



Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



RED ESPAÑOLA DE MUJERES
EN EL SECTOR PESQUERO
SECRETARÍA GENERAL DE PESCA

2ª Evaluación intermedia

del PLAN

para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola 2021-2027



Contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1.1 Contexto competencial..... | 4 |
| 1.2 Justificación de la evaluación..... | 5 |
| 1.3 Metodología y descripción de la muestra | 5 |
| 2. Análisis de los resultados generales para el conjunto del sector..... | 7 |
| 3. Análisis de resultados por grupo de interés..... | 20 |
| 3.1. Resultados de los cuestionarios respondidos por entidades sectoriales | 20 |
| 3.1.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 | 22 |
| 3.1.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan | 25 |
| 3.1.3. Valoración del plan, estrategia o línea de acción en materia de igualdad de la propia organización sectorial | 27 |
| 3.1.4. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola | 29 |
| 3.1.5. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad | 33 |
| 3.2. Resultados de los cuestionarios respondidos por asociaciones de mujeres | 37 |
| 3.2.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2021-2027)..... | 37 |
| 3.2.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan | 41 |
| 3.2.3. Ayudas para el fomento del asociacionismo femenino | 43 |
| 3.2.4. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola | 43 |
| 3.2.5. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad | 47 |
| 3.3. Resultado de los cuestionarios respondidos por comunidades autónomas..... | 49 |
| 3.3.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 | 49 |
| 3.3.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan | 53 |
| 3.3.3. Valoración de la contribución de los marcos financieros y estratégicos en materia de igualdad para el sector pesquero y acuícola..... | 54 |
| 3.3.4. Valoración de los planes o estrategias autonómicas de igualdad de género para el sector pesquero y acuícola | 55 |
| 3.3.5. Valoración de las ayudas convocadas por las CCAA para el fomento del asociacionismo femenino | 56 |
| 3.3.6. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola | 57 |
| 3.3.7. Actuaciones para avanzar en materia de igualdad | 60 |
| 4. Conclusiones | 63 |
| 4.1 Conclusiones en relación a los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 | 63 |
| 4.1.1 Conclusiones generales para el conjunto del sector | 63 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.2 Conclusiones individualizadas por cada grupo de interés | 65 |
| 4.2. Conclusiones de las preguntas de carácter abierto. Análisis cualitativo | 69 |
| 5. Recomendaciones sobre actuaciones futuras en igualdad | 73 |

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de dar continuidad a la **Primera Evaluación Intermedia del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola**, realizada en el año 2024, la **Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA)** presenta la segunda evaluación del plan. El propósito de este documento es revisar y valorar los avances alcanzados en las distintas temáticas o ejes prioritarios de actuación del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola.

1.1 Contexto competencial

La Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA), dependiente de la Secretaría General de Pesca (SGP), es el órgano ministerial encargado de la planificación y gestión de las políticas sociales de integración e igualdad en el sector pesquero. Estas funciones se desarrollan, de manera específica, a través de la Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales (SGSEAS), conforme a lo establecido en el Real Decreto 717/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

En el ejercicio de estas competencias, la SGSEAS elaboró en 2021 el II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, publicado en 2022 tras un proceso participativo con el sector. Este documento establece una estrategia general que pretende servir de referencia para las administraciones pesqueras y para los distintos agentes sectoriales y sociales vinculados a la pesca y la acuicultura, con el objetivo de orientar el diseño de actuaciones y políticas destinadas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún existen en el sector.

Este segundo plan da continuidad al I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, incorporando como principales novedades una focalización temática amplia y mayor grado de concreción en las medidas propuestas. En la definición de algunas de estas actuaciones se han considerado las oportunidades de financiación del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027, cuyo periodo de aplicación coincide con el del plan, así como los marcos estratégicos internacionales y nacionales en materia de igualdad, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Naciones Unidas: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Asimismo, este marco de actuación se alinea con las directrices generales del III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025 del Gobierno de España, cuya vigencia ha sido prorrogada por acuerdo del Consejo de Ministros, y que constituye el principal marco de referencia nacional en materia de igualdad de género para el desarrollo de políticas públicas.

Tras haberse presentado la primera evaluación en junio de 2024, y entrando en la recta final de vigencia del plan, este año, 2026, se elabora este segundo informe de seguimiento y evaluación intermedia.

1.2 Justificación de la evaluación

El II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 establece en su apartado 7 los mecanismos de seguimiento y evaluación. En él se reconoce que los objetivos planteados implican cambios estructurales de carácter progresivo, cuyos resultados no son inmediatamente observables, lo que hace necesario un sistema de evaluación continuo a lo largo del periodo de ejecución.

En este marco, se prevé la realización de evaluaciones intermedias —entre ellas la presente— y de una evaluación final al término del periodo de aplicación del plan. Estas permiten analizarla evolución del sector pesquero y acuícola en materia de igualdad de oportunidades, valorando los avances derivados de implementación de las líneas estratégicas recogidas en el plan.

Asimismo, el plan establece que el proceso de evaluación debe desarrollarse con un enfoque participativo y con especial atención a los aspectos cualitativos. En este sentido, se ha promovido la participación de los distintos actores del sector mediante cuestionarios de valoración, a través de los cuales se ha recopilado información sobre iniciativas y medidas relacionadas con la igualdad de género impulsadas por las administraciones públicas y por las organizaciones sectoriales en los diferentes territorios.

El seguimiento permite, por un lado, identificar los avances en los distintos ámbitos de actuación prioritarios definidos en el plan y, por otro, detectar posibles dificultades o carencias puestas de manifiesto durante su desarrollo. Los resultados y conclusiones obtenidas servirán de base para la definición del futuro marco estratégico, ajustándolo a los objetivos existentes e incorporando nuevas líneas de actuación acordes con la realidad del sector.

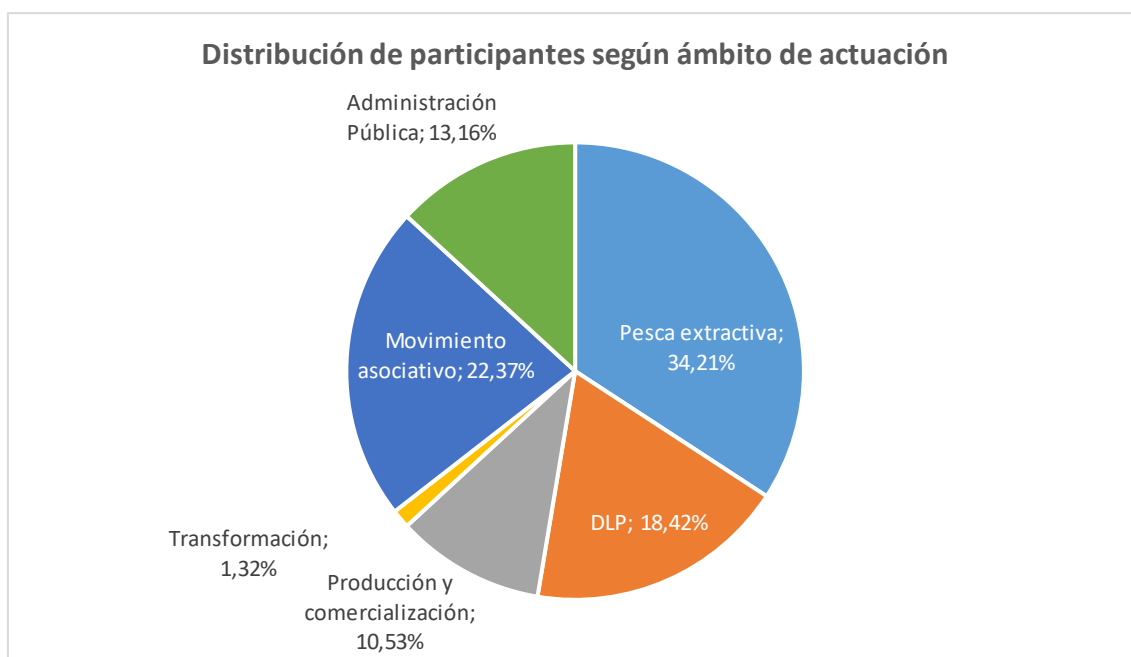
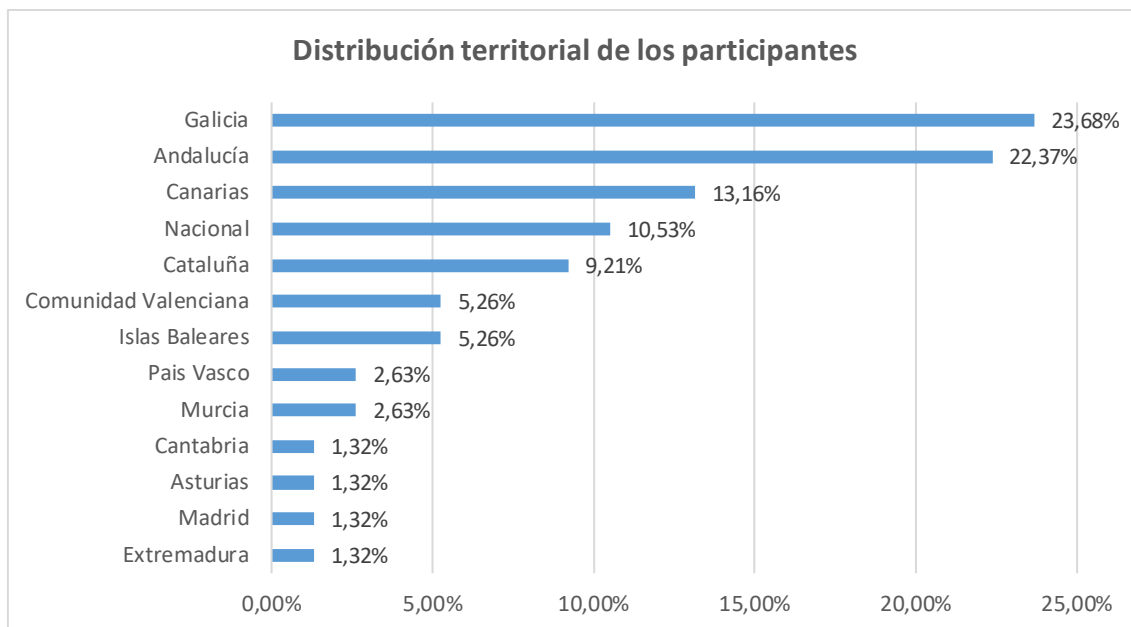
1.3 Metodología y descripción de la muestra

Al igual que, en la evaluación anterior, la recogida de información se ha realizado mediante cuestionarios. Para ello, se han diseñado tres modelos diferenciados dirigidos a comunidades autónomas, organizaciones sectoriales (incluyendo entidades, Grupos de Acción Local del Sector Pesquero, cofradías de pescadores, entre otros) y asociaciones de mujeres del sector, de cara a valorar la implementación de las medidas de igualdad con un enfoque territorial.

Los cuestionarios incluyen preguntas de diversa naturaleza: de valoración basadas en una escala de puntuación del 1 al 10 —cuyos valores se agrupan en las categorías “nada”, “poco”, “regular”, “bastante” y “mucho”—, abiertas para la recogida de comentarios y observaciones, y preguntas con un listado cerrado de opciones con posibilidad de selección múltiple orientadas a identificar las principales áreas de actuación en materia de igualdad desarrolladas por los distintos agentes.

Los cuestionarios se enviaron a finales de 2025 y, en total, **se han recibido un total de 76 respuestas**, lo que supone un aumento del 40,74 % en la participación respecto a la evaluación anterior. Del total recibidos, **49 corresponden a entidades sectoriales, 17 a asociaciones de mujeres del sector y los 10 restantes proceden de las comunidades autónomas**. Los cuestionarios cumplimentados han sido tratados con el fin de preservar la confidencialidad. Por tanto, los resultados se presentarán de manera agregada, tanto para el conjunto de la muestra como para cada uno de los grupos de interés.

A continuación, se presenta la distribución territorial y por ámbito de actividad dentro del sector de las personas participantes.



La participación registrada en esta segunda evaluación intermedia muestra un incremento significativo respecto a la evaluación anterior. Este aumento es especialmente significativo en el caso de las entidades sectoriales, que han pasado de 36 a 49 entidades; y de las asociaciones de mujeres, cuya participación se incrementa de 9 a las actuales 17, respectivamente. Por su parte, la participación de las comunidades autónomas se mantiene estable, pasando de 9 a 10 respuestas.

Asimismo, la muestra cuenta con representación de la mayor parte de los ámbitos de actividad vinculados al sector pesquero y acuícola, si bien se sigue observando una mayor presencia del sector pesquero extractivo, seguido del movimiento asociativo y del Desarrollo Local Participativo. En cuanto a la distribución territorial, las respuestas provienen principalmente de aquellas comunidades autónomas con mayor actividad pesquera, como Galicia o Andalucía.

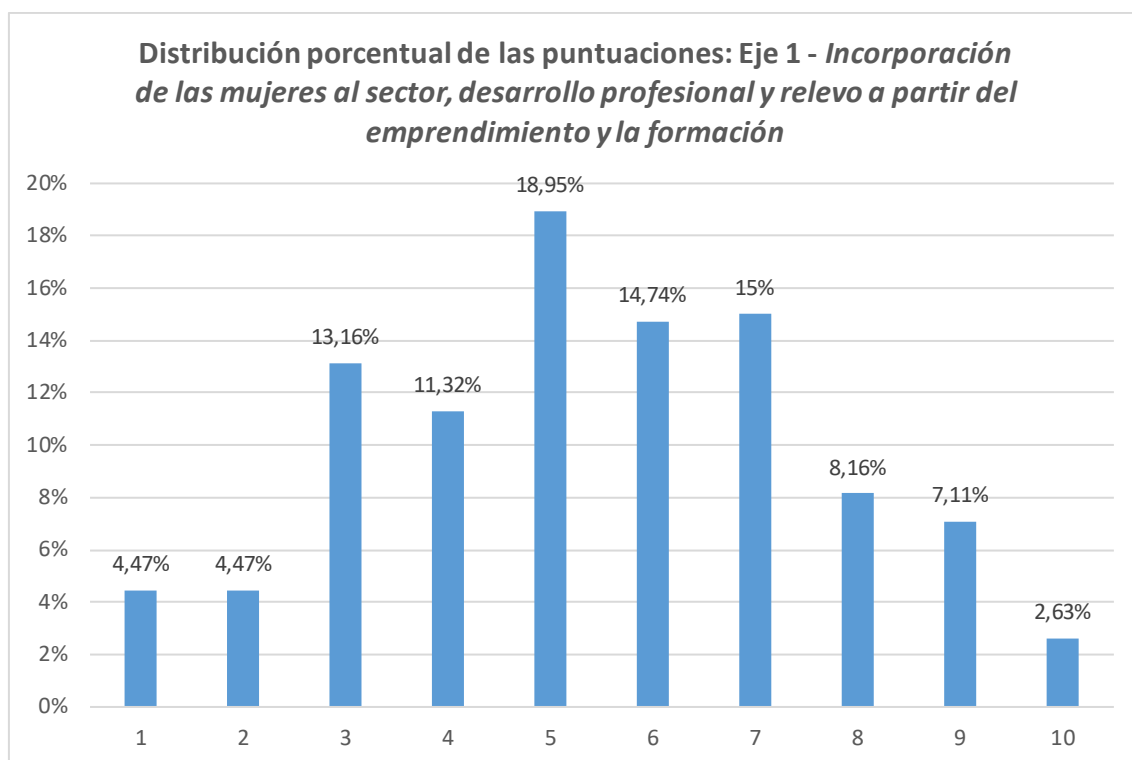
Al igual que en la consulta realizada en 2024, la encuesta de valoración dirigida a las asociaciones de mujeres se distribuyó tanto a través de las asociaciones que forman parte del Grupo de Trabajo de la Secretaría General de Pesca como mediante las asociaciones miembros de la REMSP. Ella ha contribuido nuevamente a garantizar una participación amplia y representativa, tanto desde la perspectiva territorial como de los distintos ámbitos de actividad del sector.

