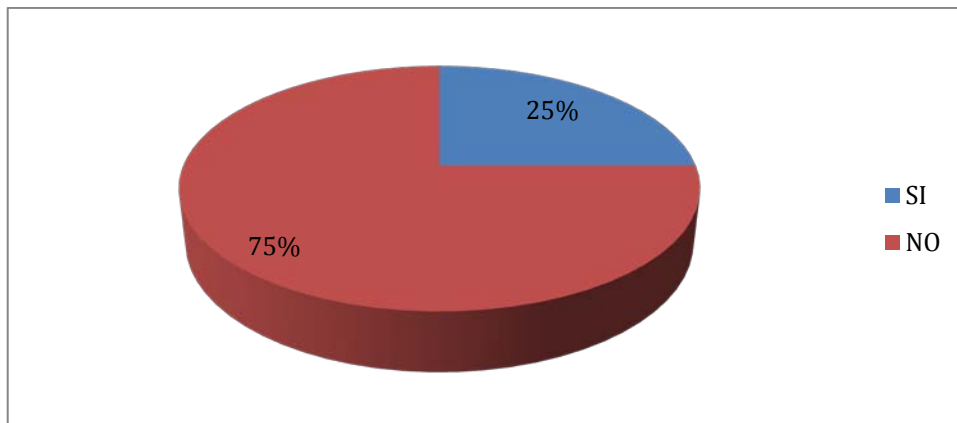
Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad

Gráfico 12: ¿Desde su organización se han adoptado medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras? En caso afirmativo, indique cuáles.



La mitad de las entidades consultadas han implantado medidas de flexibilización horaria que para posibilitar una mejora en la compatibilización de la vida laboral y familiar. Según los datos trasladados en los cuestionarios, entre estas medidas destacan: la adaptación de horarios para hacerlos más flexibles y compatibles (por ejemplo, adelantando la hora de salida), la acumulación de jornada en periodos de lactancia, las facilidades para la reducción de jornada o el ajuste de las guardias.

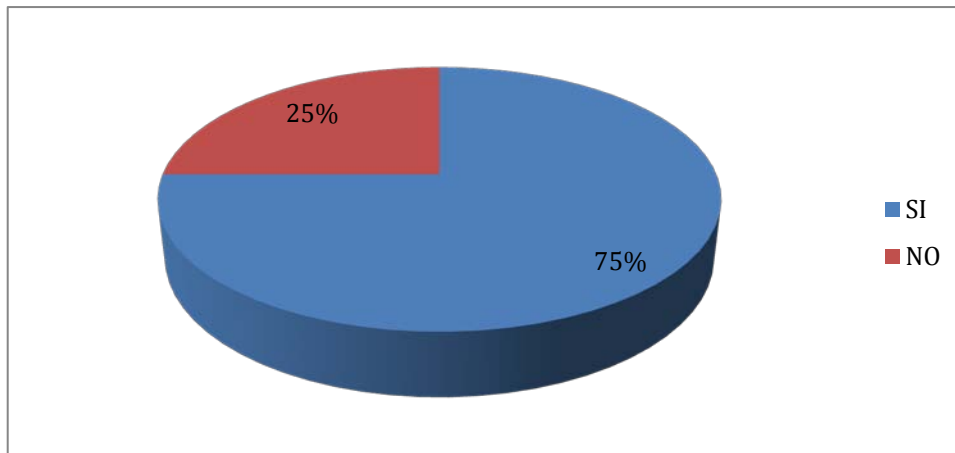
Gráfico 13: ¿Dispone su organización de una estrategia o plan de igualdad específico?



Sólo un 25% de las organizaciones encuestadas ha elaborado una estrategia específica en materia de género o un Plan de Igualdad específico, bien se encuentre ya implantado o en proceso de realización y actualización. Concretamente, las entidades que han respondido afirmativamente a la pregunta cuentan con una Comisión Paritaria para la Igualdad de trato y no Discriminación o disponen de documentos estratégicos como planes de formación que incluyen medidas donde se integra la perspectiva de género, así como planes de desarrollo rural, que incorporan a su ámbito de aplicación cuestiones relacionadas con la igualdad relativas a la pesca, el turismo rural y la restauración.

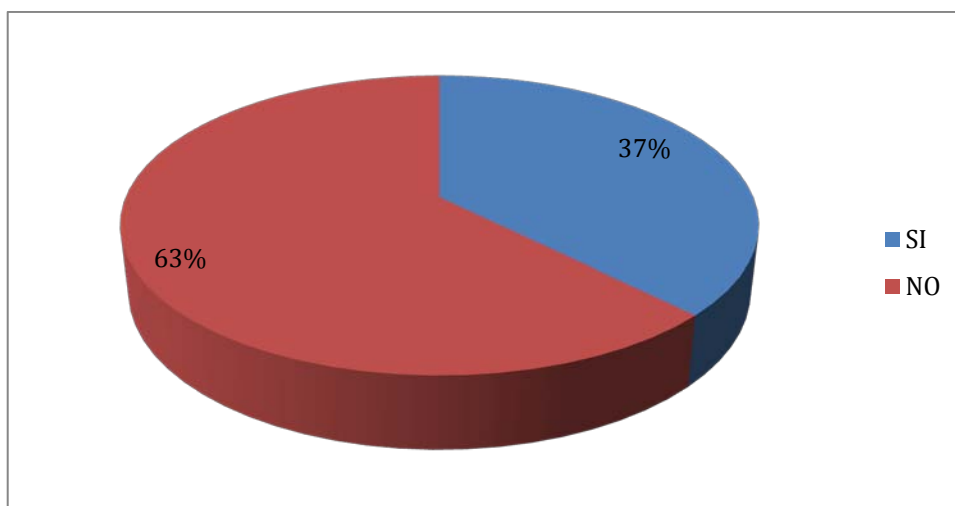
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo

Gráfico 14: *¿Se han desarrollado programas de formación o acciones divulgativas en las que se haya informado sobre equipamientos y medidas de protección y prevención de riesgos laborales?*



El 75% de las organizaciones han desarrollado actuaciones formativas en materia de protección y prevención de riesgos laborales aplicados a la actividad pesquera.

Gráfico 15: *¿Considera necesario adoptar medidas orientadas a apoyar el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo, en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud, o de introducción del equipamiento necesario para el adecuado desempeño de la actividad de sus trabajadores y asociados? En caso afirmativo indique qué tipo de medidas.*



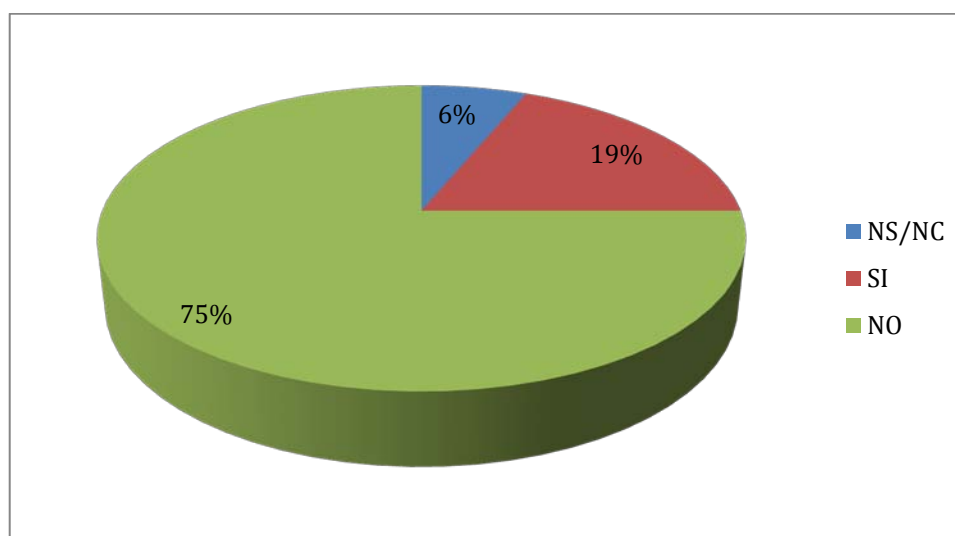
Sólo un 37% de las organizaciones sectoriales que han cumplimentado el cuestionario considera que es necesario realizar mejoras para adecuar las infraestructuras y los equipamientos a unos mayores estándares de habitabilidad, higiene, salud y seguridad.

Las principales carencias se detectan en el ámbito de la pesca extractiva. En concreto, una de las organizaciones participantes en el estudio, dedicada a este sector de actividad señala que “la limitación de GT supone una clara penalización de los espacios dedicados a bordo a elementos no esenciales para la producción del buque como pueden ser la habilitación y el parque de pesca”. En este sentido, señala algunas posibles medidas que se han estudiado en los últimos años y que pasan por realizar mejoras tanto en las salas de máquinas, como en el parque de pesca, en la cubierta, en los espacios de alojamiento, en las bodegas y en los equipos de trabajo.

Dichas medidas van fundamentalmente dirigidas a mejorar el aislamiento acústico, térmico y de vibraciones; la regulación de alturas adaptadas a las diferencias morfológicas de los tripulantes y la adecuación ergonómica del mobiliario, equipamiento e infraestructuras de trabajo; la automatización de tareas con alto grado de carga física mediante mecanización o robotización; la mejora de los medios y equipos de protección individual, así como la realización de reformas estructurales en los barcos para mejorar la habitabilidad, entre otras.

Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional

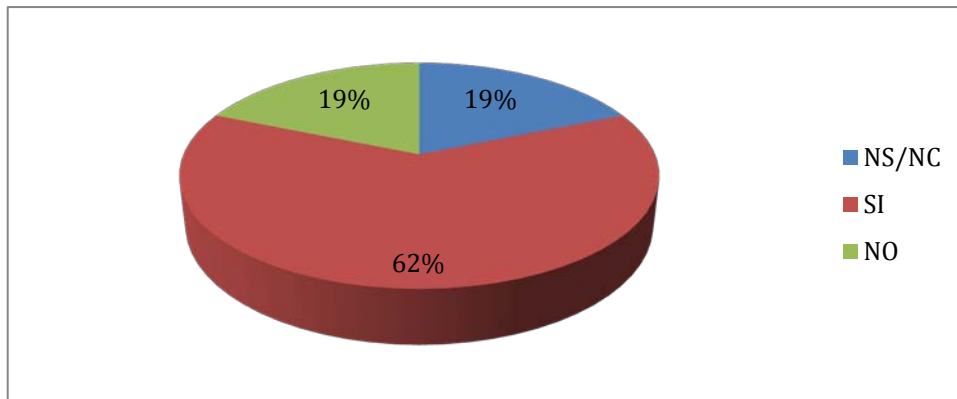
Gráfico 16: *¿Desde su organización se han medidas para que las enfermedades desarrolladas por los/las profesionales del sector, y atribuibles al ejercicio de su actividad, sean consideradas enfermedades profesionales?*



Sólo el 19% de las organizaciones sectoriales consultadas han emprendido algún tipo de medida dirigida a promover el reconocimiento de las enfermedades profesionales. Dentro de este porcentaje, las actuaciones que se han llevado a cabo son: la elaboración de estudios sobre riesgos laborales y enfermedades profesionales (concretamente se ha realizado uno para el sector de la transformación de la piscicultura continental); reconocimiento de ciertas enfermedades como enfermedad profesional en procesos judiciales, así como jornadas divulgativas en las que se ha abordado esta cuestión.

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

Gráfico 17: Si existen ¿considera adecuados los actuales coeficientes reductores de la edad de jubilación de los que pueden beneficiarse los trabajadores y trabajadoras de su organización?



El 62% de la muestra señala que los actuales coeficientes reductores de la edad de jubilación que se contemplan para los trabajadores del sector pesquero son adecuados, frente a un 19% que opina que no lo son.

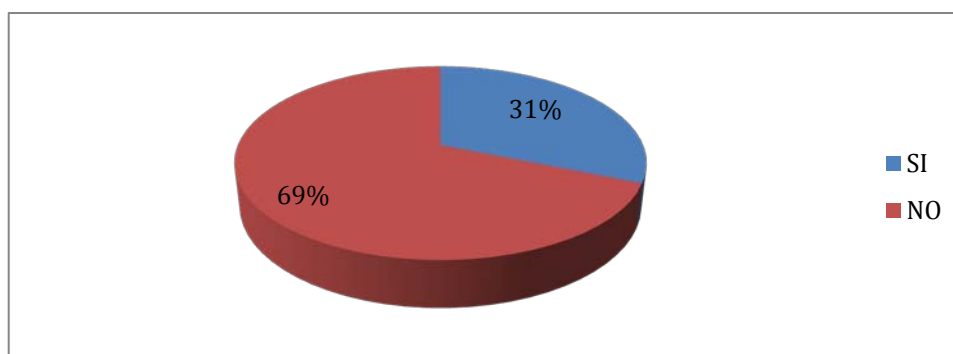
Las organizaciones que se han abstenido de contestar a esta pregunta lo han hecho bien porque pertenecen a un sector de actividad en el que no existen beneficios relativos a coeficientes reductores para sus trabajadores (como es el caso del sector del comercio de pescado y productos afines) o bien porque, aun contando con dichos coeficientes, consideran que estos no se ajustan a la dureza del trabajo realizado en ese determinado sector, sobre todo para personas con edad avanzada.

Otro argumento repetido a la hora de considerar inadecuados los coeficientes reductores de la edad de jubilación es la disparidad que se produce en el ámbito extractivo entre los coeficientes que se aplican a los trabajadores pesqueros; pues, según señalan las propias organizaciones, en función del tonelaje los trabajadores de una determinada flota cuentan con mayores reducciones que los de otro tipo de flota cuya actividad a nivel físico es prácticamente la misma. Por último, hay organizaciones que consideran que es necesario adoptar coeficientes reductores para los buzos que trabajan en el ámbito de la acuicultura.

EJE 3. Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector:

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

Gráfico 18: ¿Ha impulsado su organización la realización de estudios que permitan conocer la realidad sociolaboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola? En caso afirmativo, indique cuáles.

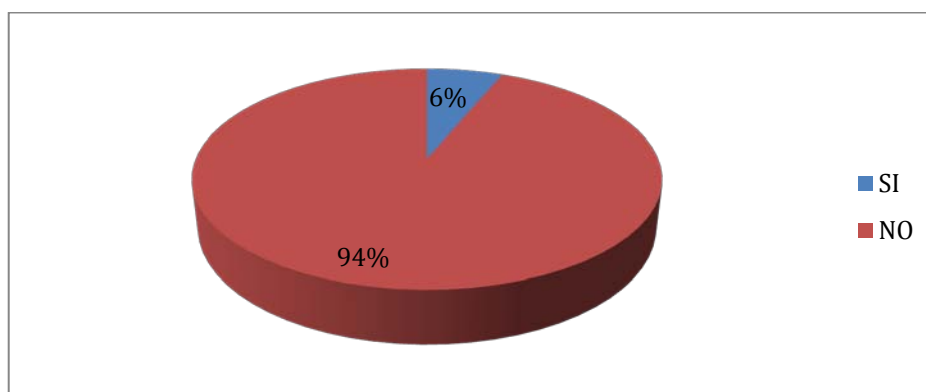


Sólo una pequeña parte de la muestra (el 31%) ha realizado estudios que abordan la realidad sociolaboral de las mujeres del sector pesquero y acuícola, u otro tipo de actuaciones para dar visibilidad al trabajo femenino en este ámbito de actividad.

Concretamente, el tipo de actuaciones llevadas a cabo en este sentido han sido: la colaboración en la elaboración de un Plan estratégico para el sector conservero 2015-2020, la realización de un estudio sobre las condiciones de trabajo y salud de las mujeres del comercio minorista de pescados y productos afines, el desarrollo de proyectos de cooperación entre Grupos de Acción Local de Pesca, o la implantación de medidas para el reconocimiento social de las mujeres que trabajan en el mar.

En este sentido, destacan iniciativas como REDMAR (que se centra en el estudio, mejora y promoción de los aspectos sociales dentro del sector pesquero, incluida la igualdad de oportunidades), el Proyecto RAPE para la revalorización de las actividades femeninas en la pesca, o jornadas técnicas sobre igualdad de género en el sector, que han impulsado algunas de las organizaciones sectoriales participantes en este seguimiento.

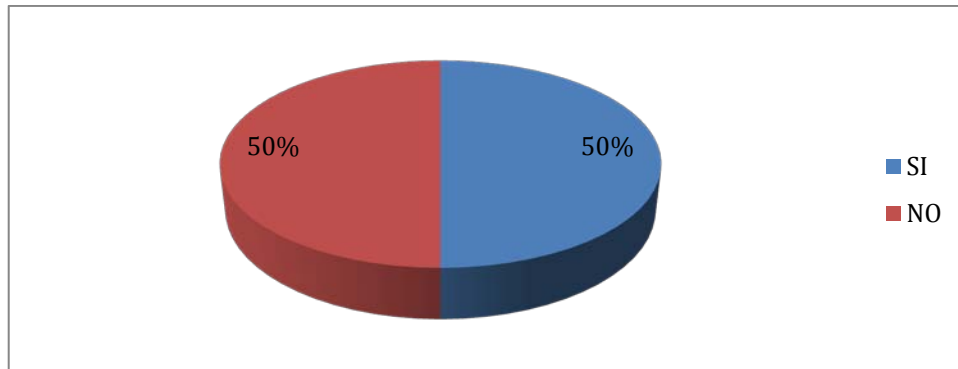
Gráfico 19: ¿Se han desarrollado medidas orientadas a la formación en materia de igualdad del personal técnico que interviene en su organización?



De todas las cuestiones formuladas en el cuestionario para el seguimiento del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), esta es la que presenta un menor grado implicación por parte de las organizaciones sectoriales, en tanto que solamente una de ellas (el 6% de la muestra) ha impulsado medidas para formar a su personal en materia de igualdad. En este caso concreto, se trata de una actuación previamente prevista en el Plan de Igualdad de la organización.

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

Gráfico 20: ¿Ha desarrollado su organización actuaciones dirigidas a aumentar la visibilidad y el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector? En caso afirmativo, indique cuáles



La mitad de la muestra ha realizado actuaciones para promover el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector.

Tabla 21: Tipo de actuaciones para promover la visibilidad y reconocimiento profesional de las mujeres del sector

Descripción de las actuaciones	Nº de actuaciones
Nombramientos de mujeres para que ostenten altos cargos en las organizaciones sectoriales	1
Entrega de insignias y reconocimiento a mujeres del sector que destacan por su trayectoria profesional	1
Actuaciones en materia de comunicación: Presencia de las mujeres en medios o publicaciones sectoriales a través de entrevistas, así como en las páginas web corporativas a través de artículos de divulgación	3
Actuaciones en materia de asociacionismo e intercambio de experiencias: Integración en la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero y participación activa en los Congresos nacionales de la Red; colaboración en la creación de la Federación Nacional de Mujeres de la Pesca	2
Políticas activas para el empleo y contratación de mujeres, especialmente aquellas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral	1
Actividades de dinamización y fomento del emprendimiento a través de los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP)	1

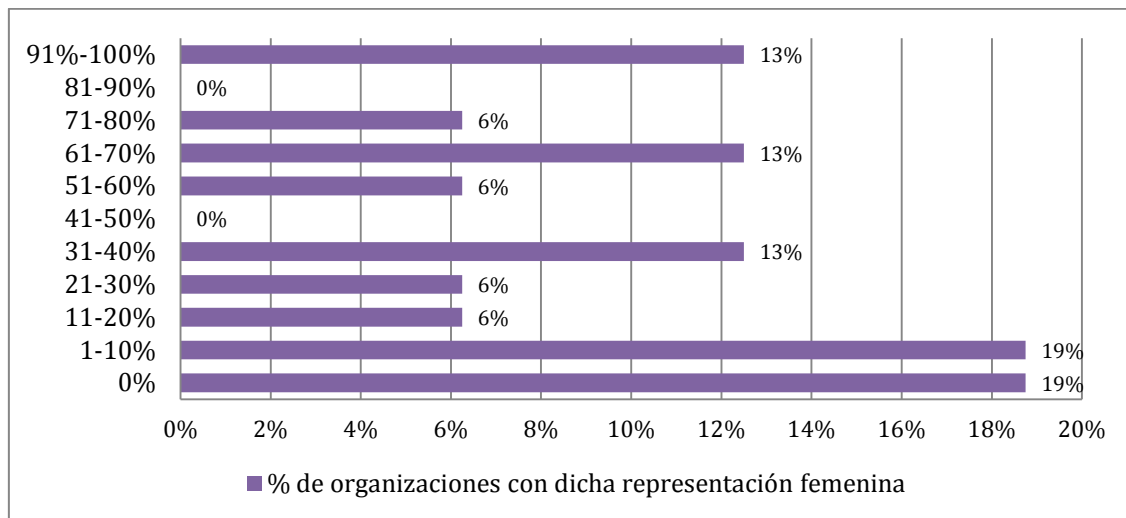
Las acciones de comunicación y divulgación, así como las actuaciones en materia de asociacionismo e intercambio de experiencias son las más significativas a la hora de promover la visibilidad y reconocimiento profesional de las mujeres del sector.

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

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

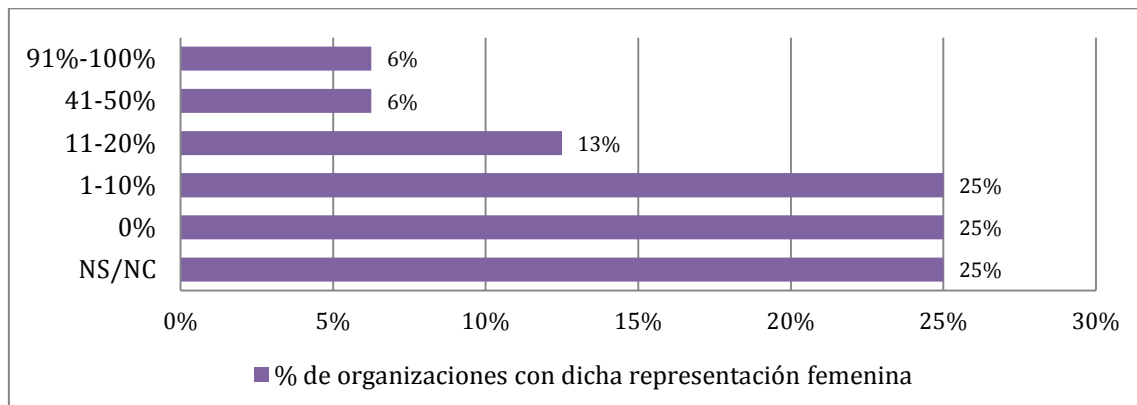
Objetivo 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca

Gráfico 22: Respecto al total de miembros ¿cuál es la representatividad de las mujeres en su organización?



En base a la información extraída de los cuestionarios, tal y como se muestra en el gráfico, lo más habitual es que las mujeres represente entre el 0 y el 10% de los trabajadores de la organización (esto sucede en el 38% de los casos). No obstante, resulta significativo que en otro 38% de la muestra de organizaciones las mujeres tienen una representatividad superior al 50%; incluso en un 13% de los casos ellas representan casi el total del personal.

Gráfico 23: Representatividad de las mujeres que ocupan cargos directivos



Esta pregunta muestra claramente el techo de cristal que todavía existe en el sector pesquero, pues no se da un equilibrio o paridad entre sexos en los órganos de decisión. Según muestra el gráfico, solo en un 6% de la muestra de organizaciones la representatividad femenina en cargos directivos está próxima al 50%; mientras que, por el contrario, en un 50% de los casos, la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad se sitúa por debajo del 10% (siendo en un 25% de las organizaciones totalmente inexistente). En el otro extremo, en un 6% de las organizaciones consultadas las mujeres ocupan todos o casi todos los cargos directivos.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PESQUERO (GRUPO 3):

Se han recibido un total de 34 cuestionarios cubiertos por parte de trabajadoras y trabajadores del sector pesquero, remitidos a través de las Cofradías de Pescadores de las que forman parte.

Gráfico 1: Distribución de la muestra por ámbito territorial

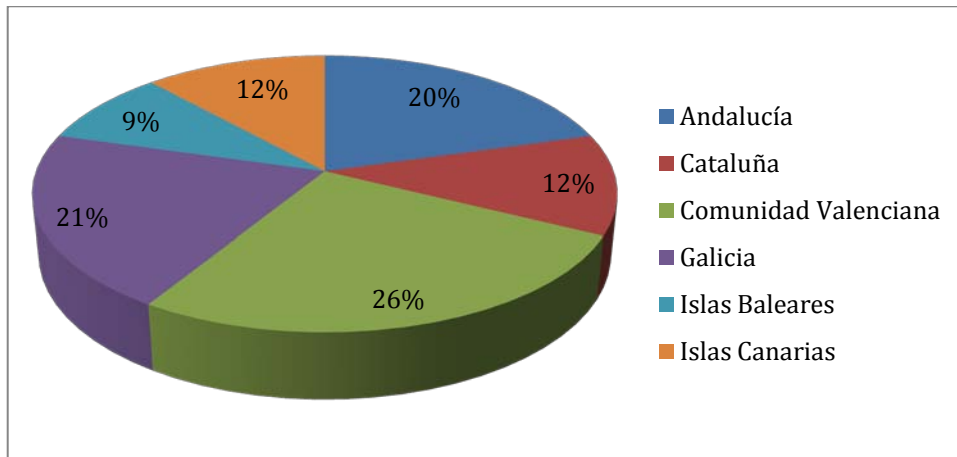
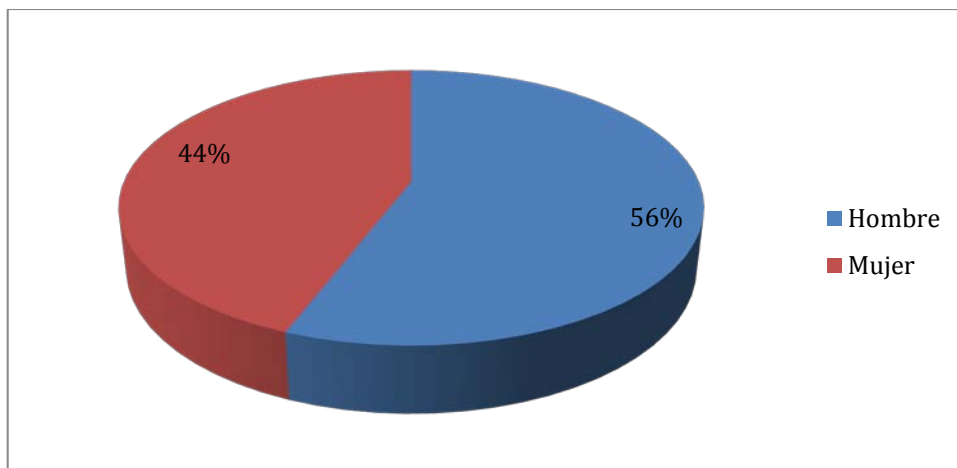
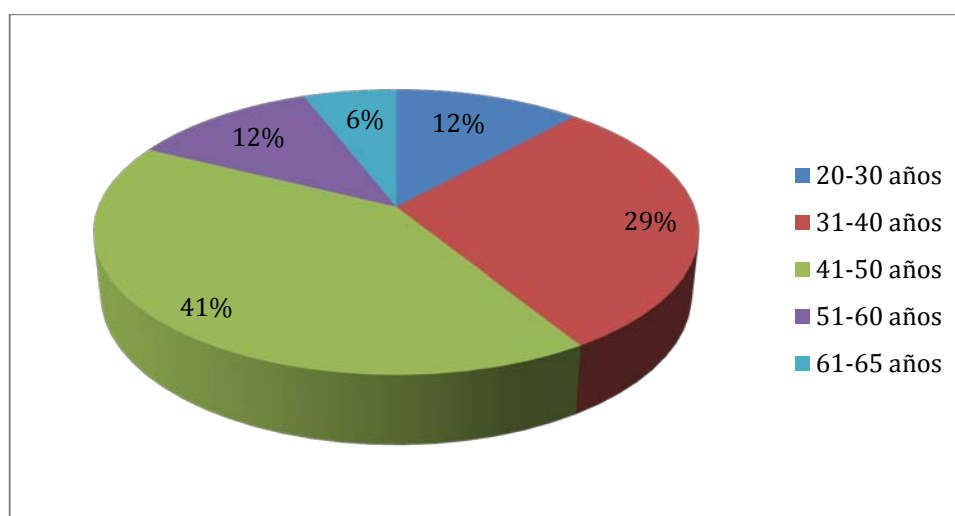