2. Análisis de los resultados generales para el conjunto del sector

En este apartado se presentan los resultados relativos a la percepción global del conjunto de participantes en esta segunda evaluación intermedia, en relación con los distintos ejes prioritarios del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027. Posteriormente, el análisis se desagregará según los diferentes grupos de interés consultados: entidades sectoriales, asociaciones y administraciones públicas.

Siguiendo la metodología empleada en la evaluación anterior, se solicitó a los distintos grupos de interés que valoraran los progresos alcanzados respecto a los objetivos incluidos en los tres ejes del Plan utilizando una escala de 1 a 10. A efectos interpretativos, dichas puntuaciones se agruparon en cinco categorías: 1-2 (“Nada”), 3-4 (“Poco”), 5-6 (“Regular”), 7-8 (“Bastante”) y 9-10 (“Mucho”).

En relación con el **Eje 1**, centrado en la **Incorporación de las mujeres al sector, su desarrollo profesional y el relevo generacional a través del emprendimiento y la formación**, la puntuación media obtenida es de 5,42, encuadrándose en el rango de “Regular”. Este resultado supone una ligera mejora respecto a la evaluación anterior, en la que se registró una media de 5,21. La distribución detallada de las respuestas se presenta en el siguiente gráfico:

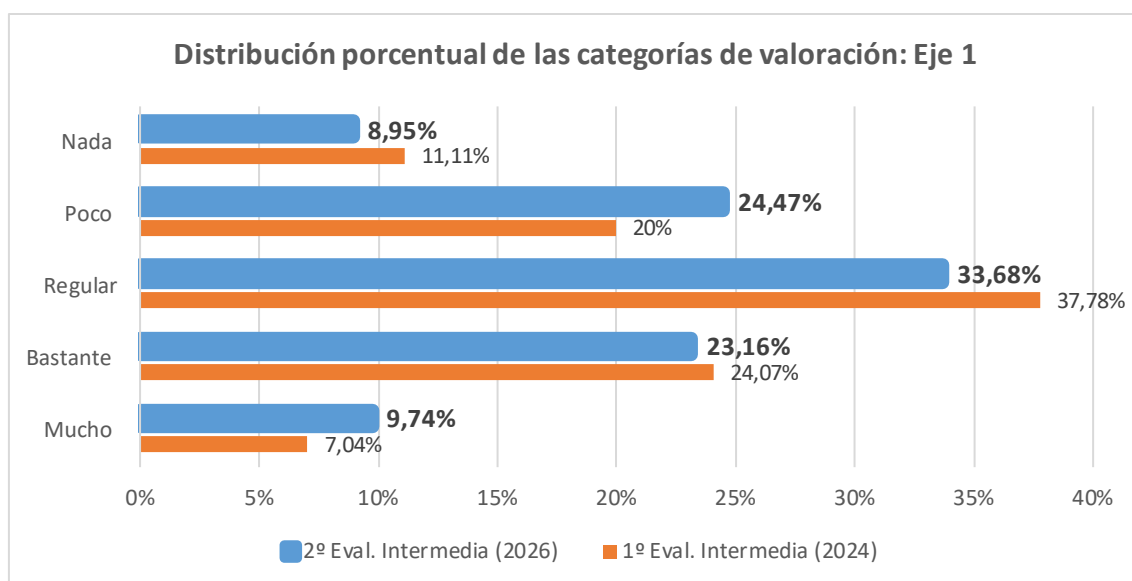


Las valoraciones se concentran principalmente en los valores intermedios de la escala, especialmente en torno al valor 5, que constituye el porcentaje de respuesta más elevado (18,95%). Esta tendencia, que se repite en los distintos ejes, refleja una percepción moderada

de los avances. La valoración media se sitúa en el umbral del aprobado; no obstante, un 33,42% de las personas participantes otorga puntuaciones por debajo del 5, lo que indica la existencia de una proporción relevante de valoraciones en niveles inferiores de la escala.

En comparación con la evaluación anterior, la valoración del Eje 1 se mantiene en niveles similares, registrándose una ligera mejoría de la puntuación media, que pasa de 5,21 a 5,42. Este resultado refleja una evolución positiva moderada y la persistencia de ámbitos que aún requieren atención por parte de las administraciones, como la incorporación laboral de las mujeres, su desarrollo profesional y el relevo generacional.

A continuación, se presenta la distribución porcentual de las valoraciones agrupadas en las categorías “Nada” (1-2), “Poco” (3-4), “Regular” (5-6), “Bastante” (7-8) y “Mucho” (9-10), con el fin de facilitar el análisis de las desviaciones observadas. Asimismo, se incorpora la distribución correspondiente a la primera evaluación intermedia, con el propósito de realizar una comparación temporal de la percepción del sector respecto a la evolución de las distintas líneas de actuación del II Plan de Igualdad.

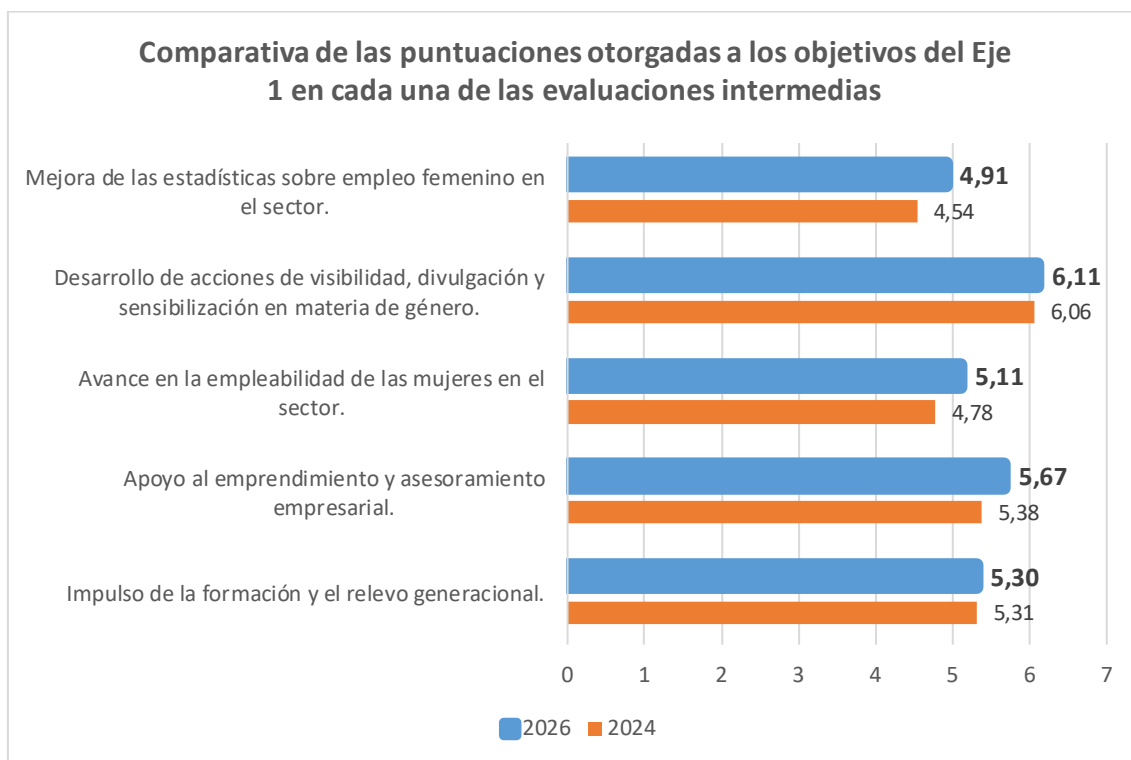


El análisis por categorías muestra que las respuestas se concentran mayoritariamente en los niveles intermedios (“Regular”, “Poco” y “Bastante”), lo que refleja una valoración global moderada. Asimismo, se aprecia cierta polarización de opiniones: un porcentaje muy similar de participantes se sitúa en las categorías más bajas (“Nada” y “Poco”, 33,42%) y en las más altas (“Bastante” y “Mucho”, 32,90%), reflejando la coexistencia de percepciones diferenciadas dentro del sector.

En términos comparativos con respecto a la evaluación anterior, se registran variaciones de carácter leve. En particular, disminuyen las valoraciones en las categorías “Nada” (del 11,11% al 8,95%) y “Regular” (del 37,78% al 33,68%), mientras que aumentan las categorías más positivas, especialmente “Mucho” (del 7,04% al 9,74%) y, en menor medida, “Poco” (del 20,00% al 24,47%). Estas variaciones reflejan una redistribución moderada de las respuestas, sin que se aprecien cambios estructurales significativos en la pauta general de valoración.

Asimismo, resulta relevante analizar la visión del conjunto del sector según el objetivo específico evaluado dentro del Eje 1, ya que las valoraciones difieren según la línea de acción. En este sentido, comparar estos resultados con los de la evaluación anterior permite identificar los

ámbitos en los que se han logrado mayores avances y aquellos en los que es necesario seguir trabajando para alcanzar una igualdad efectiva.

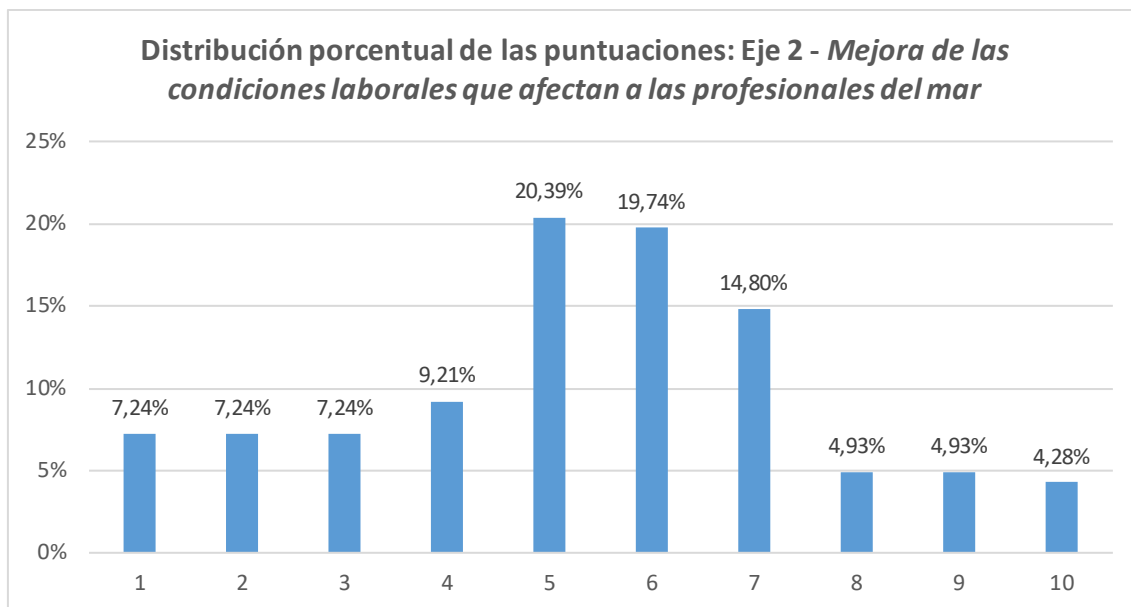


Las valoraciones de los participantes mantienen el desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género como el objetivo mejor valorado, con una media de 6,11, ligeramente superior a la registrada en la evaluación anterior (6,06).

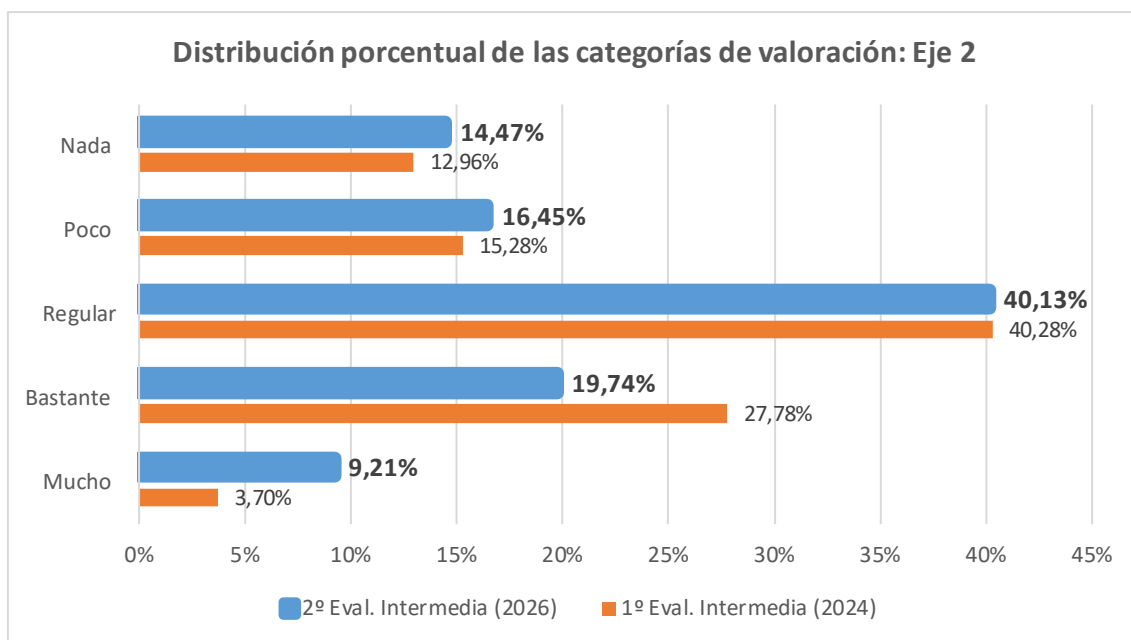
Por su parte, la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino continúa siendo el único objetivo que no alcanza el aprobado, si bien experimenta una ligera evolución positiva, pasando de 4,54 a 4,91.

El avance en la empleabilidad de las mujeres también presenta una evolución positiva, pasando de 4,78 a 5,11, situándose por encima del umbral del aprobado. En cuanto al apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial, se observa igualmente una mejora, alcanzándose actualmente el 5,67 frente al anterior 5,38. Por último, el impulso de la formación y el relevo generacional se mantiene prácticamente estable, con valores de 5,31 a 5,30, consolidando una tendencia de valoraciones positivas, aunque moderadas.

En relación con los objetivos del **Eje 2: Mejora de las condiciones laborales que afectan a los profesionales del mar**, el sector otorga una puntuación media de 5,31, superior a la registrada en la evaluación anterior (5,07).