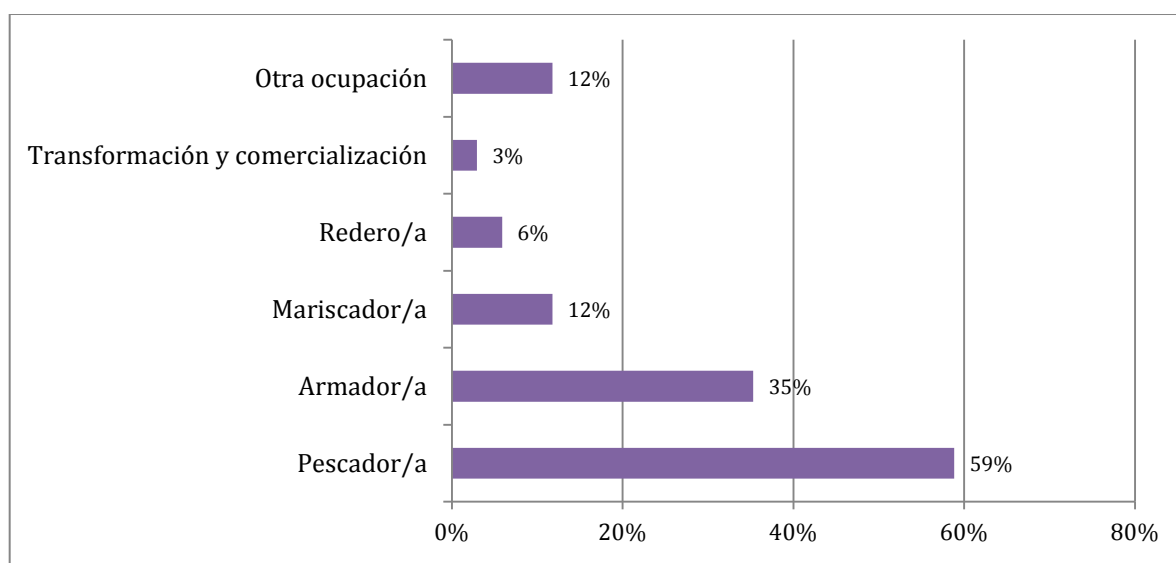
Gráfico 2: Distribución de la muestra por sexo



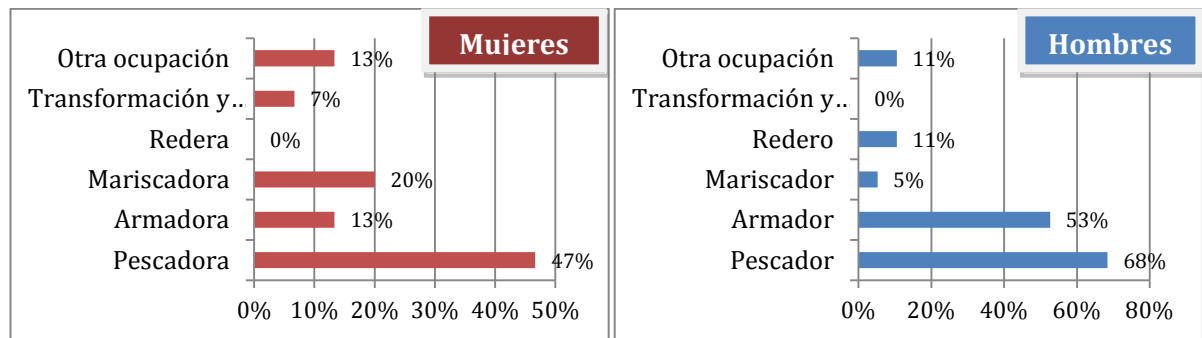
De cara a la realización de este seguimiento, se ha buscado un equilibrio en la muestra desde el punto de vista de género, por ello los cuestionarios dirigidos a los trabajadores del sector se remitieron a las Cofradías de Pescadores de todo el territorio nacional, a fin de que éstas, a su vez, lo trasladaran a dos mujeres y dos hombres dentro de sus asociados para ser cumplimentados de forma individual. Finalmente, se ha recibido un mayor número de cuestionarios cubiertos por hombres (concretamente 19, frente a 15 cubiertos por mujeres), en tanto que varias de las Cofradías de Pescadoras consultadas han indicado que no disponen entre sus miembros de ese número mínimo de mujeres que se solicitaba. No obstante, la representatividad femenina en la muestra es suficientemente alta como para aportar resultados concluyentes desde una perspectiva de género.

Gráfico 3: Distribución de la muestra por edad

Tal y como se observa en el gráfico, la horquilla mayoritaria de edad de los particulares que han cumplimentado el cuestionario se encuentra entre los 41 y 50 años; seguida de la horquilla de 31 a 40 años. Asimismo, la amplia mayoría de los trabajadores del sector que han participado en el estudio (el 82%) se encuentran por debajo de los 50 años.

Gráfico 4: Distribución de la muestra por subsector de actividad profesional

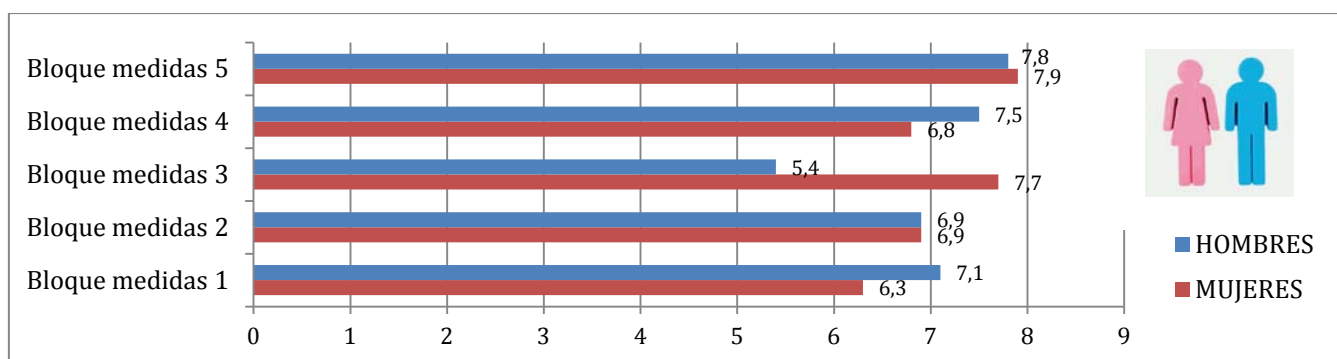
Mayoritariamente, los trabajadores/as participantes se dedican al subsector de la pesca a la actividad extractiva (pescadores, armadores o mariscadores). Dentro de “otras ocupaciones” (que desarrollan el 12% de la muestra) se encuentran las labores vinculadas a las subastas en lonja o en el trabajo administrativo dentro de la Cofradía de Pescadores. Es importante señalar, que varios trabajadores de la muestra se dedican al mismo tiempo a distintos subsectores de actividad; siendo frecuente que sean al mismo tiempo armadores y pescadores, o casos en los que compaginan la pesca extractiva con el marisqueo o con la actividad de confección y mantenimiento artesanal de redes de pesca.

Gráficos 5 y 6: Distribución de la muestra por subsectores de actividad y sexo

Según se observa en estos gráficos, en la pesca extractiva la presencia femenina sigue siendo significativamente inferior a la masculina (casi 20 puntos porcentuales más baja). Asimismo, las mujeres de la muestra siguen destacando en oficios tradicionalmente femeninos como el marisqueo, la transformación y la comercialización u otras ocupaciones como las labores administrativas. En el caso de la elaboración de redes de pesca, a pesar de ser un oficio fundamentalmente femenino en la generalidad del sector, los dos únicos trabajadores de la muestra que se dedican a esta actividad son hombres, pero ambos compaginan esta labor como rederos con la actividad principal de pescador y armador.

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

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

Gráfico 7: Actuaciones que favorecen en mayor medida la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola

Bloque medidas 1: Acciones de sensibilización dirigidas a los diferentes agentes del sector orientadas a eliminar los roles tradicionalmente asociados al género.

Bloque medidas 2: Medidas para detectar, controlar y corregir la discriminación laboral por cuestión de sexo.

Bloque medidas 3: Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Bloque medidas 4: Medidas para favorecer adaptaciones y reformas estructurales en los barcos de gran porte.

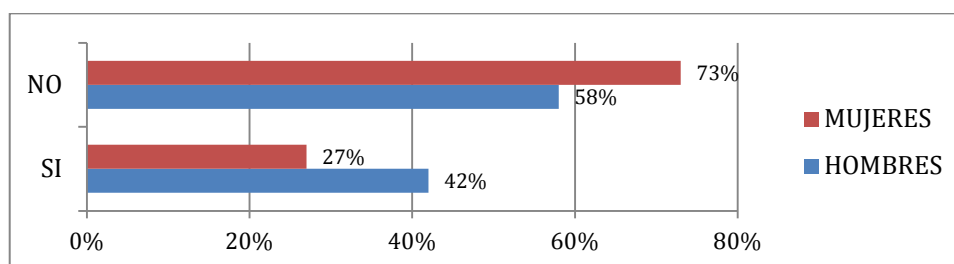
Bloque medidas 5: Medidas de promoción de la igualdad en los procesos selectivos y en las políticas de acceso, mantenimiento y promoción del empleo.

Siguiendo una valoración del 1 al 10, las medidas que el conjunto de trabajadores de ambos sexos consultados consideran más efectivas a la hora de promover la incorporación laboral de la mujer al sector, especialmente en subsectores de actividad en los que están infrarrepresentadas, son: las medidas de promoción de la igualdad en los procesos selectivos y en las políticas de acceso, mantenimiento y promoción al empleo (con una puntuación media de 7,8), seguida de las medidas para favorecer las adaptaciones y reformas estructurales en los barcos (con una puntuación media de 7,1).

No obstante, si desagregamos los datos por sexo, observamos significativas diferencias, por ejemplo, una de las medidas que las mujeres consideran más importante a la hora de promover su incorporación al sector es la conciliación de la vida laboral y familiar, que es sin embargo es la medida a la que los hombres dan menor puntuación.

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

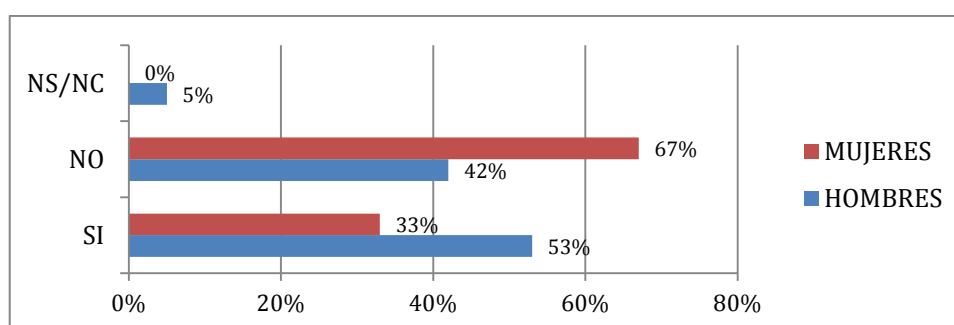
Gráfico 8: Participación en procesos formativos o de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad pesquera



Sólo un 35% del conjunto de trabajadores de la muestra (de ambos sexos) han participado en cursos de formación complementaria. No obstante, por sexo, la diferencia a nivel de formación complementaria es significativa, pues un 42% de los hombres han recibido este tipo de capacitación profesional, frente a solo un 27% de las mujeres.

En cuanto a las áreas temáticas, en el caso de las mujeres destacan los cursos para acceder al título de patrón local de pesca o patrón polivalente, así como otros relacionados con la contabilidad, la facturación y la gestión empresarial. En el caso de los hombres destacan, asimismo, los cursos de patrón local de pesca y otras materias como el salvamento y los primeros auxilios, la comercialización, el marketing, el coaching, la informática y la gestión alimentaria.

Gráfico 9: ¿Pertenece a alguna asociación o Grupo de Acción Local de Pesca?



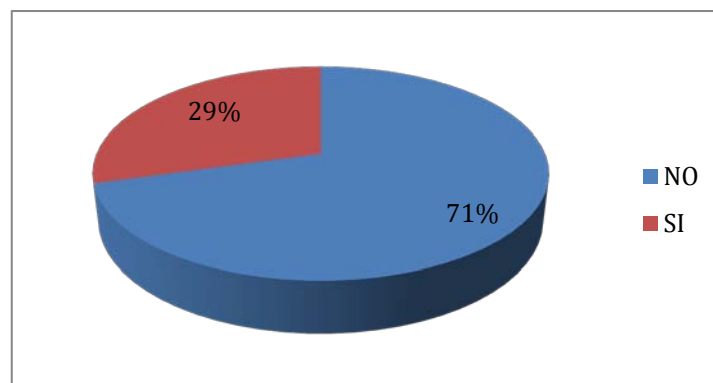
Además de pertenecer a las Cofradías de Pescadores, un 44% los trabajadores del estudio (de ambos sexos) también forman parte de otras entidades sectoriales como la Confederación Española de Pesca, las Organizaciones de Productores o los Grupos de Acción Local de Pesca.

La representatividad de las mujeres en el seno de estas organizaciones es menor que la de los hombres, tal y como refleja el anterior gráfico (un 33% frente a un 53%).

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

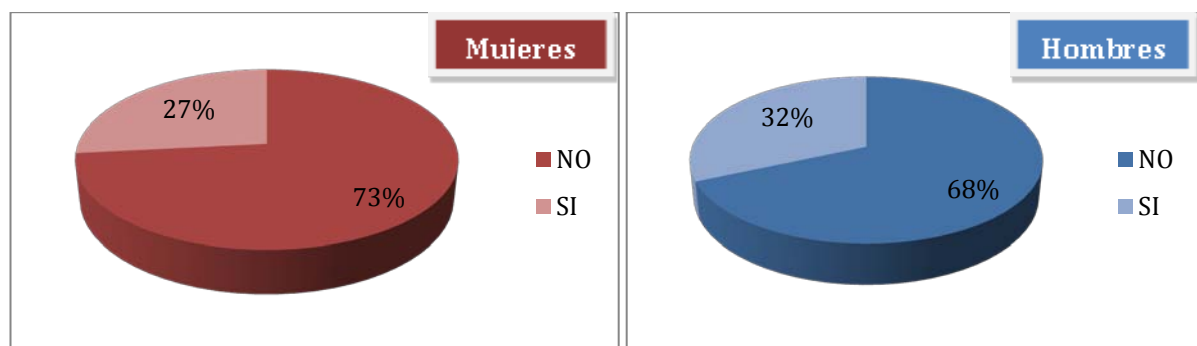
Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo:

Gráfico 10: ¿Considera que existe diferencia salarial entre las trabajadoras y trabajadores dentro de su actividad profesional?



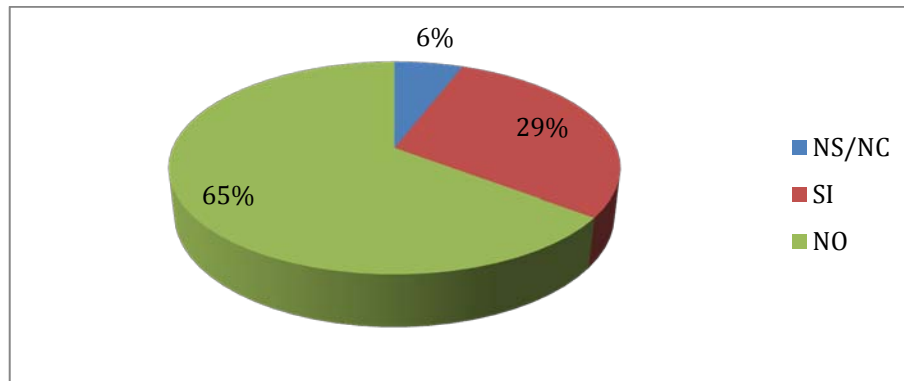
El 29% de los trabajadores encuestados (de ambos sexos) consideran que sí existe discriminación salarial asociada al sexo dentro de la actividad profesional que desempeñan en el sector pesquero.

Gráficos 11 y 12: Percepción de la discriminación salarial en la actividad según sexo



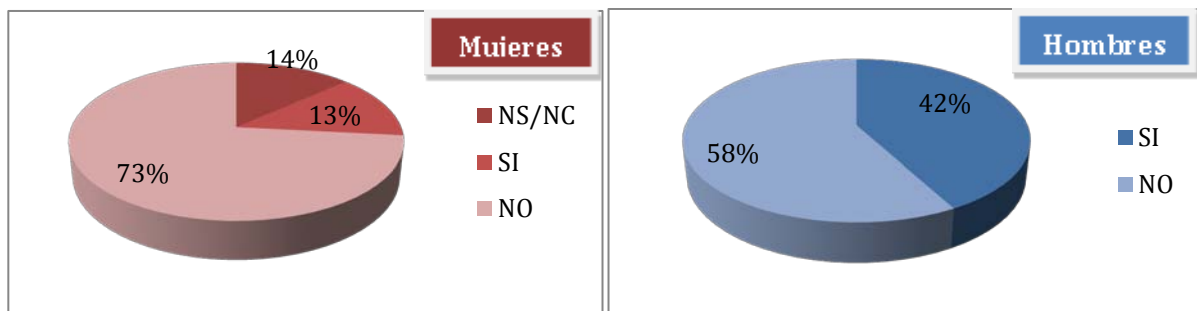
Dado que la discriminación salarial, en caso de producirse, suele afectar al sexo femenino, resulta llamativo que la percepción de discriminación en la actividad pesquera sea mayor entre los hombres que entre las mujeres (un 32% de hombres consideran que sí existe frente a un 27% de mujeres).

Gráfico 13: Más allá de su actividad ¿considera que existe diferencia salarial entre hombres y mujeres en el sector pesquero en general?



Igual que en el gráfico 10, el porcentaje de trabajadores (de ambos sexos) que consideran que existe discriminación salarial en el sector pesquero en su conjunto, y no sólo en su actividad específica, es del 29%.

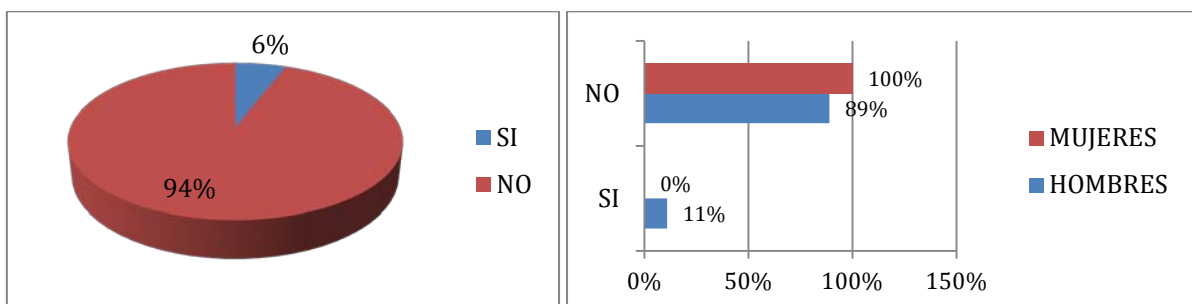
Gráficos 14 y 15: Percepción de la discriminación salarial en el sector según sexo



En esta pregunta se hace todavía más evidente la diferente percepción acerca de la discriminación salarial que tienen los trabajadores y las trabajadoras del sector, pues un muy significativo 42% de los hombres consideran que dicha desigualdad se da en el conjunto del sector, frente a sólo un 13% de mujeres que opinan lo mismo.

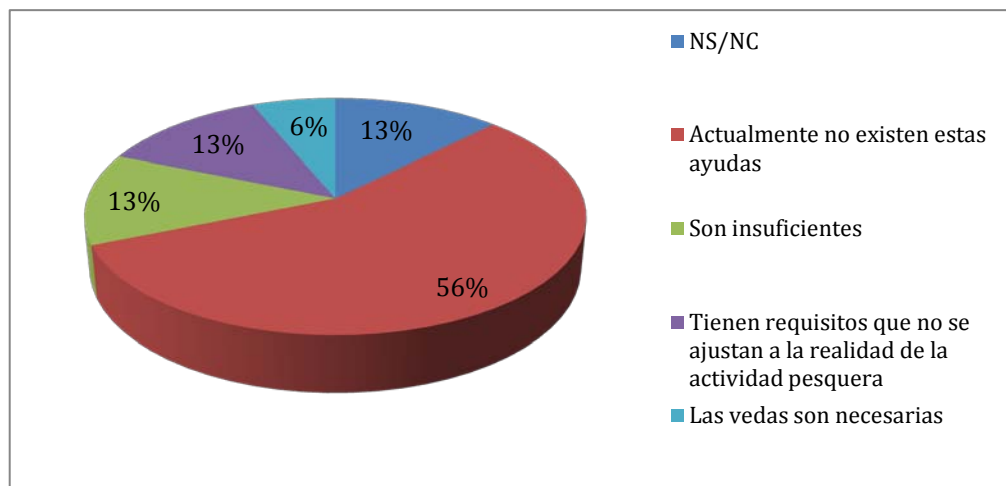
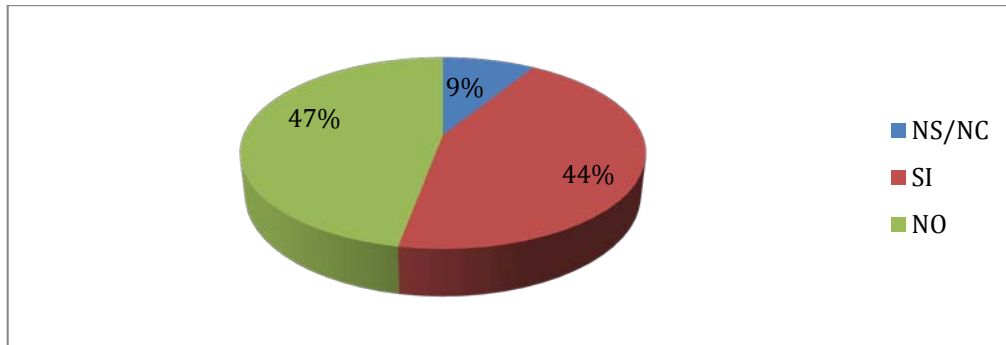
Objetivo 2.2: Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad

Gráfico 16: ¿Desarrolla alguna actividad de diversificación complementaria que le permita obtener nuevas vías de ingresos?



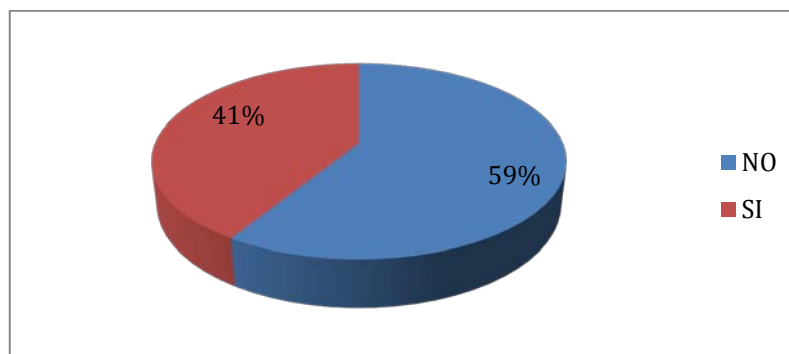
Sólo un 6% del conjunto de los trabajadores consultados (de ambos sexos) realiza actividades de diversificación que le permiten obtener ingresos complementarios. En base a las respuestas obtenidas, no existe ninguna mujer que realice este tipo de actividades.

Gráficos 17 y 18: Considera adecuadas las ayudas socioeconómicas dirigidas a profesionales del sector para hacer frente a periodos de inactividad. ¿Por qué?



Entre los motivos que argumentan quienes han valorado como inadecuadas estas ayudas destaca, según el 56% de los trabajadores del sector, el hecho de que actualmente no se estén concediendo.

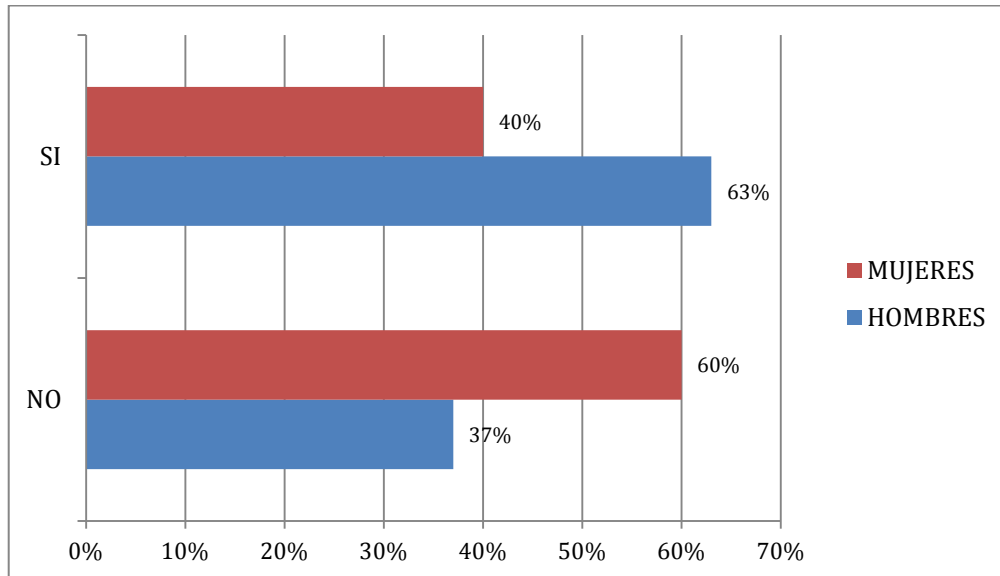
Gráfico 19: ¿Ha disfrutado de alguna de estas ayudas?