La distribución de las puntuaciones sigue una tendencia similar a la del Eje 1, con una clara concentración en los valores intermedios, especialmente entre 5 y 6 (20,39% y 19,74%, respectivamente). No obstante, un 30,92% de las personas encuestadas ha otorgado una puntuación inferior al aprobado.

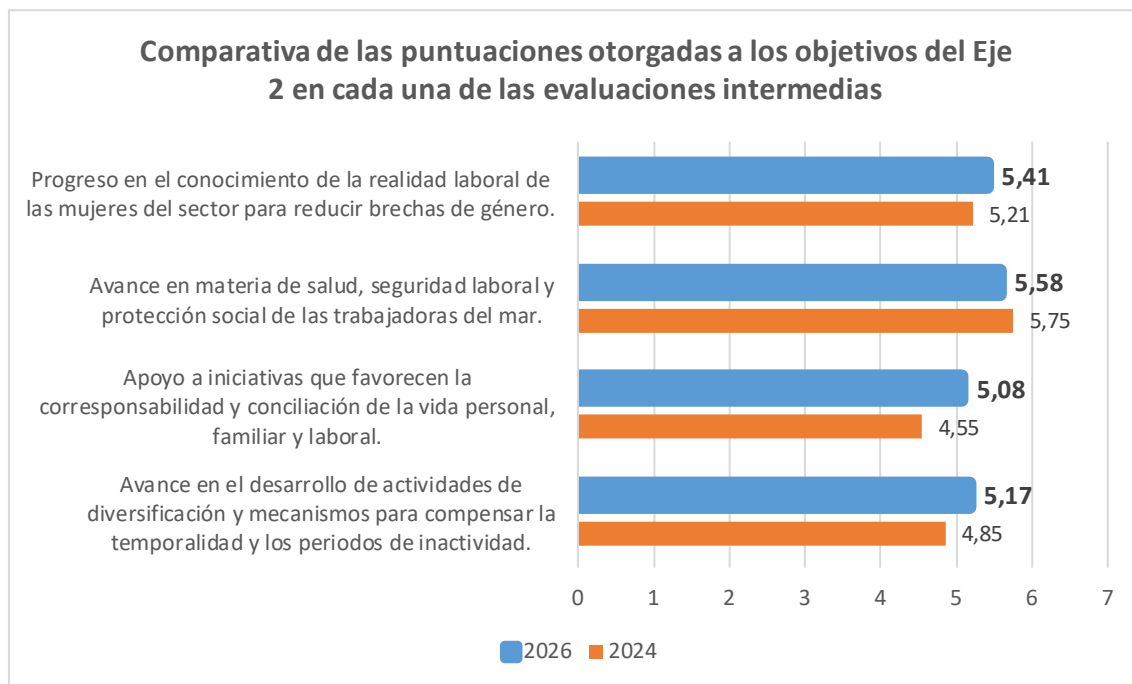


La distribución por categorías muestra un claro predominio de valoraciones intermedias, concentrándose la mayor parte de las respuestas en la categoría “Regular” (40,13%). A diferencia de lo observado en el Eje 1, en este caso las valoraciones más críticas —“Nada” y “Poco” (30,92%)— superan ligeramente a las más positivas —“Bastante” y “Mucho” (28,95%)-, lo que sugiere una percepción algo más escéptica respecto a los avances en materia de condiciones laborales.

En comparación con la evaluación anterior, la estructura general se mantiene estable, aunque se aprecian algunos ajustes. Destaca el incremento en “Mucho” (del 3,70% al 9,21%) y un ligero aumento en “Nada” (del 12,96% al 14,47%). Por el contrario, disminuye “Bastante” (del 27,78%

al 19,74%), mientras que “Regular” apenas varía (del 40,28% al 40,13%). En conjunto, se observa una ligera polarización de las valoraciones.

A continuación, se examinan las valoraciones de cada objetivo en comparación con la evaluación anterior.



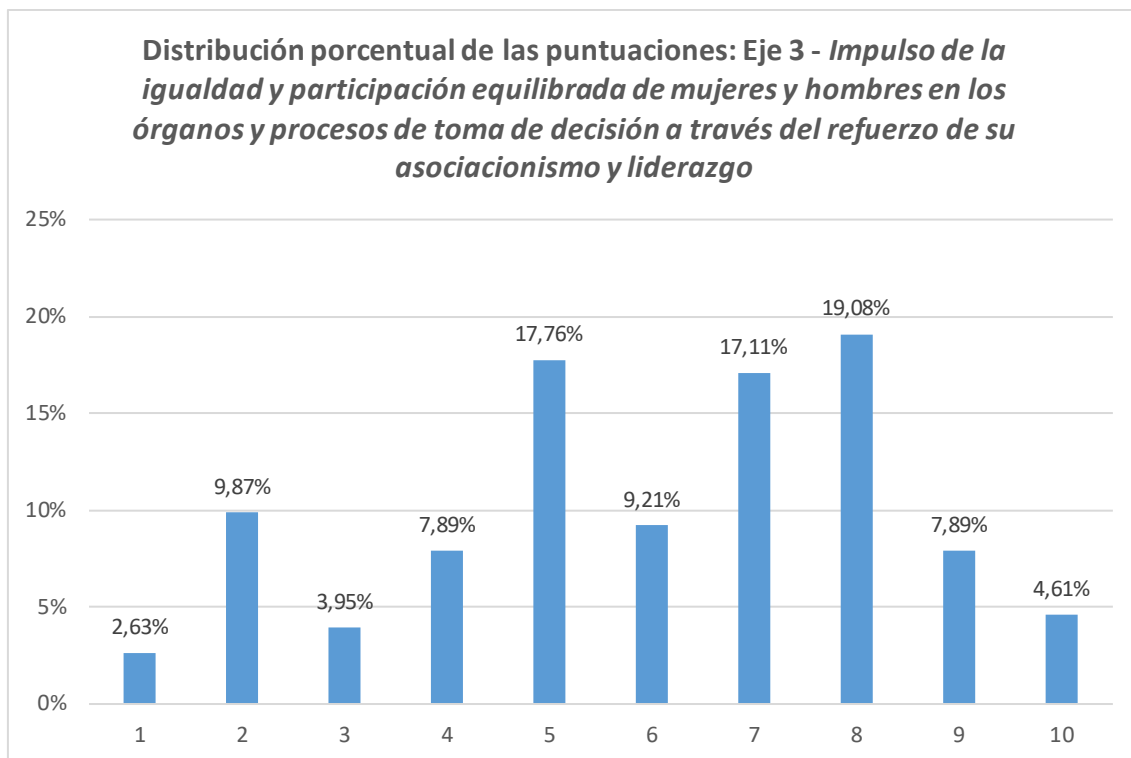
El objetivo mejor valorado continúa siendo el relativo al avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar, con una puntuación de 5,58, lo que supone un ligero descenso respecto a la evaluación anterior (5,75). Esta valoración sigue reflejando un reconocimiento a las medidas implementadas en los últimos años, como los coeficientes reductores de la edad de jubilación para determinados colectivos femeninos recogidos en la Ley 5/2023 de Pesca Sostenible e Investigación Pesquera. Sin embargo, este descenso puede estar vinculado al efecto temporal de dichas medidas, y al hecho de que en la evaluación anterior tenían carácter reciente, tendiendo ahora a normalizarse su valoración.

El objetivo relativo al conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector con el fin de reducir brechas de género obtiene una puntuación de 5,41, ligeramente superior al 5,21 registrada en la evaluación anterior.

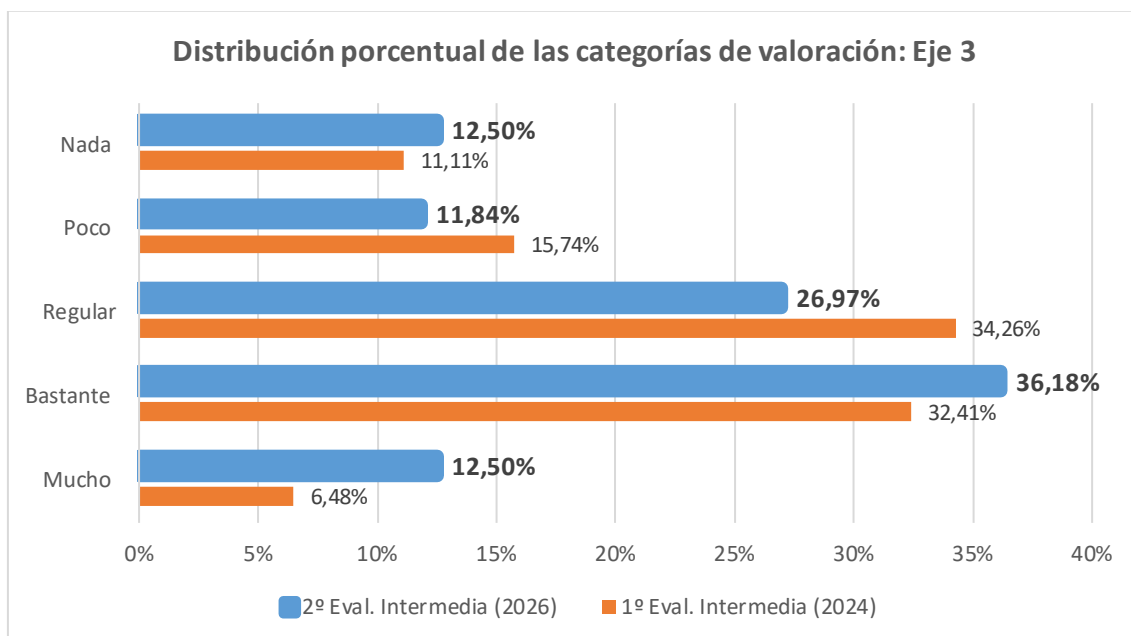
Por otro lado, los objetivos con menor puntuación corresponden al apoyo a iniciativas que favorecen la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (5,08), y el avance en el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad (5,17). Ambos objetivos presentan, no obstante, una mejora respecto a la evaluación anterior (4,55 y 4,85, respectivamente).

En términos generales, los resultados reflejan avances de carácter moderado en los distintos ámbitos analizados, existiendo un margen de mejora.

Por último, el **Eje 3: Impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo**, alcanza una puntuación promedio de 5,99, situándose en el límite superior de la categoría “Regular” de la escala de valoración. Este eje continúa siendo el mejor valorado por el conjunto del sector, incrementando su puntuación respecto a la evaluación anterior (5,40).



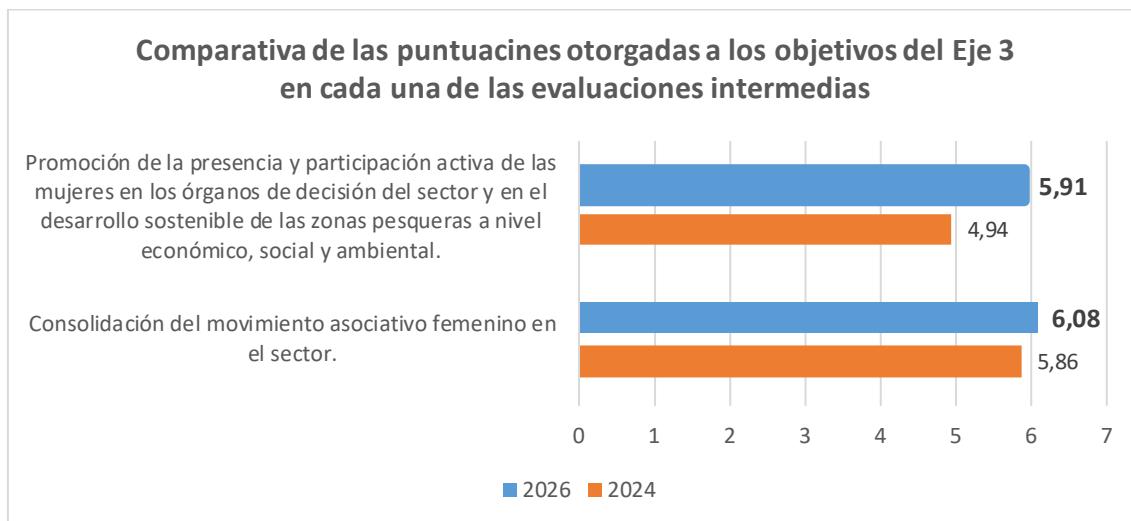
La distribución de las puntuaciones muestra que el valor más frecuente ha sido el 8 (19,08 %), lo que indica una percepción notable y positiva de los avances en materia de liderazgo y asociacionismo femenino por parte del sector. Las puntuaciones negativas, es decir, aquellas por debajo del 5, representan solo un 24,34 %, inferior al registrado en los otros ejes.



En línea con lo anterior, la distribución por categorías confirma esta tendencia positiva. En concreto, la categoría “Bastante” concentra el mayor porcentaje de respuestas (36,18%), seguida de “Regular” (26,97%), lo que refuerza la idea de que el sector percibe avances en este ámbito. En conjunto, las valoraciones positivas —“Bastante” y “Mucho”— alcanzan el 48,68%, superando claramente a las más críticas —“Nada” y “Poco” (24,34%)—.

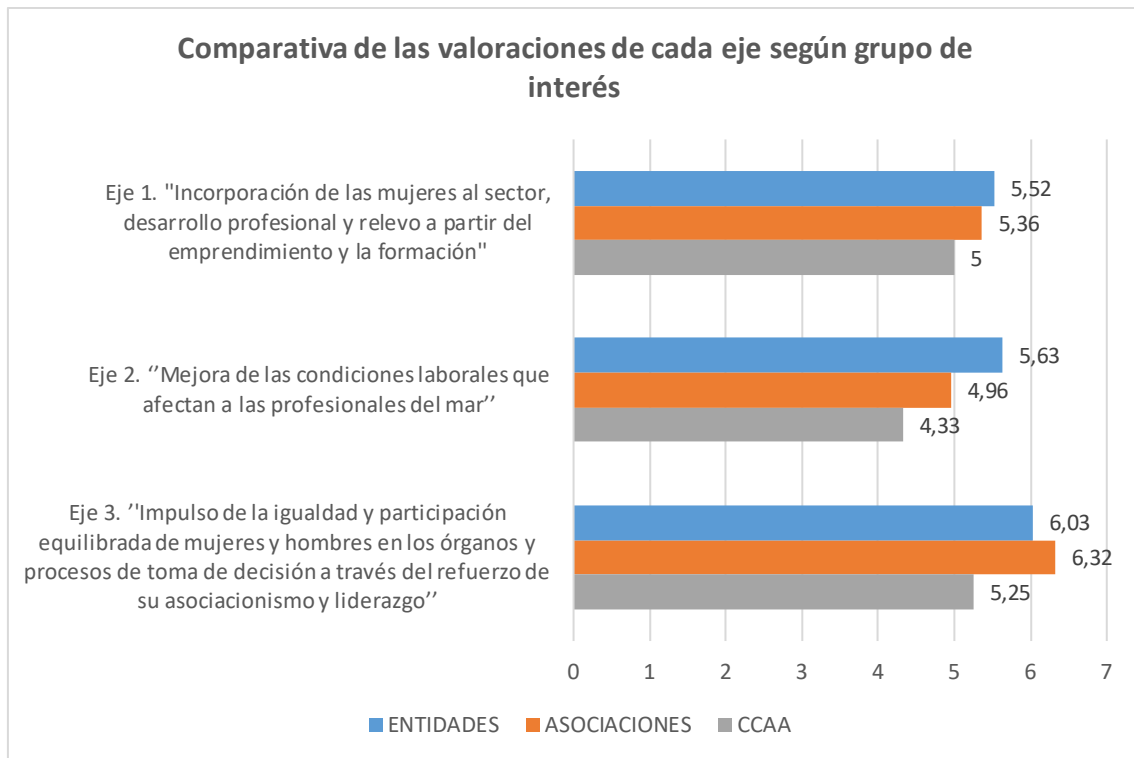
En comparación con la evaluación anterior, se observa un desplazamiento hacia valoraciones más favorables. Destaca el incremento en las categorías “Mucho” (del 6,48% al 12,50%) y “Bastante” (del 32,41% al 36,18%), junto con una reducción de las valoraciones intermedias en “Regular” (del 34,26% al 26,97%). Asimismo, desciende ligeramente la categoría “Poco” (del 15,74% al 11,84%), mientras que “Nada” se mantiene en niveles similares.