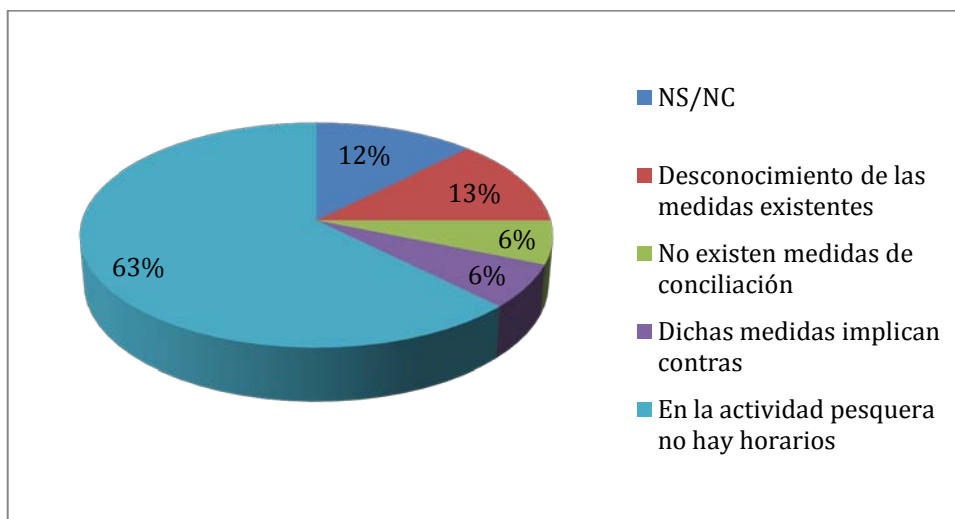
Un 41% del conjunto de trabajadores consultados han recibido estas ayudas, aunque una buena parte de ellos reconoce que no ha sido en los últimos años.

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

Gráficos 20 y 21: Considera adecuadas las medidas existentes para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Por qué?



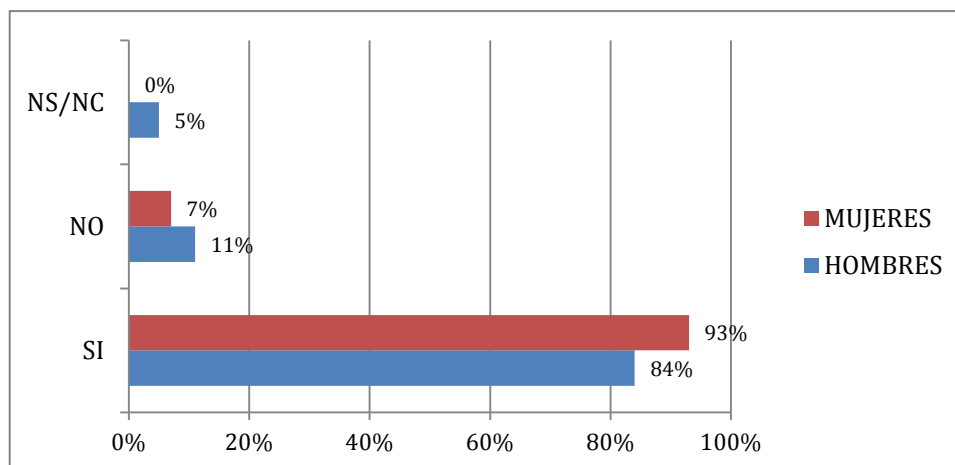
El 47% de los trabajadores del sector (de ambos sexos) consideran que las medidas actualmente existentes en el sector para la conciliación de la vida laboral y familiar son inadecuadas. No obstante, tal y como se refleja en la gráfica, la opinión acerca de esta cuestión es muy diferente en función del sexo del trabajador. La mayoría de las mujeres (el 60%) consideran dichas medidas como inadecuadas, mientras que la mayoría de los hombres (el 63%) las consideran adecuadas.



Dentro de ese 47% de trabajadores que afirman que no son adecuadas las medidas existentes, el principal argumento que apuntan (en el 63% de los casos) es que en la actividad pesquera no existen horarios, o estos son tan irregulares que impiden la conciliación, por lo que cuestionan que se pueda implantar este tipo de medidas. Por su parte, un 13% afirman desconocer qué medidas existen en la actualidad para hacer frente a esta cuestión.

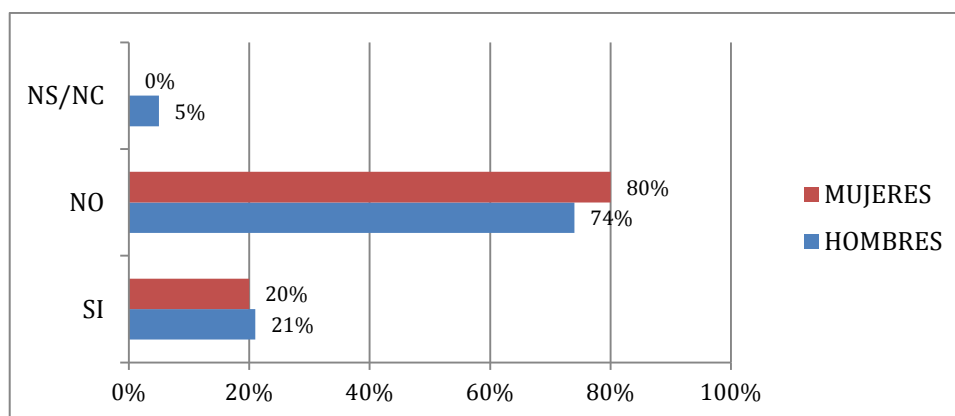
Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo

Gráfico 22: ¿Ha participado en programas de formación o acciones divulgativa en las que se le haya informado sobre equipamientos y medidas de protección y prevención de riesgos laborales?

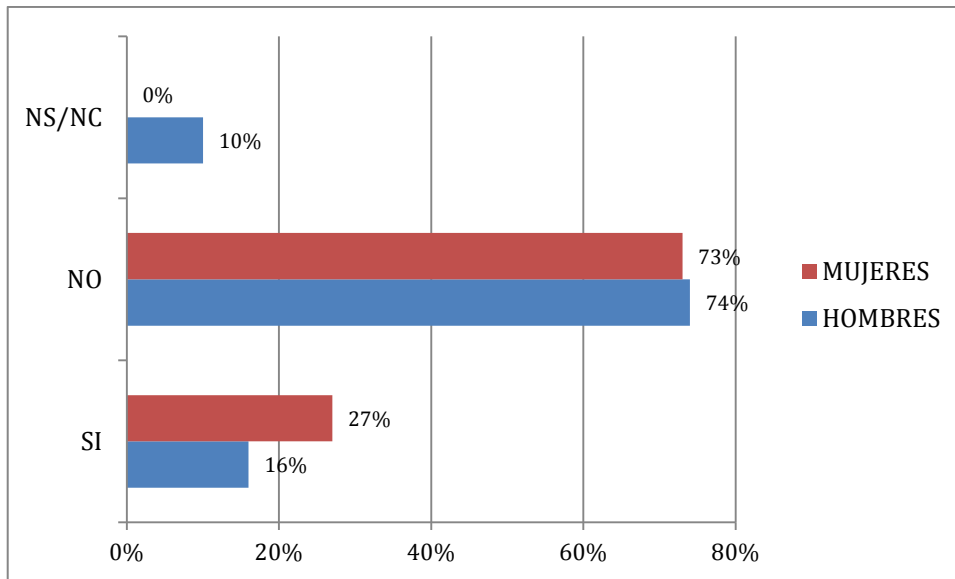


El 88% de los trabajadores del estudio (de ambos sexos) han recibido formación en materia de seguridad y riesgos laborales. Por sexo, las mujeres ha participado mayoritariamente en este tipo de formación: un 93% de frente a un 84% de los hombres.

Gráfico 23: ¿Considera necesario adoptar medidas para el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo, en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud, o introducir equipamiento necesario para el desempeño de su trabajo en condiciones de seguridad?

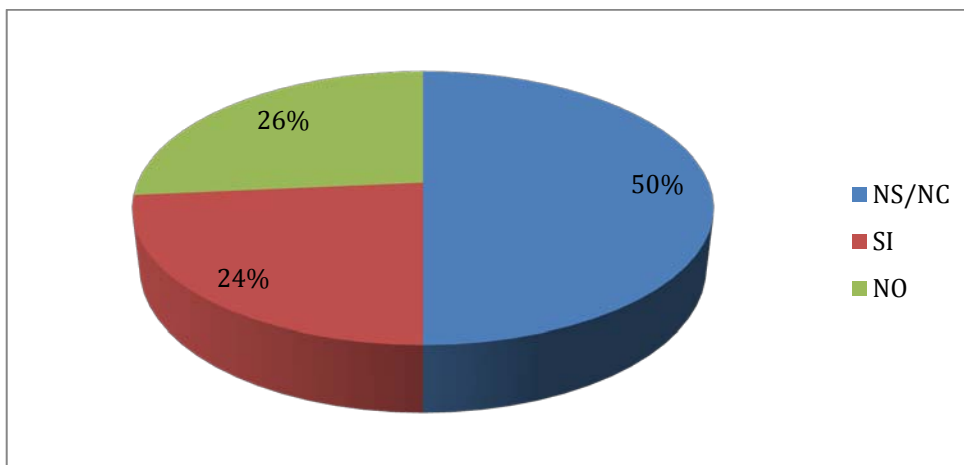


El 78% de los trabajadores del sector (de ambos sexos) afirma que no es necesario realizar nuevas mejoras en el acondicionamiento y equipamiento de los lugares de trabajo desde el punto de vista de la seguridad. Por sexo, la tendencia en la respuesta es similar: el 80% de las mujeres opina que no son necesarias este tipo de medidas, y opinan lo mismo el 74% de los hombres. No obstante, dentro del 20% de mujeres que han opinado que sí es necesario mejorar las instalaciones, concretamente miembros del colectivo de mariscadoras indican que lo más urgente sería realizar reformas a nivel de vestuarios y duchas.

Objetivo 2.5: Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional**Gráfico 24: ¿Alguna vez ha padecido alguna dolencia que el médico o la mutua le haya reconocido como enfermedad profesional específicamente asociada a su actividad?**

El 21% de los trabajadores participantes en este estudio (de ambos sexos) reconocen haber padecido enfermedades que les han sido reconocidas como profesionales, en tanto que asociadas a su actividad. Por sexo, dicho reconocimiento se da, aunque ligeramente, en mayor medida en el caso de las mujeres (un 27%, frente a un 16% en el caso de los hombres).

Entre las enfermedades profesionales que han padecido estos trabajadores se encuentran, en el caso de las mujeres, la artrosis, problemas de columna como las hernias discales, aplastamientos de disco o dolores cervicales, así como las hernias abdominales. En el caso de los hombres se han señalado las siguientes: el dolor lumbar y de rodillas, la otitis intermitente y la sordera.

Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación**Gráfico 25: ¿Existen coeficientes reductores aplicables a su categoría profesional?**

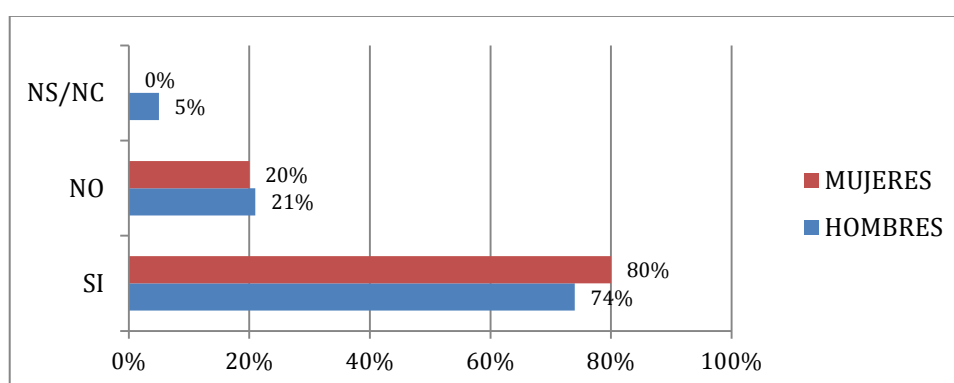
El 50% de los participantes en este estudio no han respondido a esta cuestión, y el 50% restante se reparte casi a partes iguales entre los que señalan que sí cuentan con coeficientes reductores (un 24%) y los que aseguran que no (un 26%).

En base a las respuestas obtenidas por parte del 24% que contestó afirmativamente a la pregunta, el coeficiente reductor mayoritario del que se benefician estos trabajadores es de 0,15 en el caso de los pescadores de embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto (TRB).