En cuanto a los distintos objetivos del Eje 3, se observa lo siguiente:



El objetivo relativo a la consolidación del movimiento asociativo de las mujeres del sector se mantiene como el mejor valorado, con una puntuación de 6,08, reflejando la relevancia de las asociaciones de mujeres del mar en defensa de sus intereses y en busca del avance hacia la igualdad efectiva en el sector. Por su parte, la valoración del objetivo relativo al liderazgo femenino y su papel en el desarrollo de las zonas pesqueras presenta una progresión significativa, pasando de 4,94 en la evaluación anterior a 5,91 en la presente, lo que refleja un reconocimiento creciente de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector y su papel en la revitalización de los territorios pesqueros.

Una vez presentada la visión global del sector sobre los objetivos que conforman los ejes estratégicos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector, y antes de detallar los resultados según el grupo de interés (entidades, asociaciones y administraciones), se ofrece a continuación un breve análisis comparativo de las puntuaciones, con el fin de identificar posibles diferencias entre grupos:



Al igual que se señaló en la primera evaluación intermedia, las administraciones de las comunidades autónomas con competencias en pesca y/o acuicultura vuelven a constituirse como el grupo que presenta valoraciones más críticas respecto a los avances en todos los ejes del II Plan de Igualdad. Por el contrario, las entidades sectoriales valoran de manera más positiva los progresos, excepto en el Eje 3, relativo al movimiento asociativo femenino y al liderazgo de las trabajadoras del mar, ya que son las propias asociaciones de mujeres las que otorgan la puntuación más elevada en este eje.

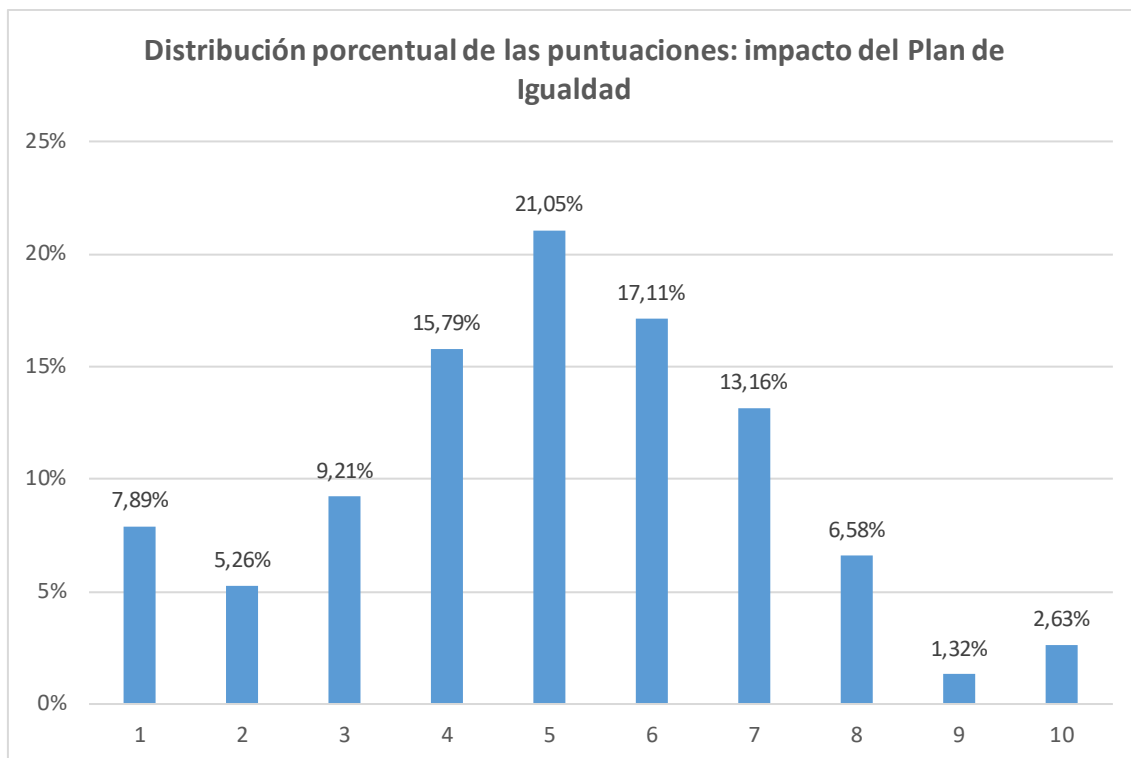
Este resultado se vincula con la participación directa de las propias asociaciones en el desarrollo de las acciones destinadas a fortalecer el asociacionismo femenino y a visibilizar el liderazgo de las trabajadoras del mar. Su implicación directa en estas iniciativas no solo explica la puntuación elevada que otorgan, sino que también refleja un reconocimiento del impacto tangible de sus esfuerzos en el sector, especialmente en lo referido al asociacionismo, objetivo al que le dan la mayor puntuación, posicionándolo como el mejor valorado, como se verá en la presentación de los resultados individuales para cada grupo.

Además de la valoración de los tres ejes estratégicos del Plan, en esta segunda evaluación intermedia se han incorporado nuevas preguntas orientadas a profundizar en la percepción sobre el impacto y la claridad de las medidas del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector.

En primer lugar, se planteó a los participantes la siguiente cuestión:

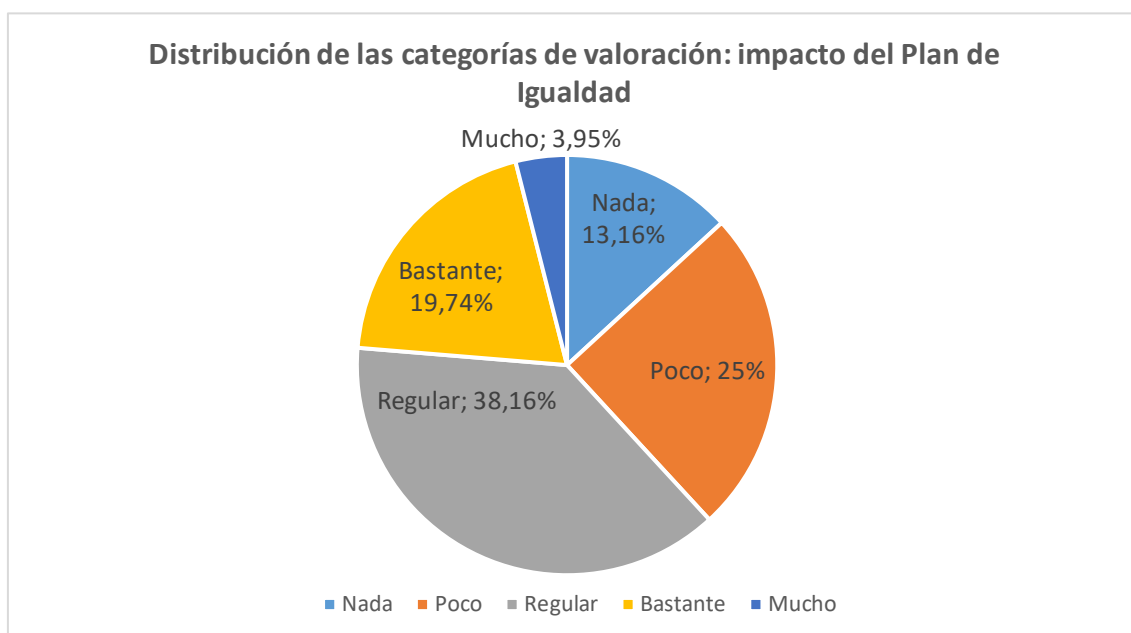
“¿De qué manera considera que las medidas del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han impactado directamente en su organización o actividad?”.

Para su valoración, se utilizó la misma escala de 1 a 10 descrita anteriormente. El conjunto del sector sitúa el impacto del Plan en su organización o ámbito de actividad en una puntuación media de 5,00, lo que refleja una valoración moderada, en línea con la tendencia general observada en el resto de ejes analizados.



La distribución de las respuestas confirma esta tendencia, con una clara concentración en los valores intermedios de la escala. En concreto, la mayor parte de las valoraciones se sitúa entre el 4 y el 6, destacando especialmente el valor 5, que concentra el 21,05% de las respuestas, seguido de los valores 6 (17,11%) y 4 (15,79%).

Por el contrario, las valoraciones más extremas presentan una menor incidencia, tanto en los niveles más bajos como en los más altos de la escala, lo que sugiere una distribución sin gran polarización.



La mayor parte de las respuestas se concentra en la categoría “Regular” (38,16%), seguida de “Poco” (25,00%) y “Bastante” (19,74%). En términos agregados, las valoraciones negativas

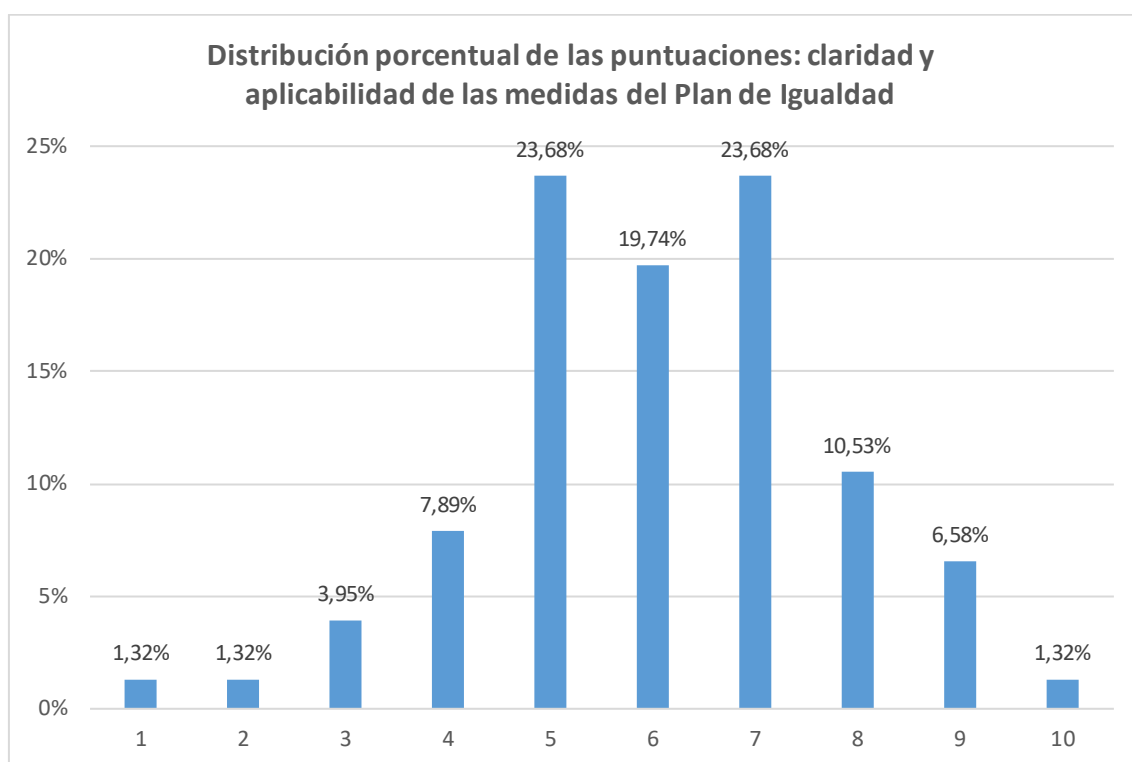
(“Nada” y “Poco”) alcanzan el 38,16%, frente al 23,69% de valoraciones positivas (“Bastante” y “Mucho”), lo que evidencia una ligera inclinación hacia percepciones más críticas.

Este resultado pone de manifiesto que, aunque se valoran positivamente ciertas mejoras a raíz de la implementación del Plan en materia de igualdad de género en las organizaciones consultadas, estas actuaciones aún no se identifican como plenamente consolidadas.

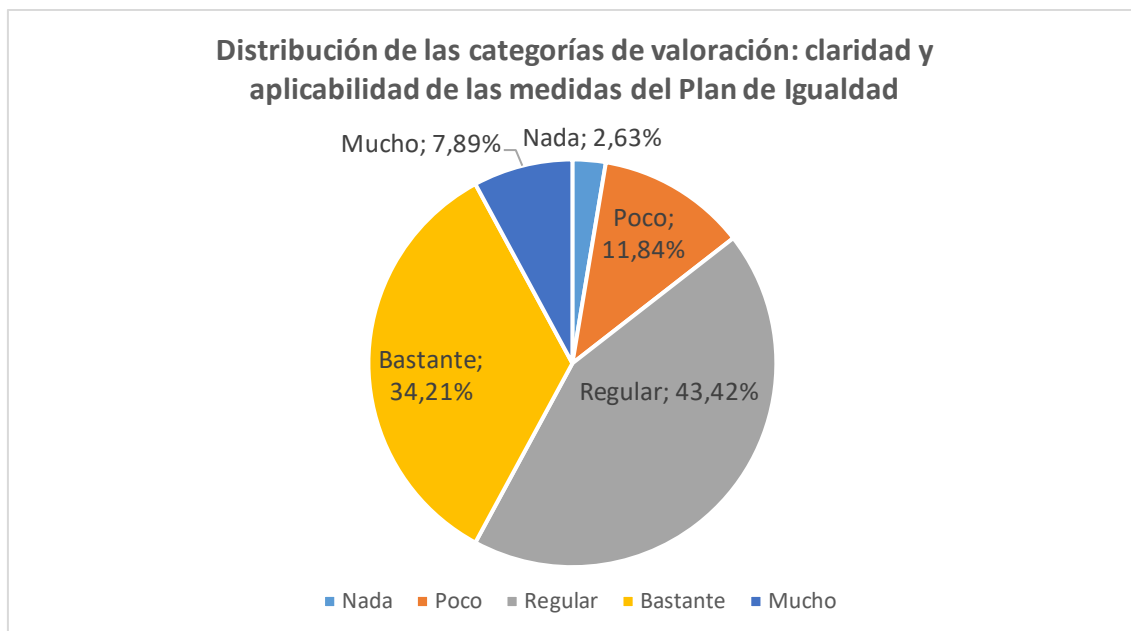
Por otro lado, se ha incorporado también la siguiente pregunta:

“¿En qué medida considera que las acciones planteadas en el II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han sido claras, específicas y aplicables a promover la igualdad de oportunidades?”