EJE 3. Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector:

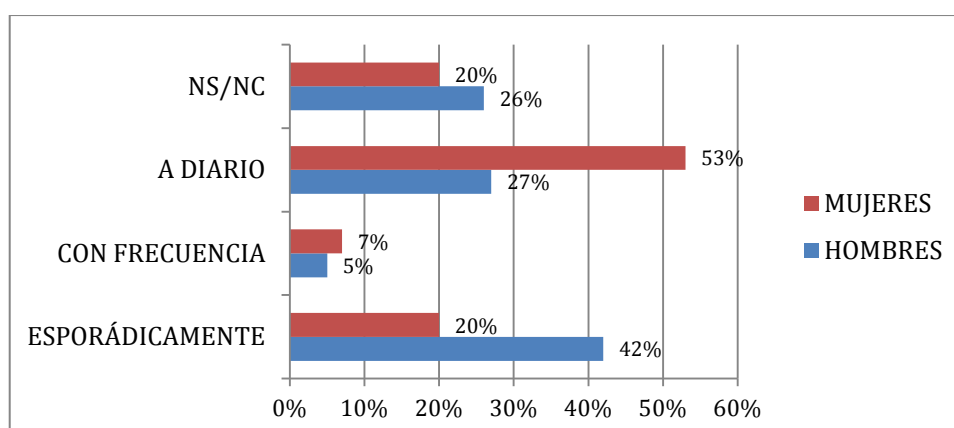
Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola

Gráfico 26: ¿Está familiarizada/o con las nuevas tecnologías (redes sociales, correo electrónico, internet, etc.?)



El 76,5% de los trabajadores consultados (de ambos sexos) asegura estar familiarizado con las nuevas tecnologías. En este aspecto no existen grandes diferencias entre sexos, aunque el dominio por parte de las mujeres es ligeramente superior (un 80% frente a un 74% en el caso de los hombres).

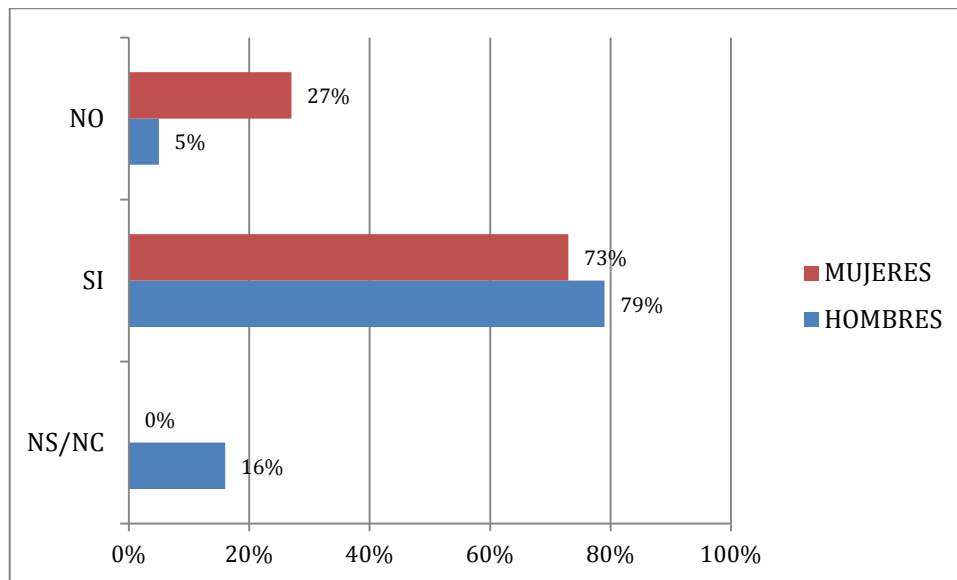
Gráfico 27: ¿Con qué frecuencia usa las nuevas tecnologías?



En este caso sí se aprecia una clara diferencia en función del sexo en cuanto a la frecuencia en el uso de las nuevas tecnologías. Así pues, un significativo 53% de las mujeres del sector afirman usarlas a diario, frente a solo un 27% de los hombres. En el otro extremo, sólo un 20% de mujeres usan las nuevas tecnologías esporádicamente, frente al 42% de los hombres.

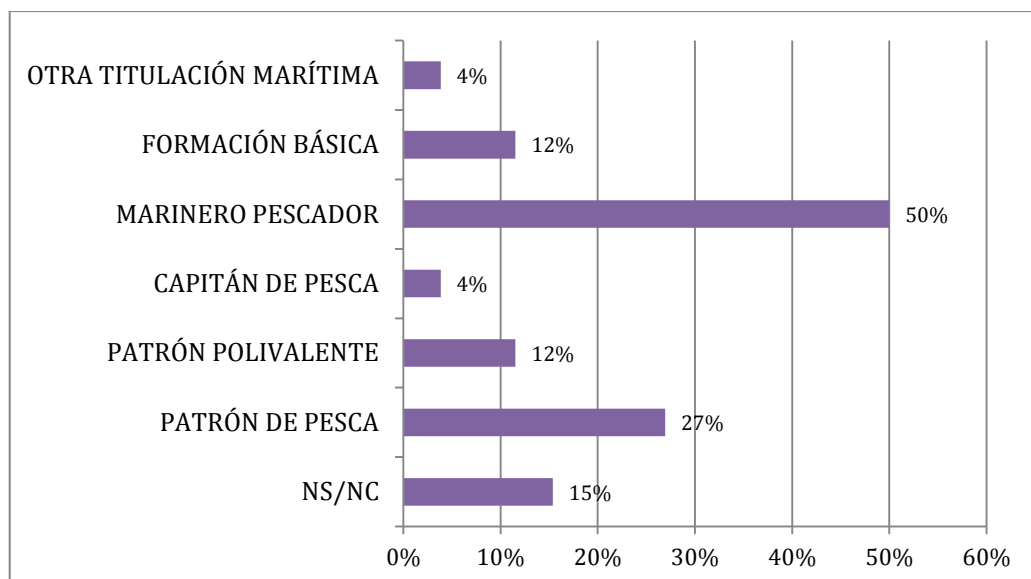
Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector

Gráfico 28: ¿Dispone de certificado de profesionalidad?



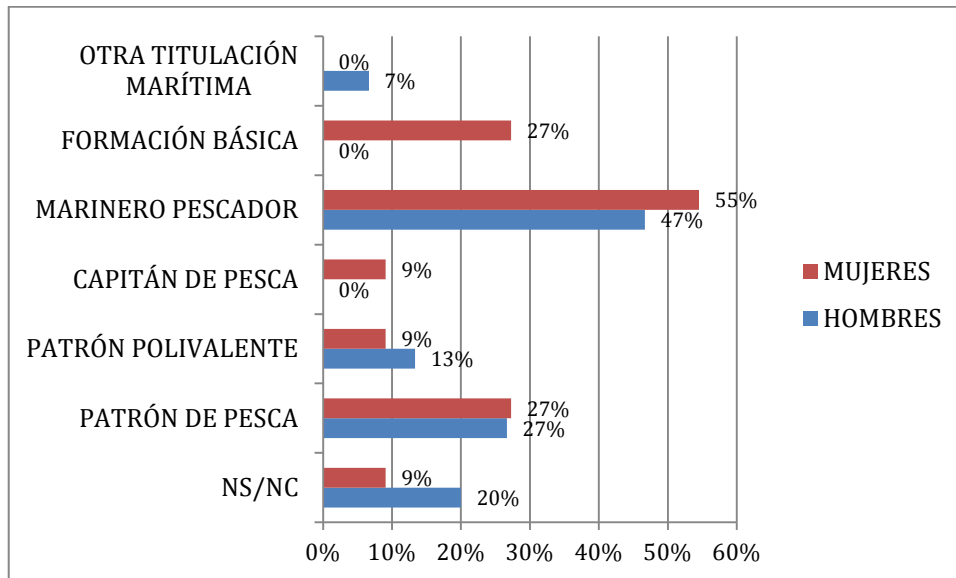
En torno al 14% de los trabajadores del sector (de ambos sexos) todavía no disponen de certificados de profesionalidad. Desagregando por sexo, el porcentaje de mujeres que trabajan en este ámbito de actividad y que todavía no disponen de dicha acreditación es muy superior al de los hombres (un 27% frente a un 5%).

Gráfico 29: ¿Cuál es su certificado de profesionalidad?



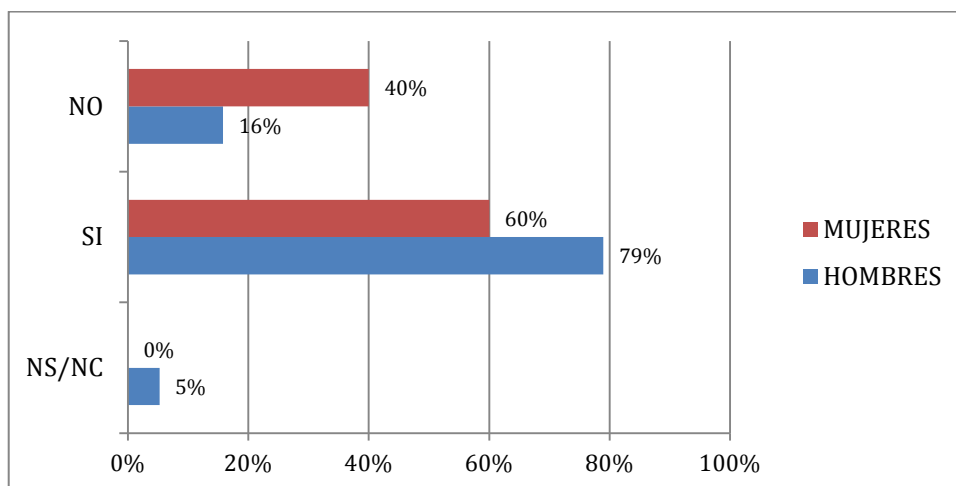
Por tipo de certificado de profesionalidad, el mayoritario entre los trabajadores (de ambos sexos) es el de marinerero pescador (que posee el 50% de los encuestados que ha afirmado que cuentan con título profesional), seguido del de patrón de pesca (27%).

Dentro del 76% de trabajadores del sector que sí disponen de certificado de profesionalidad o título acreditativo para el desempeño de su actividad, si desagregamos los datos por sexo, la distribución por tipo de certificado entre hombres y mujeres es la siguiente:

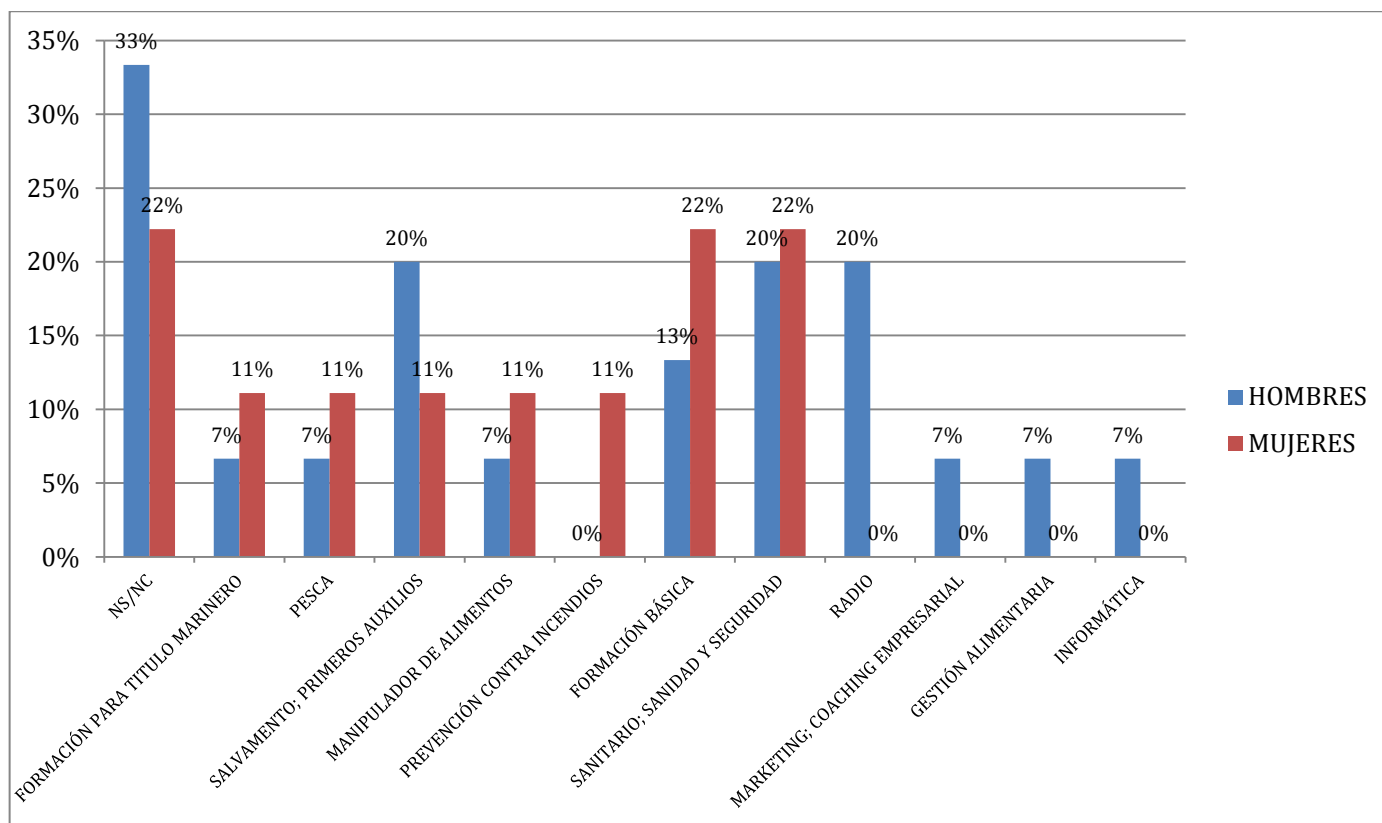


En el caso de las titulaciones mayoritarias para el total de la muestra (marinerero pescador y patrón de pesca) se observa un cierto equilibrio entre sexos: el 27% de hombres y de mujeres, respectivamente para el caso de patrón de pesca y un 55% de mujeres frente a un 47% de hombres en el caso del certificado de marinerero pescador).

Gráfico 30: ¿Ha participado en procesos formativos o de capacitación profesional en materias específicas o relativas a su actividad?



El 70% de los trabajadores del sector (de ambos sexos) han participado en cursos de formación o capacitación profesional específicos de su actividad. El porcentaje de participación masculina en este sentido es superior al de las mujeres, como se observa en el gráfico.

Gráfico 31: Temática de los cursos de formación, por sexo

En el caso de los hombres los cursos en los que más han participado están relacionados con el salvamento y los primeros auxilios o las áreas de sanidad y seguridad laboral, así como los cursos de radio. En el caso de las mujeres, la participación se orienta también hacia cursos relacionados con la sanidad y seguridad, así como la formación básica.

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

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

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

Los objetivos 4.1 y 4.2 del Plan para la Igualdad de género en el Sector Pesquero y Acuícola están estrechamente vinculados, pues el segundo de ellos no será posible si no se da un salto hacia la consecución del primero, esto es, fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y poder del sector.

A la hora de evaluar el grado de paridad o equilibrio entre sexos en este sentido, los datos aportados en los cuestionarios que de forma individual han cumplimentado los trabajadores del sector pesquero y acuícola consultados no resultan óptimos, pues aunque en la mayoría de los casos han indicado el número de mujeres que forman parte de su cofradía, o han señalado

cuántas de ellas ocupan puestos en los órganos directivos, no disponemos del total de miembros de cada Cofradía para hacer un estudio comparado desagregado por sexo, de forma que pudiera medirse la representatividad femenina sobre el total de trabajadores de cada una de las cofradías cuyos miembros han participado en este estudio.

Ante esta dificultad, hemos utilizado otros datos más oficiales para evaluar esta cuestión. En este sentido, a continuación se muestran algunos datos sobre participación femenina en los órganos de gobierno de las Cofradías de Pescadores que han sido aportados en 2015 a la Administración Central de Pesca por parte de las diferentes Comunidades Autónomas costeras, a partir de consultas a las cofradías de pescadores (o federaciones de cofradías) de sus respectivos territorios. Dichos datos, aunque no pueden ser comparados de manera global, sí que aportan una primera aproximación

CCAA	Mujeres en Cabildos	Mujeres en Juntas Generales	% representación total en puestos directivos
Galicia	23,9%	22,8%	23,2%
Andalucía	0,7%	2,2%	
Principado de Asturias	---	---	Solo 7 mujeres en el total de órganos de gobierno
Cantabria	---	---	2,7%
Cataluña		3 mujeres	
Comunidad Valenciana	0,6%	2,5%	
País Vasco		1 mujer	
Murcia	0%	0%	0%
Islas Baleares			3,8%
Islas Canarias	No se disponen de datos		

CONCLUSIONES:

Tras el análisis de los datos extraídos de los cuestionarios recibidos para este primer seguimiento del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), se extraen las siguientes conclusiones, que se han estructurado siguiendo los Ejes y Objetivos previstos en dicho Plan para cada uno de los grupo de interés en esta evaluación del Plan, esto es: Comunidades autónomas (**GRUPO 1**), organizaciones sectoriales (**GRUPO 2**) y trabajadoras y trabajadores del sector (**GRUPO 3**).

Conclusiones en relación al GRUPO 1:

Una de las principales conclusiones que se extrae de este primer seguimiento es que existe un importante grado de compromiso por parte de las Administraciones pesqueras, en las distintas Comunidades Autónomas participantes en la encuesta, en lo que respecta a la implementación de actuaciones relacionadas con el **Eje 1 sobre fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulso al emprendimiento femenino**.

Dichas CCAA han puesto en marcha un buen número de medidas encaminadas a promover la incorporación laboral de las mujeres en el sector pesquero y acuícola, entre las que destaca considerar la creación de empleo femenino como criterio de selección y baremación a la hora de adjudicar ayudas a proyectos y empresas con cargos a los fondos europeos. Asimismo, resultan muy adecuadas las acciones desarrolladas en los diferentes territorios costeros para impulsar el emprendimiento y la diversificación profesional de las mujeres del sector, mediante el apoyo financiero a los proyectos promovidos por emprendedoras o los talleres de dinamización empresarial.

Por otro lado, son especialmente positivas las actuaciones que han llevado a cabo las Administraciones autonómicas para apoyar la creación y mantenimiento del tejido asociativo femenino, destacando en este sentido el papel de dinamizadores de los Grupos de Acción Local de Pesca.

En lo que respecta al **Eje 2 sobre mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las mujeres del sector**, hay algunos aspectos en los que es necesario profundizar en los próximos cuatro años de cara a alcanzar los objetivos previstos en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, como es el caso del análisis de los factores que originan brechas de género, la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar o la salud y la seguridad en el trabajo. Para fomentar el desarrollo de nuevas medidas que favorezca un incremento de la actuación en estas materias se proponen en el siguiente epígrafe una serie de recomendaciones.

No obstante, en el marco del Eje 2 se observan importantes avances en relación a la implementación de medidas por parte de las CCAA para incentivar la elaboración y aplicación de planes y estrategias de igualdad en las empresas del sector. Este es un objetivo que las Administraciones de Pesca están cumpliendo a través de medidas como la prevalencia de este criterio en la asignación de ayudas a aquellas organizaciones que cuenten con planes de igualdad o por medio de la creación de Grupos de Trabajo para abordar la transversalidad de género.

Asimismo, según se extrae de los cuestionarios remitidos, desde las CCAA se están impulsado importantes medidas socioeconómicas, como las ayudas a la paralización temporal, para contribuir a que los profesionales del sector puedan hacer frente a periodos de inactividad.

En relación con el **Eje 3 para el impulso del reconocimiento y la Igualdad de Trato y No discriminación en el sector**, resulta satisfactoria la implicación de las CCAA en la visibilización y reconocimiento de las mujeres del sector pesquero, por ejemplo, a través de estadísticas con datos desagregados por sexo en los diferentes sectores de actividad, por medio de estudios y diagnósticos sobre la situación de las mujeres en el sector, o desarrollando informes marco con perspectiva de género en materia de empleo.

Asimismo, las CCAA han impulsado medidas para introducir la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por los fondos para la actividad pesquera; fundamentalmente, estableciendo la igualdad de género como un criterio de baremación en la concesión de ayudas.

Sin embargo, es necesario ampliar los esfuerzos para promover y reforzar el enfoque de género en el área específica de las políticas y normativas sectoriales, así como en la formación en materia de igualdad del personal técnico y político de la Administración. Del mismo modo, hay que continuar avanzando en lo que respecta al reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector, en la línea de las recomendaciones del siguiente apartado.

Por último, en relación al **Eje 4 para el impulso del liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el sector pesquero y acuícola**, se concluye que es necesaria una mayor coordinación y colaboración entre las Administraciones (tanto a nivel autonómico como con el Gobierno Central) para favorecer tanto la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de gestión y decisión del sector, como su participación en la vida económica, política y sociocultural de sus respectivas comunidades y zonas de pesca.

El incremento en el índice de participación de las Comunidades Autónomas en el seguimiento del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) es un aspecto susceptible de mejora en futuros procesos de evaluación, de cara a lograr una mayor distribución territorial de la muestra, puesto que en este primer seguimiento no se ha contado con datos procedentes de regiones que tienen un peso decisivo en la actividad pesquera y acuícola y, por tanto, no deberían quedar fuera del estudio.

Conclusiones en relación al GRUPO 2:

Respecto al **Eje 1 del Plan**, la primera conclusión que se extrae que existe una buena implicación por parte de las organizaciones sectoriales en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, ya que un alto porcentaje de las entidades consultadas (el 69%) ha llevado a cabo actuaciones para promover la incorporación de las mujeres al sector, destacando en este sentido la evolución al alza del empleo femenino (que está creciendo en, al menos, el 56% de las organizaciones consultada), así como su apuesta por la promoción del asociacionismo femenino a través de la creación de nuevas organizaciones de mujeres del sector.

La apuesta por la diversificación pesquera por parte de estas entidades, como fórmula para la creación de empleo, está cobrando peso, pues el 50% de las participantes en la encuesta han

desarrollado proyectos de diversificación, y concretamente en el 38% de estas organizaciones se han dado iniciativas promovidas por mujeres emprendedoras, ligadas fundamentalmente a la transformación y comercialización o al turismo marinerero

Por otro lado, algo menos de la mitad de las entidades participantes en la encuesta han emprendido actuaciones relacionadas con la formación en materias complementarias a la actividad que realizan mujeres, lo cual reduce la proyección profesional de las trabajadoras integradas en estas organizaciones.

En cuanto al **Eje 2 del Plan**, una de las principales conclusiones es que las organizaciones sectoriales perciben, en un alto porcentaje (el 75%), la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector pesquero, pero mayoritariamente opinan que dichas diferencias no se dan dentro de sus organizaciones.

Dentro de las directrices u orientaciones para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de las mujeres del sector que contempla el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), las organizaciones sectoriales han de ampliar y reorientar sus esfuerzos en materias como el desarrollo de planes de igualdad o estrategias específicas de género (sólo un 25% de las entidades participantes en el estudio han implementado medidas en este sentido) o el reconocimiento de las enfermedades profesionales (sólo un 19% han impulsado actuaciones en este sentido). En el siguiente apartado se sugieren algunas recomendaciones en relación a estos aspectos. No obstante, se empiezan a ver resultados en materia de la conciliación de la vida laboral y familiar, pues la mitad de las organizaciones llevado a cabo medidas de flexibilización horaria.

En lo que respecta al **Eje 3 del Plan**, las organizaciones sectoriales han de intensificar la incorporación de mecanismos para favorecer la igualdad de trato y no discriminación, especialmente en aspectos relacionados con la visibilización de las mujeres de la actividad pesquera y acuícola (sólo el 31% han realizado estudios sobre la situación sociolaboral de los colectivos femeninos) o con la formación del personal técnico en materia de igualdad (sólo un 6% han impulsado medidas en este sentido). No obstante, el grado de implementación de medidas para el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector, así como la tipología de las mismas, resulta satisfactorio --aunque obviamente susceptible de mejora--, ya que la mitad de las organizaciones han desarrollado actuaciones en este sentido, entre las que destacan las acciones de comunicación para fomentar la presencia de las mujeres del sector en los medios y canales de divulgación, así como aquellas para el impulso del asociacionismo.

En relación al **Eje 4**, se concluye que la representatividad entre hombres y mujeres en las organizaciones sectoriales que componen la muestra es, en términos porcentuales, relativamente paritario, pues en un 38% de las entidades participantes en la encuesta se dan porcentajes de representatividad femenina en la plantilla superiores al 50%. No obstante, a nivel de órganos de gobierno y puestos de responsabilidad el desequilibrio entre sexos es muy superior, con un predominio claro de los hombres en los Comités de Dirección y Juntas Directivas.

Conclusiones en relación al GRUPO 3:

Por último, en lo que respecta al Grupo 3, compuesto por trabajadoras y trabajadores del sector, una de las principales conclusiones que se obtienen en relación al **Eje 1 del Plan** es que la mayoría de los participantes en este estudio considera como prioritarias, a la hora de fomentar la incorporación laboral de las mujeres al sector, aquellas medidas que permitan impulsar la promoción de la igualdad en los procesos selectivos y en las políticas de acceso, mantenimiento y promoción del empleo, así como aquellas que sirvan para favorecer adaptaciones y reformas estructurales en los barcos, de cara a facilitar el acceso laboral de las mujeres a ámbitos en los que están infrarrepresentadas, como es el caso de la pesca extractiva. Esto último podría contrastar, en una primera lectura, con la opinión de de las organizaciones sectoriales que, de forma mayoritaria (el 63%) consideran que no es necesario adoptar medidas para el acondicionamiento o mejora de las instalaciones y lugares de trabajo. No obstante, es necesario aclarar que la pregunta realizada a dichas organizaciones en relación a si es necesario o no este tipo de reformas no ha sido formulada desde el punto de vista de la perspectiva de género, sino desde el punto de vista de la habitabilidad, higiene y salud laboral.

Una segunda conclusión es que existe un gran desequilibrio entre mujeres y hombres en lo que respecta a la participación en cursos de formación que les ayuden a mejorar su desarrollo profesional y sus expectativas laborales presentes y futuras, pues ésta es especialmente baja en el caso de las mujeres (un 27% frente a un 42% en el caso masculino). Por ello, resulta necesario, por un lado, mejorar la oferta cursos con especial hincapié en la perspectiva de género y, por otro, incentivar la implicación femenina en los procesos formativos de este tipo, a fin de que las mujeres del sector no vean perjudicadas su posibilidades de proyección profesional respecto a los hombres.

Como conclusión en relación al **Eje 2 del Plan**, este estudio deja claramente de manifiesto que existen importantes discrepancias en la percepción de las desigualdades de género en función de si el trabajador es hombre o es mujer. Concretamente, en relación a las brechas salariales, lo más llamativo es que las mujeres del sector perciben la discriminación en este sentido en menor medida que los hombres, cuando son tradicionalmente ellas las que suelen resultar más perjudicadas. No obstante, en la valoración que ambos sexos hacen acerca de lo adecuadas o no que resultan las medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar sucede justamente al contrario, pues la mayoría de las mujeres (el 60%) consideran que éstas son inadecuadas, frente a una mayoría de hombres (el 63%) que opinan lo contrario.