Esta cuestión ha recibido una valoración media de 6,07 por parte del conjunto del sector, puntuación superior a la obtenida en la pregunta anterior.



La distribución de las respuestas en la escala de 1 a 10 muestra una concentración predominante en los valores intermedios y altos. En concreto, las puntuaciones 5 (23,68%), 6 (19,74%) y 7 (23,68%) acumulan la mayor parte de las valoraciones, mientras que los extremos de la escala presentan resultados menores y más dispersos. Este patrón refleja una percepción mayoritariamente favorable respecto a la claridad, especificidad y aplicabilidad de las acciones planteadas en el II Plan para la Igualdad de Género.



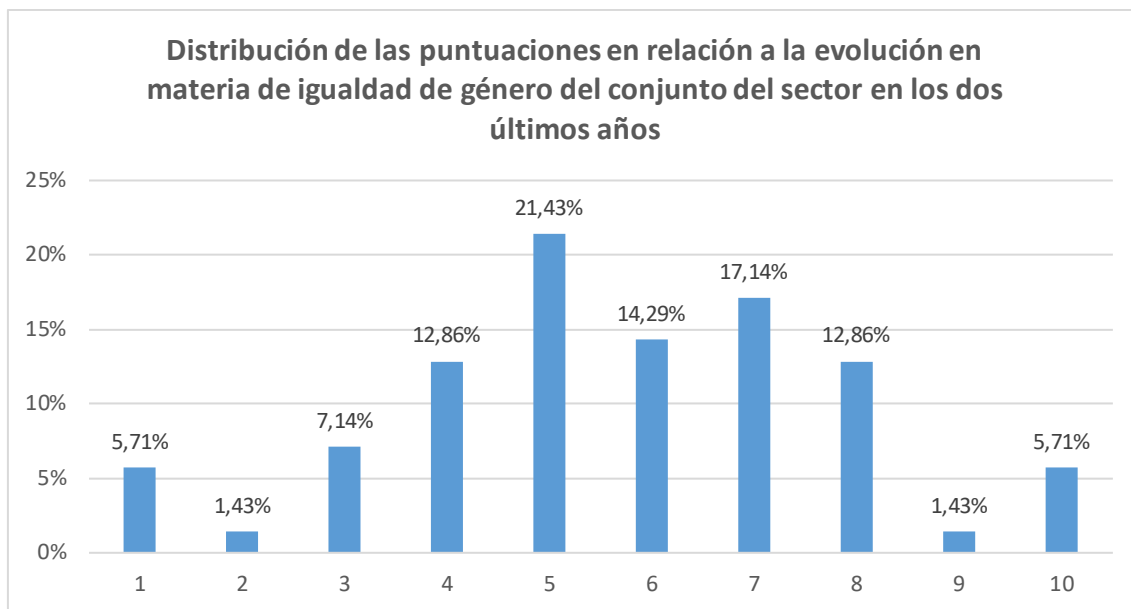
Al agrupar las puntuaciones en categorías, se observa que la mayoría de las respuestas se concentra en los niveles intermedios, especialmente en “Regular” (43,42%) y “Bastante” (34,21%), reflejando una valoración global moderadamente positiva. Las valoraciones negativas (“Nada” y “Poco”) representan conjuntamente un 14,47%, mientras que las más positivas (“Bastante” y “Mucho”) alcanzan el 42,10%.

En conjunto, estos resultados sugieren que el sector percibe las actuaciones analizadas como, en términos generales, claras y aplicables, si bien se identifica margen de mejora en lo relativo a su especificidad y concreción en determinados ámbitos del sector

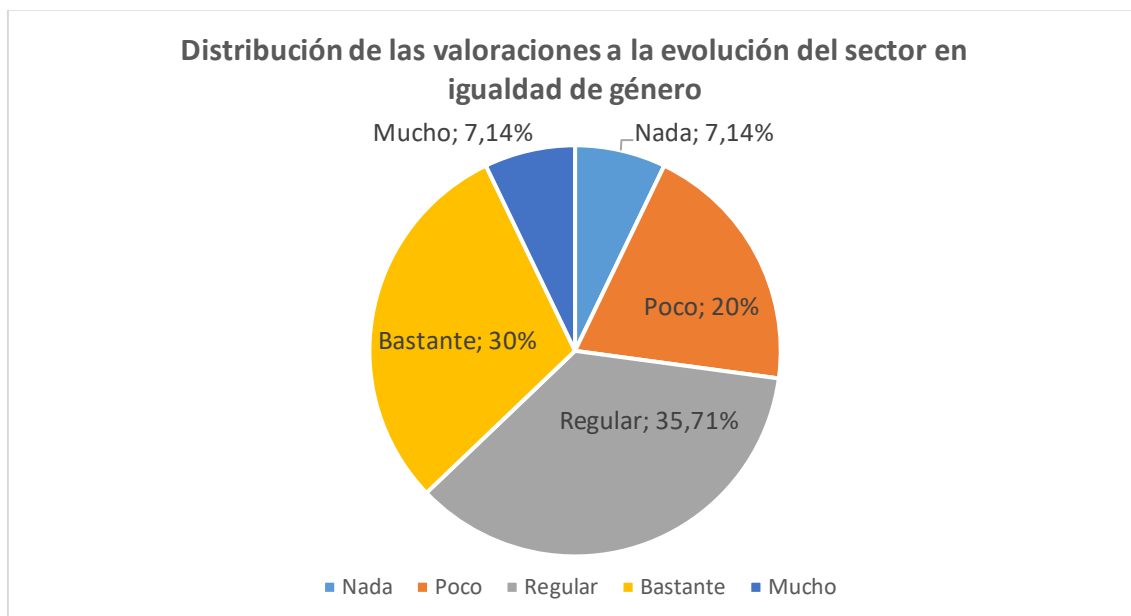
Asimismo, se incluyó una cuestión orientada a valorar la evolución general del sector pesquero y acuícola en materia de igualdad de género en los dos últimos años, transcurridos desde la primera evaluación intermedia del II Plan y la actual.

“De manera general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 2 años?”

En términos globales, el conjunto del sector ha otorgado una puntuación media de 5,67, ligeramente superior a la registrada en la evaluación anterior, que fue de 5,15, lo que apunta a una percepción de avance gradual, aunque aún moderado.



La distribución de las puntuaciones muestra que los valores más frecuentes se sitúan en torno al 5 (21,43%), mientras que un 17,14% de los encuestados ha otorgado un 7 y un 12,86% un 8, evidenciando la existencia de percepciones más positivas sobre la evolución en igualdad de género. Por su parte, las valoraciones más bajas (1 y 2) representan un 5,71% y 1,43%, respectivamente, al igual que las más altas (9 y 10), que también suman un 7,14%.

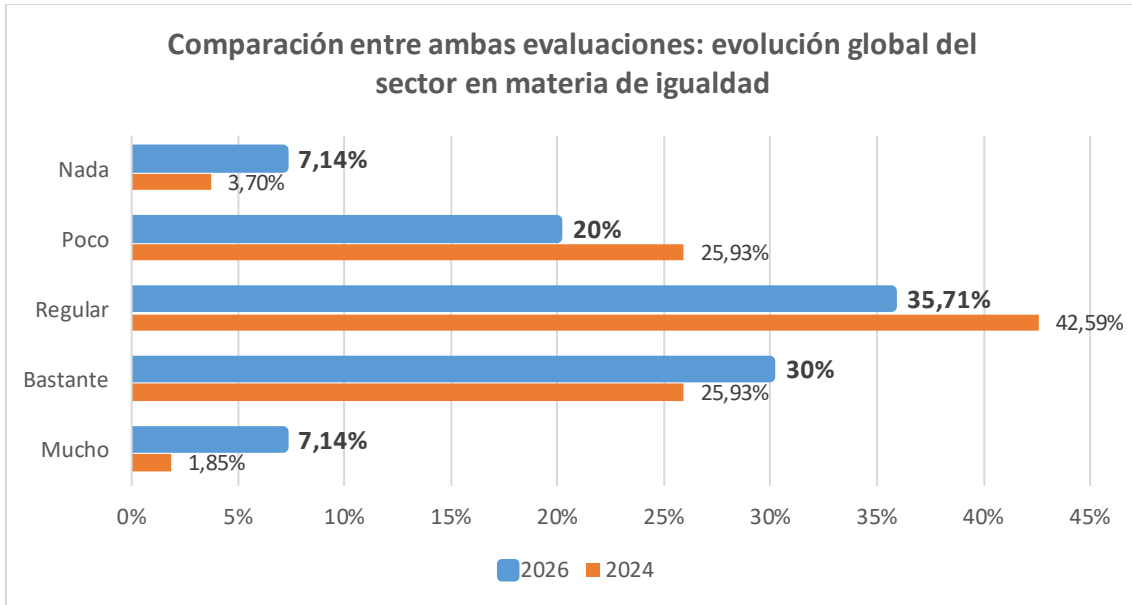


La mayor parte de las respuestas se concentra en la categoría “Regular” (35,71%). No obstante, existe también un porcentaje significativo de participantes que valora los avances como “Bastante” (30%), superando a quienes los califican como “Poco” (20%). En los extremos, un 7,14% considera que no se ha avanzado “Nada”, aunque el mismo porcentaje de encuestados opina que se ha avanzado “Mucho”, reflejando cierta heterogeneidad en la percepción del sector sobre la evolución en materia de igualdad de género.

En comparación con la evaluación anterior, se aprecia una evolución ligeramente positiva, con un incremento en las valoraciones más positivas, especialmente en las categorías de “Bastante” (de 25,93% a 30%) y “Mucho” (de 1,85% a 7,14%). Por el contrario, desciende el peso de las

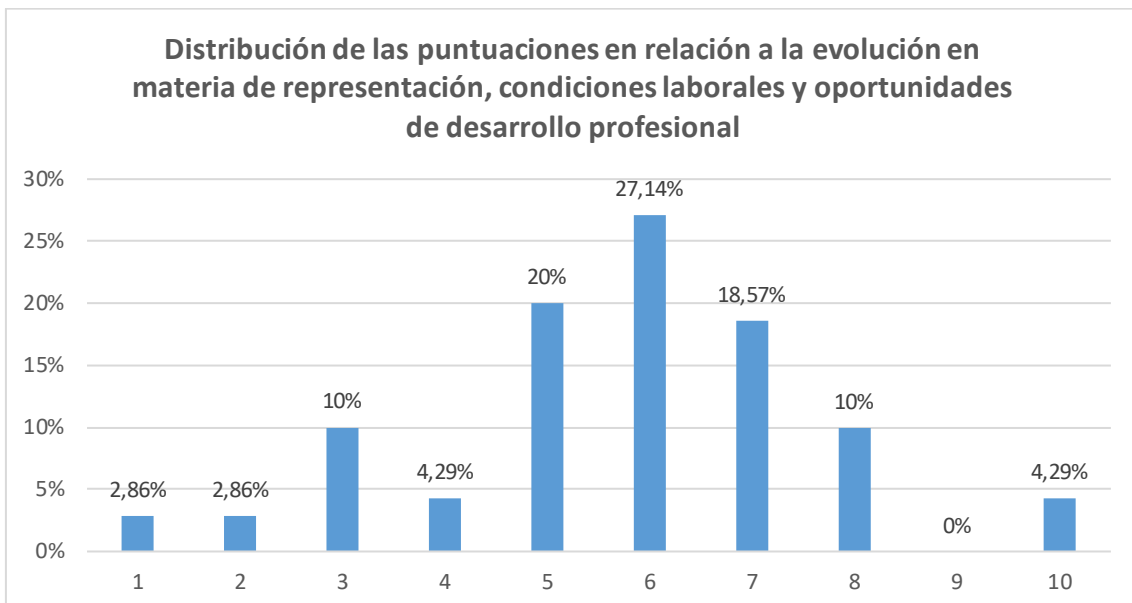
valoraciones intermedias y más críticas, en particular en “Regular” (de 42,59% a 35,71%) y, en menor medida, en “Poco” (de 25,93% a 20%).

A continuación, se presenta esta comparación entre ambas evaluaciones:



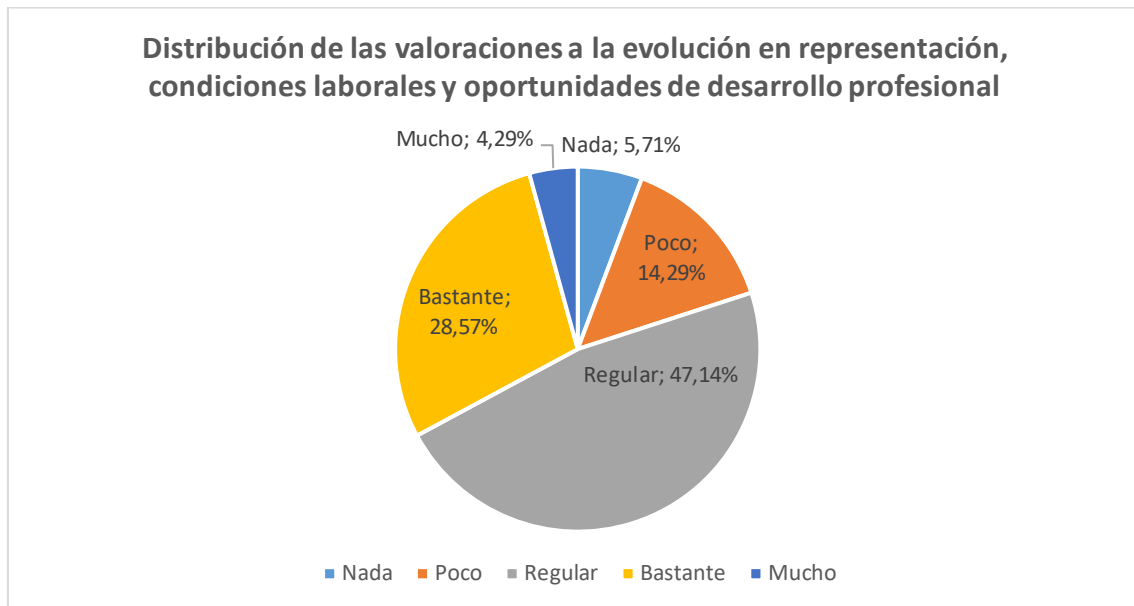
Por último, en la sección referida a la valoración global de los avances en igualdad, se ha incorporado otra nueva pregunta de carácter cuantitativo, orientada a profundizar en el ámbito de las condiciones laborales y progresión profesional de las trabajadoras del mar: **“¿Cuánto considera que se ha evolucionado en la representación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en el sector pesquero y acuícola?”**.

El sector ha valorado esta cuestión con una puntuación media de 5,71, muy similar a la obtenida en la pregunta anterior relativa a la evolución general en materia de igualdad.



La distribución de las respuestas muestra una concentración en los valores intermedios, destacando especialmente las puntuaciones de 6 (27,14%) y 5 (20%). Asimismo, un porcentaje relevante de participantes sitúa la evolución en niveles más positivos, con valoraciones de 7

(18,57%) y 8 (10%). Por el contrario, las puntuaciones más bajas tienen un peso reducido, agrupándose principalmente en el valor 3 (10%), mientras que las valoraciones extremas son poco frecuentes. En conjunto, estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de evolución progresiva en la representación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en el sector.