Hay dos cuestiones en las que, sin embargo, sí se da una cierta coincidencia entre ambos sexos. Por un lado, las enfermedades asociadas a la actividad pesquera, pues un porcentaje similar de mujeres y hombres (el 73% y 74%, respectivamente) afirma que nunca les han sido reconocidas como tales. Por otro lado, la necesidad de adoptar medidas para el acondicionamiento y mejora de instalaciones y lugares de trabajo desde el punto de vista de la habitabilidad, higiene y salud, pues en este caso, el porcentaje de hombres y el de mujeres que consideran que sí es prácticamente el mismo.

Por otro lado, y aunque los resultados de la encuesta a CCAA y entidades sectoriales revelaban que las mujeres están participando en las diversificación pesquera, ninguna de las mujeres participantes en este estudio ha asegurado desarrollar algún tipo de actividad en este sentido.

Dentro del **Eje 3 del Plan**, en lo que respecta al conocimiento de nuevas tecnologías, se extrae una conclusión muy positiva, pues los trabajadores del sector aseguran estar familiarizados con ellas en un alto porcentaje, mayor en el caso de las mujeres (el 80% frente al 74% de hombres), que además son las que señalan una mayor frecuencia en su uso. Una de las medidas que se establecen en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), y que es común a varios ejes prioritarios, es el fomento en el uso de las TICs desde el punto de vista de género, por lo que el resultado que se extrae de este seguimiento en este sentido nos lleva a asegurar que se ha producido un gran avance en este sentido.

A diferencia de lo anterior, en materia de reconocimiento profesional de la actividad las mujeres del sector siguen estando muy por detrás de los hombres, en tanto que un 27% de ellas todavía no dispone de certificados de profesionalidad, frente a un 5% de hombres que se encuentran en la misma situación.

Ahondando en el reconocimiento profesional, resulta muy reseñable el alto porcentaje de mujeres que cuentan con titulaciones vinculadas a la pesca extractiva (un 55% de las participantes en la encuesta disponen del título de marinero pescador y un 27% tienen el título de patrón de pesca), ámbito de actividad en el que tradicionalmente las mujeres han estado, y siguen estando, infrarrepresentadas

Asimismo, al igual que ocurría en el caso de la formación complementaria, las mujeres siguen teniendo una menor participación que los hombres en cursos de capacitación en materias específicas o relativas a su actividad profesional (un 60%, casi 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres) y su interés formativo se centra fundamentalmente en materias vinculadas a la sanidad y la seguridad.

Por último, en relación al **Eje 4 del Plan**, se concluye que el objetivo de que las mujeres alcancen un nivel de representatividad similar al de los hombres, en lo que a su participación en los órganos de decisión del sector se refiere, y concretamente en el seno de los órganos de gobierno de las Cofradías de Pescadores, está todavía muy alejado de la realidad. Por ello, este debe seguir siendo un objetivo central en la estrategia en materia de igualdad a desarrollar en los próximos cuatro años.

RECOMENDACIONES:

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

En este sentido, los entes que se han englobado dentro de los Grupos 1 y 2 de este seguimiento son los responsables del impulsar las actuaciones encaminadas a hacer posible una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el sector pesquero y acuícola. Por ello, y en tanto que actúan como promotores y ejecutores de las directrices contenidas en dicho Plan de Igualdad, a ellos van dirigidas las recomendaciones que se señalan a continuación y que servirán para mejorar la implementación de la estrategia prevista en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) a lo largo de su periodo de vigencia.

Dichas recomendaciones se desprenden del análisis previo de las medidas llevadas a cabo por dichos entes, en base a los datos que han aportado en los cuestionarios remitidos para la realización del presente seguimiento.

Eje 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento

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

- Sería conveniente que desde las Administraciones autonómicas se impulsaran actuaciones directamente encaminadas a fomentar la sensibilización y concienciación de los agentes sectoriales, especialmente de aquellos que intervienen en las relaciones laborales y en la contratación de personal, de cara a promover políticas efectivas para la incorporación de la mujer al sector, y que contribuyan a combatir los roles y prejuicios tradicionalmente asociados al género, en especial en el ámbito de la pesca extractiva.
- En el caso de las organizaciones pesqueras pertenecientes al sector extractivo, han de promover mejoras estructurales en los barcos de gran porte a fin de limitar barreras para el acceso y embarque de mujeres, ya que esta es una de las medidas que los propios trabajadores del sector consideran como más efectiva para facilitar su incorporación a este sector.

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

- Es necesario que desde las Administraciones de Pesca de las CCAA se refuerce las acciones formativas en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres

del sector, ya que actualmente son limitadas, pues solo en una de las CCAA consultadas se da una oferta de cursos suficientemente amplia.

- Resultaría adecuado, asimismo, que desde las Administraciones y entidades pesqueras se promoviera un mayor número de cursos de formación en materias complementarias o programas específicos para emprendedoras del sector pesquero, así como otras actuaciones en materia de información, asesoramiento y gestión para incentivar su capacidad empresarial y dar soporte a las iniciativas que desarrollen en este sentido las mujeres de la pesca.
- Ahondando en el aspecto formativo también sería conveniente la impartición de cursos específicos en materia de diversificación pesquera, así como el desarrollo de un mayor número de encuentros y jornadas para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en este sentido; actuaciones que deben ser promovidas tanto por las Administraciones autonómicas como por las organizaciones sectoriales. Todo ello, a fin de incentivar y animar a las mujeres a que emprendan proyectos de diversificación (ya que en base a los resultados de los cuestionarios la iniciativa de las mujeres en este sentido es todavía escasa. El turismo pesquero o marinero, así como la transformación y la comercialización son las áreas que en estos momentos presentan un mayor emprendimiento por parte de las mujeres del sector.
- Por su parte, las organizaciones sectoriales ha de facilitar una mayor integración de las mujeres dentro de su estructura, pues la representatividad femenina en el seno de dichas entidades sigue siendo muy inferior a la de los hombres.

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

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

- Es imprescindible que desde las Administraciones de Pesca, así como en el seno de las organizaciones sectoriales, se promueva la elaboración de análisis y evaluaciones de las desigualdades de género en el ámbito pesquero y acuícola, especialmente destinadas a detectar y corregir las brechas salariales que existen en el sector, según asegura el 29% de los trabajadores consultados.
- Asimismo, es vital que desde las CCAA se aúnen esfuerzos para mejorar las variables estadísticas con datos desagregados por sexo, de manera que se pueda analizar, acudiendo a estadísticas oficiales, las situación laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres del sector, y realizar una comparativa respecto a los hombres.

Objetivo 2.2. Desarrollo de alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad

- Aunque ya están apoyando el desarrollo de actividades que permitan obtener ingresos complementarios a los profesionales del sector (especialmente a través del turismo pesquero o marinero o el desarrollo de nuevas actividades ligadas a la acuicultura), desde las Administraciones autonómicas de Pesca y organizaciones sectoriales se ha de aumentar el esfuerzo realizado en este sentido; ya que sólo un 6% de los trabajadores consultados desarrolla este tipo de actividades de diversificación (de los cuales ninguno es mujer).

El impulso a estas actividades de diversificación pasa por mejorar el acceso a los fondos FEMP (incluyendo la perspectiva de género como un criterio baremable a la hora de seleccionar los proyectos financiados) y por reforzar el papel dinamizador de los Grupos de Acción Local de Pesca, en cuyo marco se desarrollan muchos de los proyectos de diversificación pesquera y acuícola.

- Además de lo anterior, desde las Administraciones autonómicas se deberá seguir garantizando la disponibilidad de ayudas o el acceso a otras medidas socioeconómicas para que los profesionales del sector puedan hacer frente económicamente a periodos de inactividad por causas ajenas a su voluntad, ajustando los requisitos para poder optar a ellas a la realidad de la actividad pesquera.

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

- Tanto las Administraciones de Pesca como las organizaciones sectoriales han de impulsar actuaciones de información, formación y sensibilización sobre nuevas fórmulas de organización laboral, usos del tiempo, así como concienciación y corresponsabilidad entre sexos. En el ámbito de la pesca, como bien señalan las personas consultadas que trabajan en esta actividad, resulta difícil lograr dicha conciliación, pero han de facilitarse mecanismos para la regulación de los horarios como los que ya se están acometiendo en alguna de las CCAA consultadas. Por su parte, las organizaciones

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

- Desde las Administraciones de Pesca de las CCAA han de impulsarse más programas de formación o acciones divulgativas relacionadas con la seguridad y la prevención de riesgos laborales en el sector pesquero, por ejemplo, a través de guías divulgativas, acciones informativas o seminarios en los que se aborde esta cuestión.
- Por otro lado, las Administraciones pesqueras deberán seguir canalizando fondos para realizar inversiones a bordo o en equipos individuales, así como aquellas mejoras en materia de acondicionamiento de las instalaciones y lugares de trabajo en lo que respecta a su habitabilidad, higiene y salud. En el nuevo Fondo Europeo Marítimo y de Pesca dichas ayudas están previstas en el artículo 32 del Reglamento 508/2014 del FEMP.
- Por su parte, las organizaciones sectoriales deben seguir llevando a cabo medidas para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, por ejemplo, a través de la realización de cursos formativos, y, sobre todo, mediante la verificación periódica del estado de las instalaciones de sus trabajadores y asociados. Asimismo, aquellas organizaciones vinculadas directamente a la actividad de la pesca extractiva deberían poner en marcha actuaciones dirigidas a solventar las carencias detectadas en este seguimiento (ver página 26) en relación con las mejoras de los buques de pesca desde el punto de vista de la seguridad y la habitabilidad; con especial atención a los aspectos de género en el trabajo a bordo.

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

- En el marco de sus respectivas competencias, las Comunidades Autónomas deberían impulsar mecanismos para favorecer el control y seguimiento de las enfermedades profesionales asociadas a la actividad pesquera, teniendo en cuenta las diferentes formas

en las que afectan a mujeres y a hombres., de cara a favorecer su prevención y los sistemas de atención y acción protectora para las personas afectadas.

- En la misma línea, las organizaciones sectoriales han de promover la identificación y la evaluación de la incidencia de las enfermedades profesionales en sus respectivos sectores de actividad. En este sentido resultan adecuadas medidas como la elaboración de estudios y acciones de divulgación sobre riesgos laborales y enfermedades profesionales, así como su control estadístico. Asimismo, deberán procurar el adecuado reconocimiento y tratamiento sanitario de sus trabajadores cuando estos se vean afectados por enfermedades y dolencias atribuibles al ejercicio de su profesión.

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

- En tanto que la modificación, supresión o aplicación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación debe ajustarse al procedimiento establecido en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, esta cuestión se sale del marco competencial y de actuación de los entes a los que va referido este apartado de recomendaciones. No obstante, su papel a la hora de evaluar el grado de adecuación de los actuales coeficientes correctores de la edad de jubilación en el ámbito pesquero resulta fundamental, también a en el sentido de instar a que éstos puedan beneficiar a nuevos trabajadores y colectivos, especialmente en el caso de las mujeres del sector que actualmente no los tienen reconocidos.

Eje 3: Impulsar el reconocimiento y la Igualdad de trato y No discriminación en el sector

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

- Debe continuar el importante esfuerzo que están realizando tanto las CCAA como las organizaciones sectoriales en materia de análisis y divulgación de la situación sociolaboral de las mujeres del sector, con especial hincapié en las estadísticas e indicadores de género, pues si este colectivo no tiene visibilidad no puede convertirse en el centro de atención de la agenda pública.
- Desde las Administraciones pesqueras se han de promover reformas a nivel legislativo, como las que ya se están emprendiendo en algunas CCAA, para introducir el impacto de género como requisito necesario para la tramitación de normativas y como paso previo a la puesta en marcha de políticas y estrategias sectoriales.
- Promoción de la formación en materia de igualdad del personal técnico y político que interviene en el sector pesquero y acuícola es fundamental para que exista una mayor sensibilidad y orientación hacia las cuestiones de género en la elaboración e implementación de estrategias sectoriales. Dicha formación debe promoverse tanto desde las Administraciones como en el seno de las organizaciones sectoriales.

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

- Las CCAA deben seguir contribuyendo a impulsar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector, incrementando los procesos formativos que conduce a la

obtención de los certificados de profesionalidad que acreditan su capacitación y competencias.

- Asimismo, desde las Administraciones se han de impulsar nuevos programas de capacitación profesional en materias complementarias a la actividad que realizan las mujeres en el sector pesquero y acuícola como gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías.
- Por su parte, las organizaciones del sector pesquero y acuícola, que han destacado en este seguimiento por el gran número de actuaciones que han emprendido de cara al reconocimiento de las mujeres del sector, deben continuar promoviendo iniciativas en este sentido; fundamentalmente en materia de comunicación y divulgación.

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

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

- Las Administraciones de Pesca de las CCAA deben dar apoyo a las asociaciones de mujeres del sector pesquero y acuícola, pues a través de ellas las mujeres ganan peso y representatividad en el sector, favoreciendo su participación en los procesos de toma de decisiones. Dichas asociaciones deben convertirse en interlocutores efectivos de la Administración y estar presentes en los diferentes foros donde se discutan políticas sectoriales y decisiones que afecten a sus intereses.

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

- Las organizaciones sectoriales han de facilitar la ruptura del techo de cristal que todavía está presente en sus estructuras organizativas y que impide en gran medida a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad. Una medida a aplicar en este sentido es la formación en liderazgo