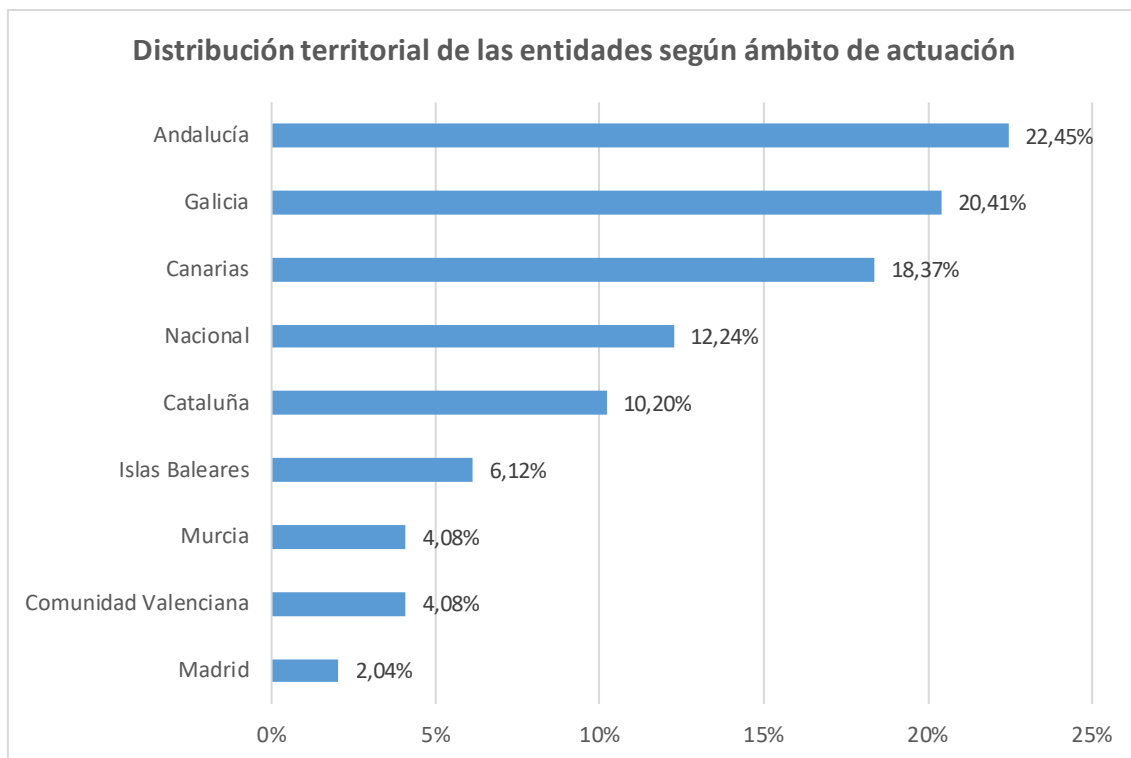
Atendiendo a la agrupación por categorías, las respuestas se concentran principalmente en la opción “Regular” (47,14%), seguida de “Bastante” (28,57%), lo que indica una tendencia hacia valoraciones intermedias con cierta inclinación positiva. Por su parte, las opciones más críticas, “Poco” (14,29%) y “Nada” (5,71%), tienen un peso menor en el conjunto de respuestas, mientras que la categoría “Mucho” (4,29%) presenta una presencia más limitada.

3. Análisis de resultados por grupo de interés

3.1. Resultados de los cuestionarios respondidos por entidades sectoriales

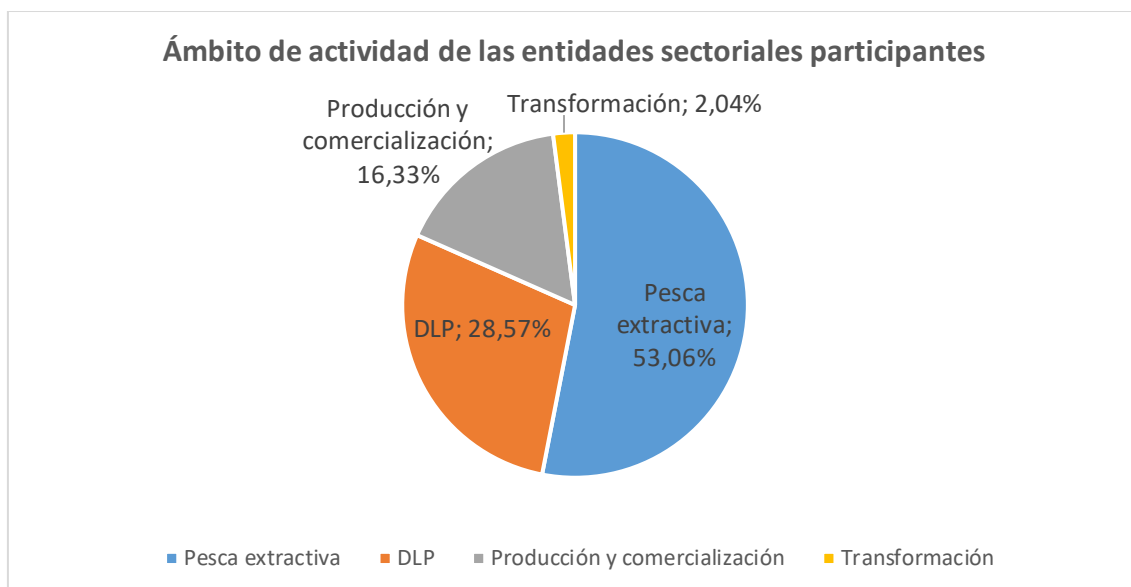
Como se ha señalado al inicio del presente documento, se han recibido un total de 49 respuestas por parte de entidades del sector, lo que supone un nivel de participación significativo en comparación con la evaluación anterior, en la que participaron 36 entidades. Esto representa un incremento del 36,11%.

En cuanto a la representación territorial, han participado entidades sectoriales que pertenecen a la mayor parte de las regiones con actividad pesquera, con una presencia especialmente destacada de Andalucía, Galicia y Canarias, que concentran aproximadamente el 60% de las respuestas.



En cuanto a la actividad desarrollada por las entidades participantes dentro del sector, se observa que la pesca extractiva continúa siendo el ámbito mayoritario, representando el 51,02% del total. Le siguen las entidades vinculadas al Desarrollo Local Participativo (DLP), que concentran el 28,57% de la muestra. Por su parte, las organizaciones dedicadas a la producción y comercialización suponen el 16,33%, mientras que la transformación de productos del mar tiene una presencia más reducida (2,04%).

En términos comparativos, la distribución por actividad se mantiene en una línea similar a la observada en la evaluación anterior, con un claro predominio de la pesca extractiva.



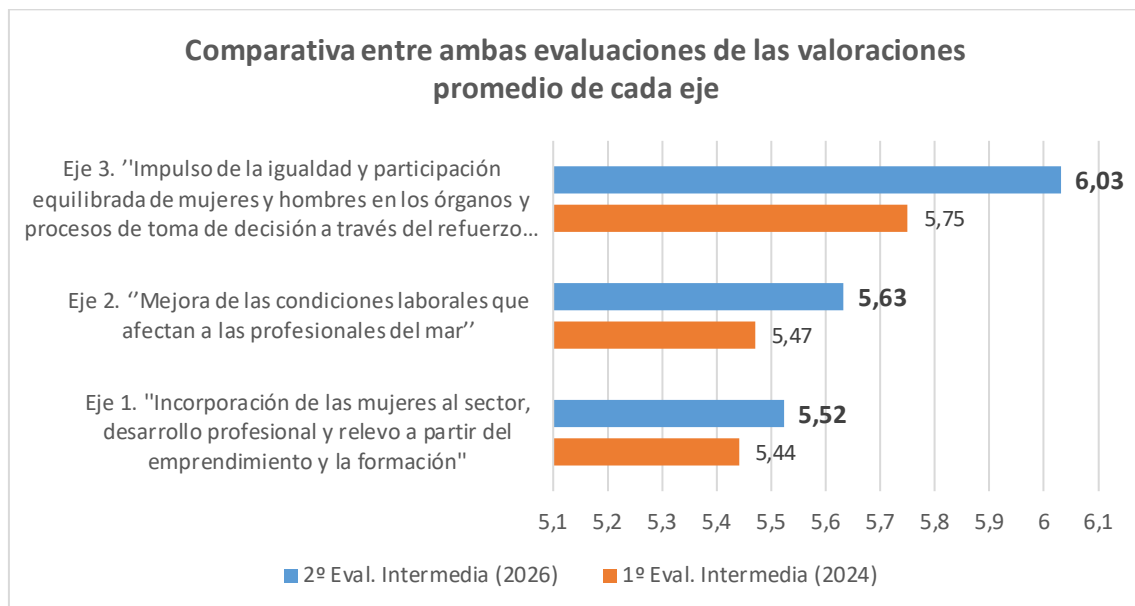
A continuación, se analiza la información proporcionada por las entidades del sector, con el fin de profundizar en su percepción sobre los avances alcanzados. En primer lugar, se aborda la

valoración de los objetivos que conforman los distintos ejes del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027.

3.1.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027

Pregunta: Desde que comenzó la ejecución del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, indique, de manera específica, cómo cree que ha avanzado el sector pesquero en relación a las siguientes líneas de actuación desde el punto de vista de género. (Valore del 1 al 10 cada uno de los ítems recogidos a continuación, que se corresponden con los 3 ejes prioritarios del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027).

En el siguiente gráfico se muestra la puntuación media que las entidades sectoriales han otorgado a cada uno de los ejes estratégicos del Plan, así como la comparación con las valoraciones obtenidas en la primera evaluación intermedia:

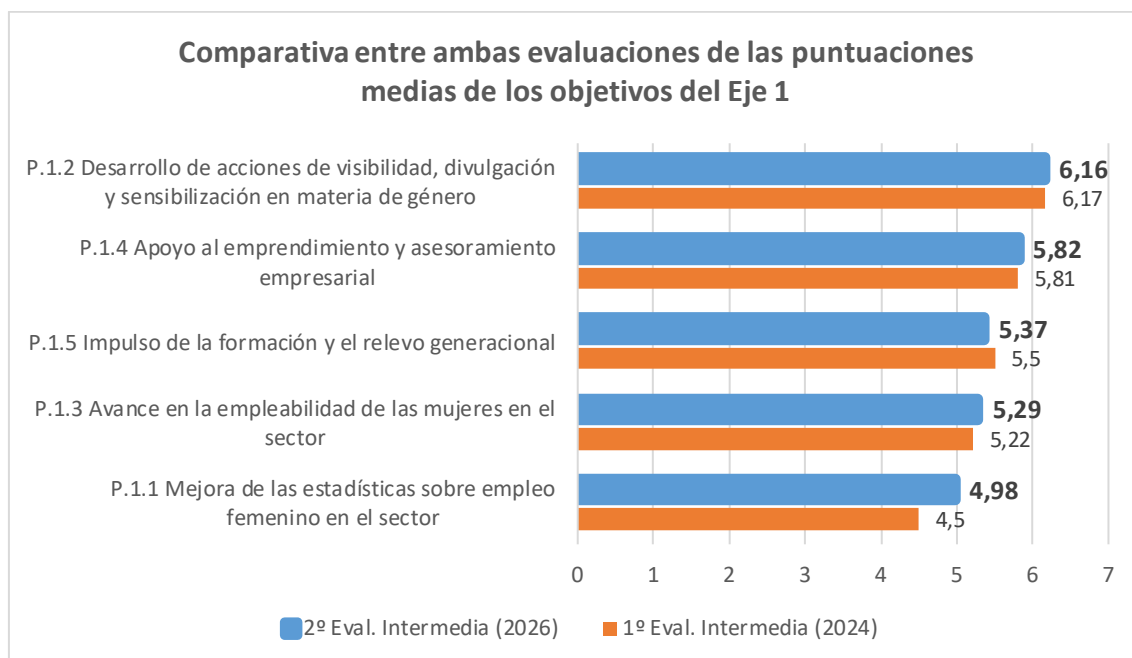


Los resultados muestran que el **Eje 3**, relativo al **impulso de la igualdad y a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo femenino**, continúa siendo el mejor valorado por las entidades del sector, con una puntuación media de 6,03. Este eje experimenta un ligero incremento respecto a la evaluación anterior (5,75), consolidando la tendencia previamente observada .

Por su parte, los **Ejes 1 y 2**, centrados, respectivamente, en la **incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación**; y en la **mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar**, obtienen puntuaciones medias de 5,52 y 5,63, también superiores a las registradas en 2024 (5,44 y 5,47). Estos datos reflejan que, si bien se reconocen progresos en todos los ámbitos analizados, persisten áreas con margen de mejora, especialmente en lo relativo a la incorporación laboral y a las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector.

En comparación con la evaluación anterior, se aprecia una evolución positiva, aunque moderada, de la percepción general sobre los avances en materia de igualdad de género. Esta tendencia pone de relieve el progresivo reconocimiento del papel de las asociaciones de mujeres profesionales del mar, especialmente en la consolidación del asociacionismo y el liderazgo femenino.

A continuación, se presentan las valoraciones otorgadas a cada objetivo dentro del Eje 1, incorporando también las puntuaciones recibidas en la primera evaluación intermedia, con el fin de facilitar la comparación:



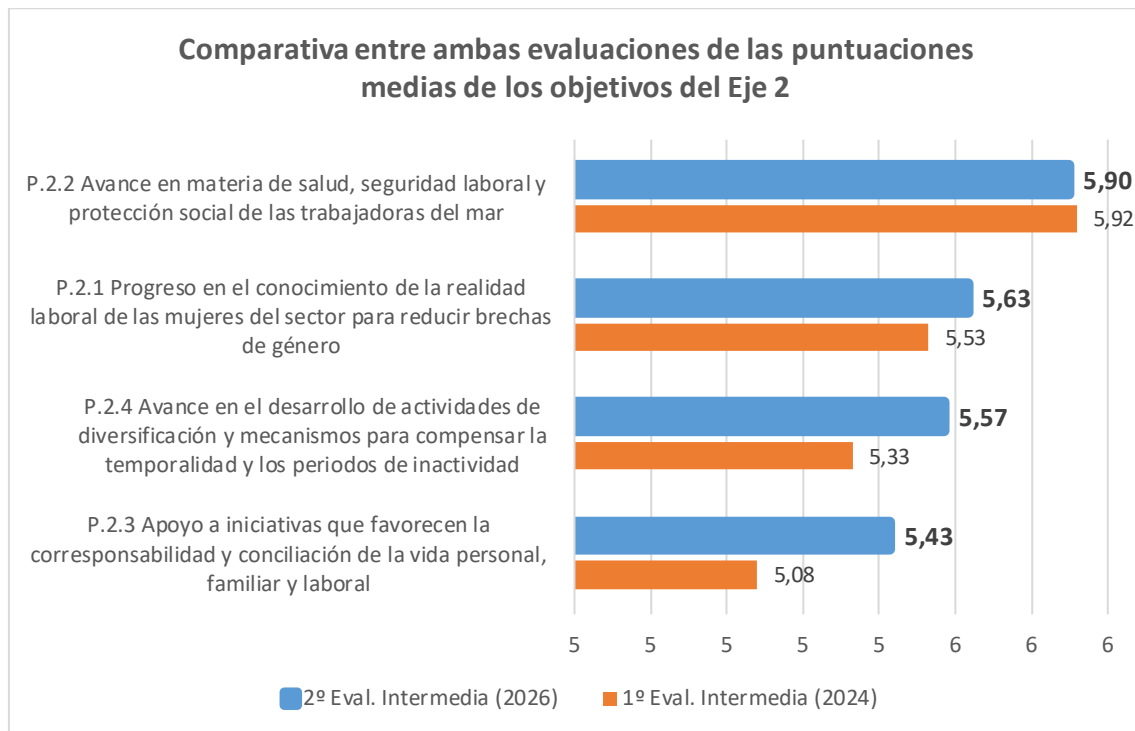
El análisis de las puntuaciones medias muestra que el orden de valoración de los distintos objetivos se mantiene prácticamente inalterado respecto a la evaluación anterior, lo que refleja una percepción relativamente estable por parte de las entidades sobre los avances alcanzados.

El objetivo mejor valorado continúa siendo el desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género, con una puntuación de 6,16, prácticamente idéntica a la registrada en 2024 (6,17). Le siguen el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial, con 5,82 (5,81 en 2024), y el impulso a la formación y el relevo generacional, que obtiene un 5,37, ligeramente inferior al valor registrado en la evaluación anterior (5,50).

En el extremo opuesto, el objetivo con menor puntuación sigue siendo la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector, con 4,98, si bien presenta una evolución positiva respecto a la evaluación anterior (4,50). Por su parte, el avance en la empleabilidad de las mujeres en el sector alcanza una puntuación de 5,29, ligeramente superior a la registrada anteriormente (5,22).

En conjunto, las valoraciones reflejan una evolución moderada en la mayoría de los objetivos, con variaciones poco significativas y una percepción general de progreso gradual. Destaca el reconocimiento sostenido de las acciones de visibilización y sensibilización, mientras que otros ámbitos, como la mejora de la información estadística sobre el empleo femenino, continúan dándose avances más limitados que en el resto de objetivos analizados.

En el Eje 2 “Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar”, las entidades han otorgado puntuaciones muy similares a las registradas en la evaluación anterior, manteniéndose el mismo orden de prioridades entre los objetivos.

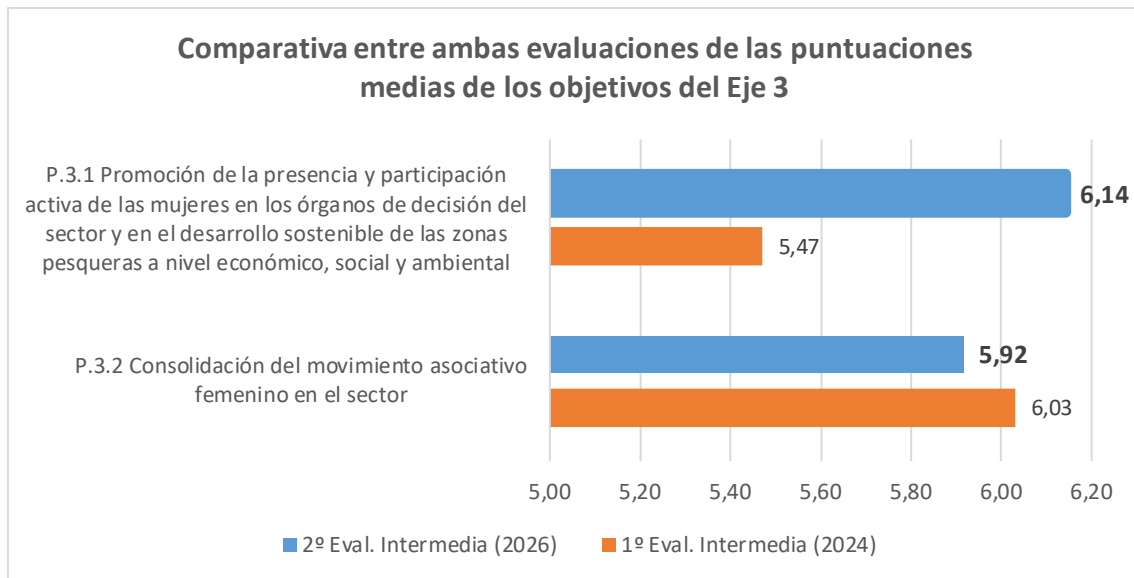


El objetivo mejor valorado sigue siendo el relativo al avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar, con una puntuación de 5,90, lo que refleja un reconocimiento claro de los avances en este ámbito. Le sigue el progreso en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir brechas de género, que alcanza 5,63, y el avance en el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos destinados a compensar la temporalidad y los periodos de inactividad, con 5,57.

En el extremo opuesto, el objetivo con menor valoración corresponde al apoyo a iniciativas orientadas a favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con 5,43, aunque sigue situándose por encima del aprobado, al igual que en la evaluación anterior.

En conjunto, las entidades perciben avances moderados en todos los objetivos del Eje 2, con especial énfasis en la salud, seguridad laboral y protección social. Aunque las puntuaciones muestran ligeras mejoras respecto a la evaluación anterior, se mantiene una percepción relativamente estable de los progresos alcanzados, identificándose todavía margen de mejora, especialmente en las iniciativas de conciliación y corresponsabilidad.

El Eje 3, que aborda la “Promoción de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo”, continúa siendo el mejor valorado por las entidades, con una puntuación media superior a la obtenida en los otros ejes.



En esta evaluación, el objetivo relacionado con la promoción de la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras recibe una valoración de 6,14, superando al objetivo vinculado a la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector, que alcanza un 5,92. De este modo, se invierte la tendencia observada en la evaluación anterior, donde la consolidación del asociacionismo femenino había sido el objetivo mejor valorado por las entidades.

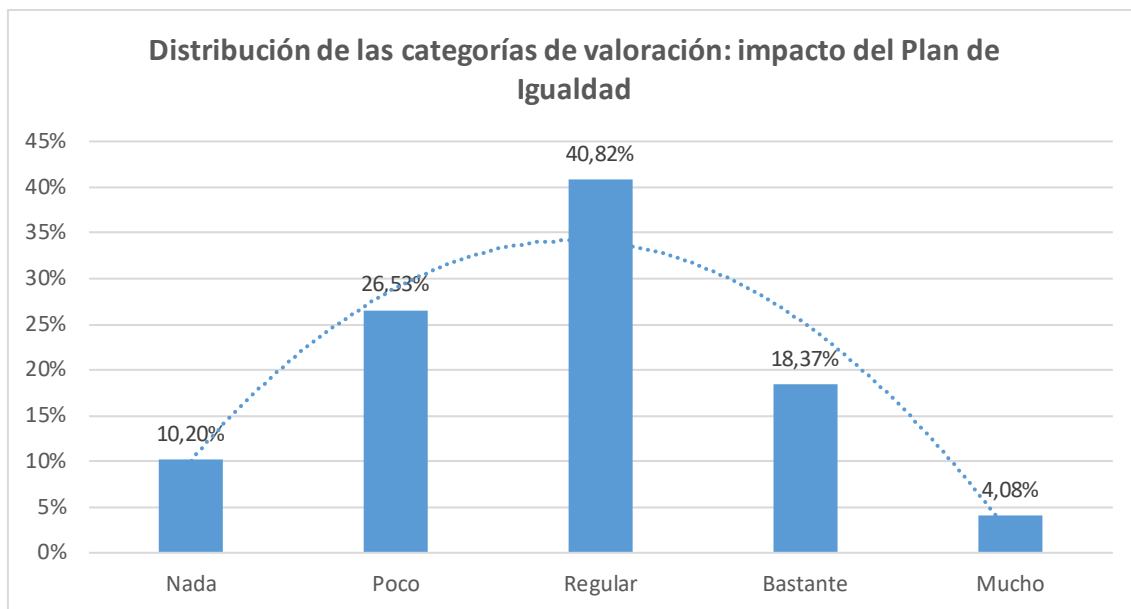
En términos generales, estas puntuaciones reflejan una percepción positiva sobre los avances en materia de igualdad y liderazgo dentro del sector. Asimismo, resulta destacable que las entidades son el único grupo de los tres -entidades, asociaciones y administraciones- que otorga una valoración más elevada al liderazgo que al asociacionismo. Ello parece evidenciar una percepción distinta sobre las áreas en las que se concentran los mayores avances o desafíos en materia de igualdad dentro del sector. En consecuencia, los encuestados valoran significativamente el aumento de la participación directa de las mujeres en los órganos decisorios.

3.1.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan

En relación a las nuevas preguntas de carácter cuantitativo incorporadas en esta nueva evaluación, y ya expuestas en la visión global del conjunto del sector, las entidades sectoriales han proporcionado las siguientes valoraciones:

Pregunta: ¿De qué manera considera que las medidas del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han impactado directamente en su organización o actividad?

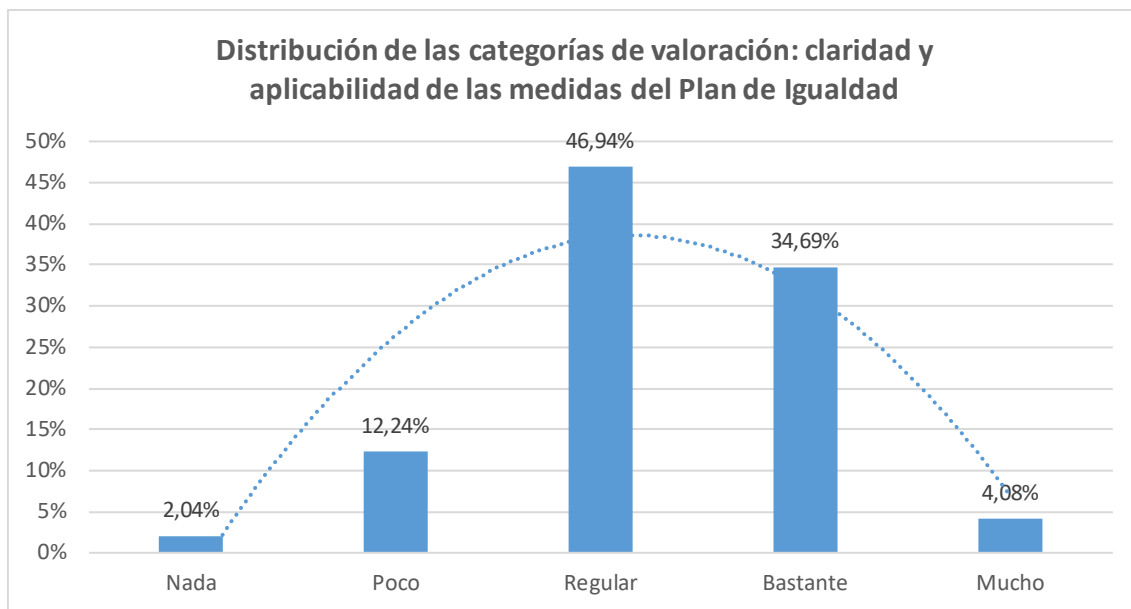
Las entidades han otorgado a esta cuestión una puntuación media de 5,14, superando ligeramente el aprobado. La distribución de las valoraciones por categorías es la siguiente:



Siguiendo la tendencia observada en el conjunto de la evaluación, la mayoría de las respuestas se concentran en la categoría intermedia “Regular” (40,82%). Las valoraciones negativas (“Nada” y “Poco”) suman un 36,73%, mientras que las valoraciones positivas (“Bastante” y “Mucho”) alcanzan el 22,45%. Estos resultados reflejan que, aunque algunas entidades perciben avances claros, el impacto del Plan sobre su organización y en su actividad sigue siendo moderado, evidenciando la existencia de margen para fortalecer la aplicabilidad y la incidencia directa de las medidas en la mejora de la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones.

Sin perjuicio del análisis más detallado que se abordará en las conclusiones, esta situación puede explicarse en parte por la propia naturaleza del Plan de Igualdad. Si bien el plan establece un marco estratégico común para implementar distintas líneas de acción que favorezcan el progreso hacia una igualdad real y efectiva para las mujeres del sector, es necesario que cada organización desarrolle paralelamente estrategias y planes propios, adaptadas a su contexto específico y alineadas con las directrices generales del Plan.

Pregunta: ¿En qué medida considera que las acciones planteadas en el II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han sido claras, específicas y aplicables a promover la igualdad de oportunidades?



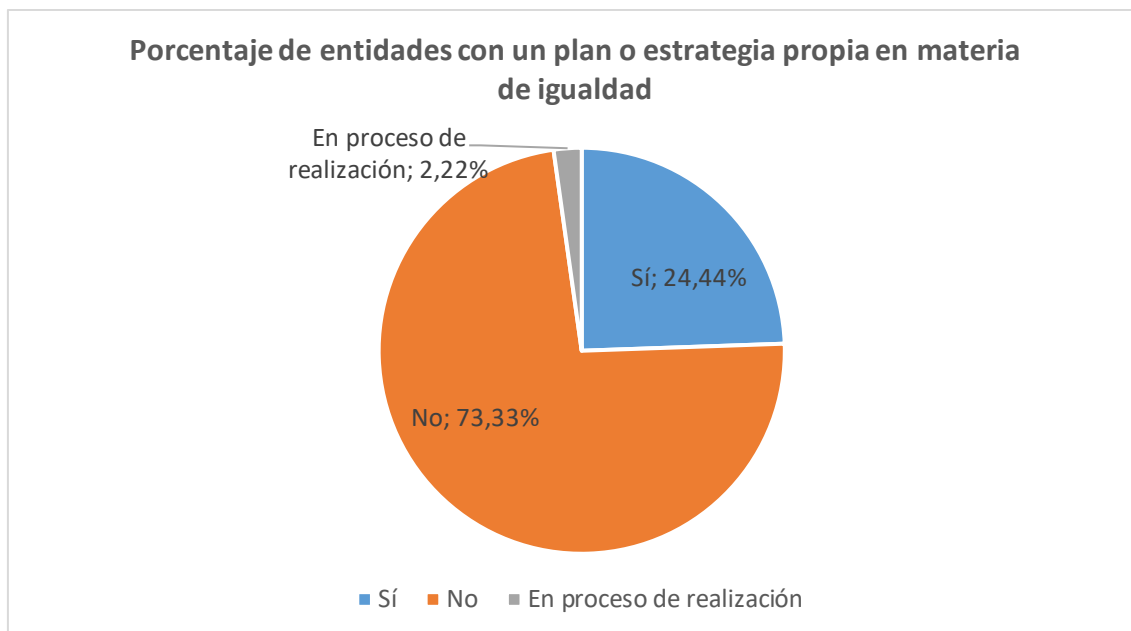
Esta cuestión ha recibido una puntuación promedio de 5,96. En este caso, se aprecia que la mayoría de los valores se concentra en el rango intermedio y alto (5-8), ya que las categorías “Regular” y “Bastante” acumulan el 81,63% de las respuestas. Por el contrario, los valores extremos se presentan de manera reducida, mostrando una menor dispersión y polarización en las opiniones.

Estos resultados muestran que las entidades consideran que, en general, las acciones planteadas son claras y aplicables, aunque existe un porcentaje de respuestas que refleja cierto margen de mejora en términos de especificidad y concreción de las medidas.

3.1.3. Valoración del plan, estrategia o línea de acción en materia de igualdad de la propia organización sectorial

Pregunta: ¿Tiene su organización un plan de igualdad, estrategia o línea de acción específica en materia de género?

De las 45 entidades que han respondido a esta pregunta, 11 afirman disponer de un plan o estrategia propia en materia de igualdad, y una indicó disponer actualmente de uno en proceso de elaboración; es decir, alrededor del 26,66% de las entidades participantes han respondido afirmativamente a esta cuestión.

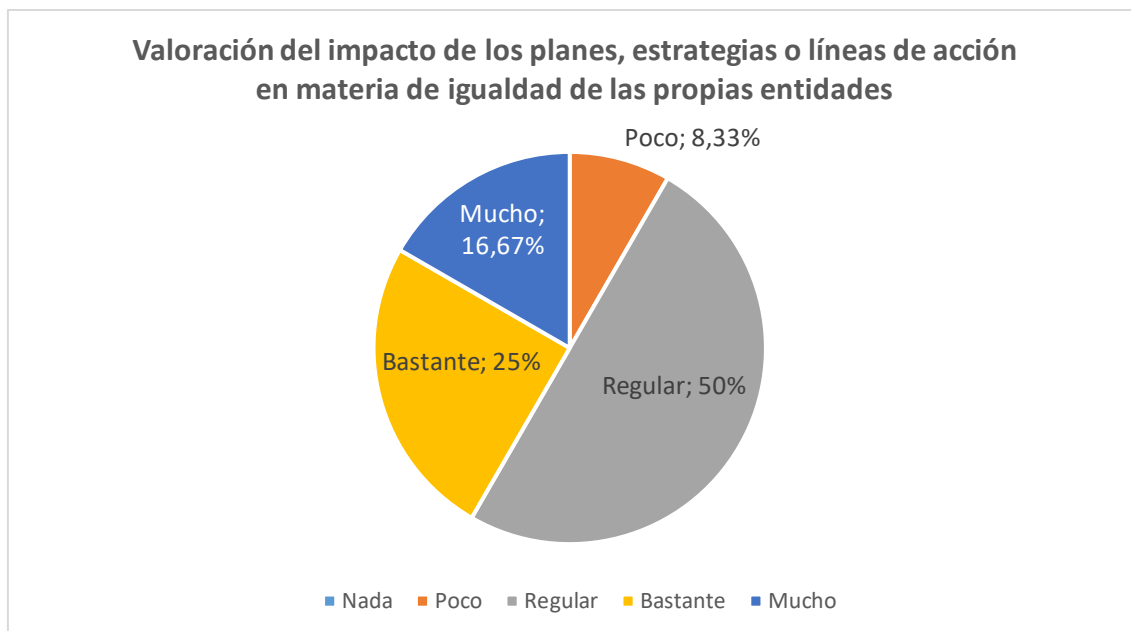


Respecto a la naturaleza de estas iniciativas, seis entidades disponen de un plan de igualdad específico, tres vinculadas a la pesca extractiva, dos al ámbito de la producción y comercialización y una a la industria de la transformación. Las cinco entidades restantes implementan distintas medidas internas y líneas de acción orientadas a promover la igualdad de oportunidades y mejorar la situación laboral de las mujeres en el sector. Entre las principales iniciativas señaladas destacan las siguientes: Inclusión de objetivos de igualdad en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (DLP) impulsadas por los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero y Acuícola (GAL).

- Acciones de visibilización de las mujeres del sector, incorporación de la perspectiva de género en condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, y creación de redes para el intercambio de experiencias.
- Recomendaciones y directrices en materia de igualdad de género y conciliación de la vida personal y laboral.
- Protocolos de prevención del acoso, acciones formativas de sensibilización y medidas vinculadas a la conciliación y a la igualdad de oportunidades.
- Medidas destinadas a favorecer la participación de las trabajadoras en los órganos de decisión de la organización.

Pregunta: ¿Qué grado de avance ha supuesto dicho plan, estrategia o línea de acción para la mejora de la igualdad de género en el seno de su organización?

La puntuación media obtenida ha sido de 6,67, reflejando una valoración mayoritariamente positiva. Al agrupar las puntuaciones en las categorías de valoración Nada (1-2), Poco (3-4), Regular (5-6), Bastante (7-8) y Mucho (9-10), se obtiene la siguiente distribución:



La mitad de las respuestas se sitúa en la categoría “Regular” (50%), mientras que un 25% valora los avances con “Bastante” y un 16,67% con “Mucho” impacto. Las valoraciones negativas (“Nada” y “Poco”) representan solo el 8,33%, mostrando que prácticamente no se perciben retrocesos por parte de las entidades sectoriales.

En conjunto, estos resultados indican que la implementación de planes internos de igualdad sigue generando un impacto positivo, mayoritariamente moderado en la mayoría de los casos; aunque, respecto a la evaluación anterior, un número creciente de entidades reconoce avances relevantes en este sentido.

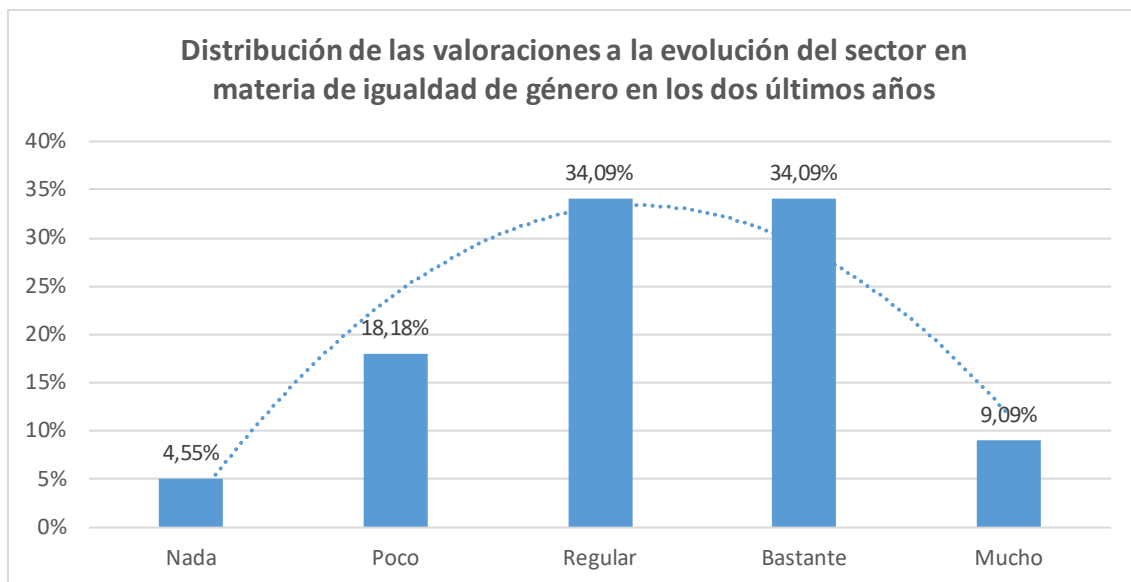
3.1.4. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola

Este apartado recoge la valoración general realizada por las entidades sectoriales sobre la evolución de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola. Para ello, se realizan cuatro preguntas de análisis, tres de las cuales se han añadido en esta segunda evaluación intermedia con el objetivo de conocer en mayor profundidad la opinión del sector sobre la evolución de la igualdad de género dentro de la aplicación del II Plan.

Pregunta: De manera general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 2 años?

Esta cuestión, ya incluida en la evaluación anterior, ha sido respondida en esta ocasión por 44¹ entidades que han otorgado una puntuación media de 6,05, una cifra muy similar a la registrada en la anterior evaluación, que entonces fue respondida por 36 entidades con una media de 5,56. Por categorías, las respuestas se distribuyen como muestra el siguiente gráfico:

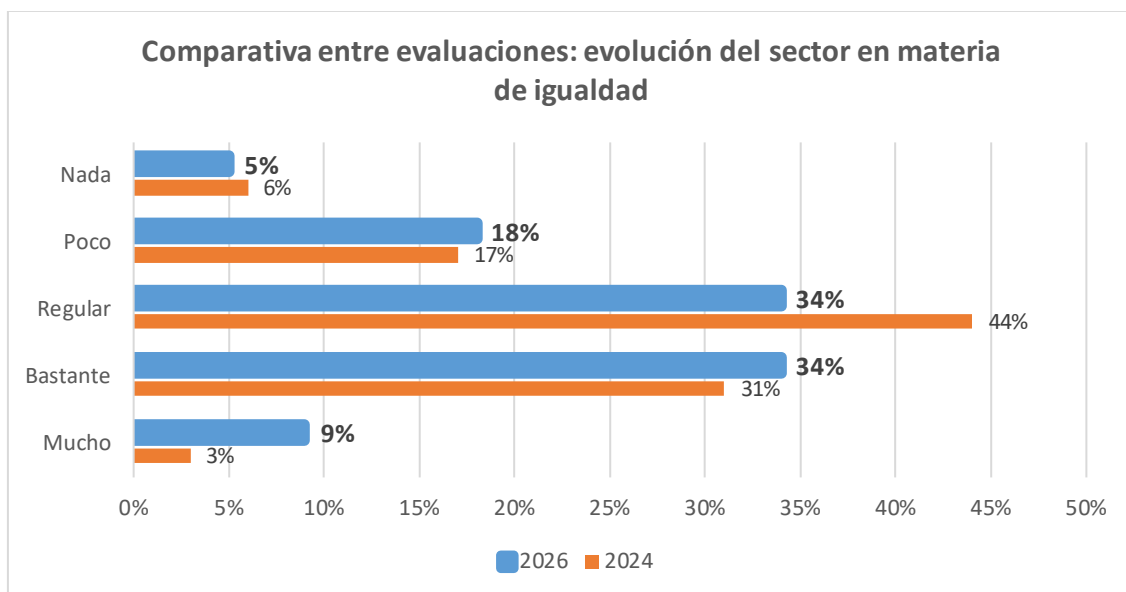
¹ Si bien el número total de entidades sectoriales participantes asciende a 49, en esta pregunta concreta faltan las respuestas de cuatro de ellas. En el resto de preguntas de esta sección también se registran algunas respuestas sin completar.



Tanto las respuestas incluidas en la categoría “Regular”, como las de “Bastante” han supuesto un 34%, mientras que el “Mucho” ha alcanzado un 9%. Las valoraciones negativas, representan el 5% para “Nada” y un 18% para “Poco”, lo que, en conjunto, refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la evolución del sector en materia de igualdad de género.

Aunque, como se ha señalado, la puntuación media obtenida (6,05) es muy similar a la registrada en la primera evaluación intermedia, si comparamos las distintas categorías se aprecian dos variaciones relevantes en la distribución de las respuestas. En particular, destaca el incremento de 6 puntos porcentuales en la categoría “Mucho”, así como la reducción de 8 puntos en “Regular”, lo que podría indicar una ligera evolución hacia valoraciones más positivas y definidas respecto a la percepción de los avances alcanzados.

En la siguiente tabla se presenta la comparación entre los resultados obtenidos en ambas evaluaciones:



Pregunta: De manera general ¿Cuál considera que ha sido el mayor avance en estos últimos 2 años?

Un total de **43 entidades sectoriales** respondieron a esta nueva pregunta abierta. El análisis de las respuestas muestra que el **avance más señalado ha sido la mayor visibilidad y reconocimiento del papel de las mujeres en el sector pesquero y acuícola**. Aproximadamente **dos tercios de las organizaciones** hacen referencia expresa a este aspecto, destacando que el trabajo desarrollado históricamente por las mujeres en diferentes ámbitos de la cadena de valor —desde la actividad extractiva hasta la gestión, la comercialización o la transformación— está siendo progresivamente más reconocido tanto dentro del propio sector como en su proyección social.

Vinculadas a esta mayor visibilización, **alrededor de una cuarta parte de las respuestas** destacan el **incremento de la presencia de mujeres en espacios de participación, representación y toma de decisiones**, incluyendo órganos de gobierno de cofradías, organizaciones sectoriales y foros institucionales. Algunas entidades señalan específicamente la relevancia de la **consolidación del asociacionismo femenino y de redes de mujeres del sector**, así como su creciente protagonismo en iniciativas relacionadas con la promoción del producto pesquero, la sostenibilidad o el emprendimiento vinculado a la actividad pesquera.

Otro conjunto relevante de respuestas apunta a **avances en materia de sensibilización institucional, formación y desarrollo de políticas públicas**, mencionando la incorporación progresiva de la perspectiva de género en programas, iniciativas formativas y legislativas recientes. En este sentido, varias organizaciones subrayan la mayor implicación de las administraciones públicas en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del sector.

Asimismo, **un número menor de respuestas** -en torno a una décima parte- hace referencia a **avances incipientes en la incorporación de mujeres a actividades tradicionalmente masculinizadas**, como el trabajo a bordo de embarcaciones pesqueras o el emprendimiento relacionado con nuevas actividades vinculadas al sector. No obstante, en las respuestas se matiza que la presencia femenina en estos ámbitos sigue siendo escasa y que los cambios observados siguen teniendo un carácter todavía limitado.

Junto a estas valoraciones positivas, **una minoría de organizaciones expresa percepciones más críticas o prudentes** respecto a los avances alcanzados. Aproximadamente **una de cada diez respuestas** considera que los progresos siguen siendo insuficientes o poco significativos, señalando la persistencia de desigualdades estructurales o que los cambios no se han traducido todavía en mejoras sustanciales en determinadas áreas del sector. Algunas respuestas indican incluso que la situación apenas ha variado respecto a hace dos años o que los resultados concretos de las medidas adoptadas continúan siendo limitados.

Pregunta: ¿Qué obstáculo principal sigue existiendo para alcanzar la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola

Un total de **44 entidades del sector pesquero y acuícola** aportaron su valoración sobre la evolución de la representación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en el sector. El análisis cualitativo de las respuestas pone de manifiesto que, aunque se perciben algunos avances, la mayoría de las organizaciones coincide en señalar que **persisten importantes barreras estructurales que limitan una evolución más significativa**.

El **principal factor identificado es la fuerte masculinización histórica del sector**, mencionada de forma directa o indirecta en aproximadamente **diecisiete respuestas**. Estas organizaciones hacen referencia a la persistencia de estereotipos de género asociados al trabajo en el mar, el carácter tradicionalmente masculino de determinadas actividades —especialmente en la

actividad extractiva— y a la existencia de dinámicas y culturas organizativas que aún dificultan la incorporación, permanencia o el reconocimiento pleno de las mujeres.

Otro obstáculo destacado es la **dificultad para conciliar la vida laboral y familiar**, mencionado en **alrededor de nueve respuestas**. Este aspecto se relaciona tanto con las características propias de la actividad pesquera —horarios irregulares, trabajo embarcado o nocturno— como con la persistencia de desigualdades en el reparto de responsabilidades familiares y de cuidados, lo que puede afectar especialmente a la continuidad o progresión profesional de las mujeres en el sector.

Asimismo, **unas ocho entidades señalan dificultades relacionadas con el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad o a espacios de toma de decisiones**. Entre las cuestiones mencionadas destacan fenómenos como la segregación vertical, la menor presencia femenina en órganos de representación o la necesidad de un mayor reconocimiento del liderazgo femenino dentro el sector pesquero y acuícola.

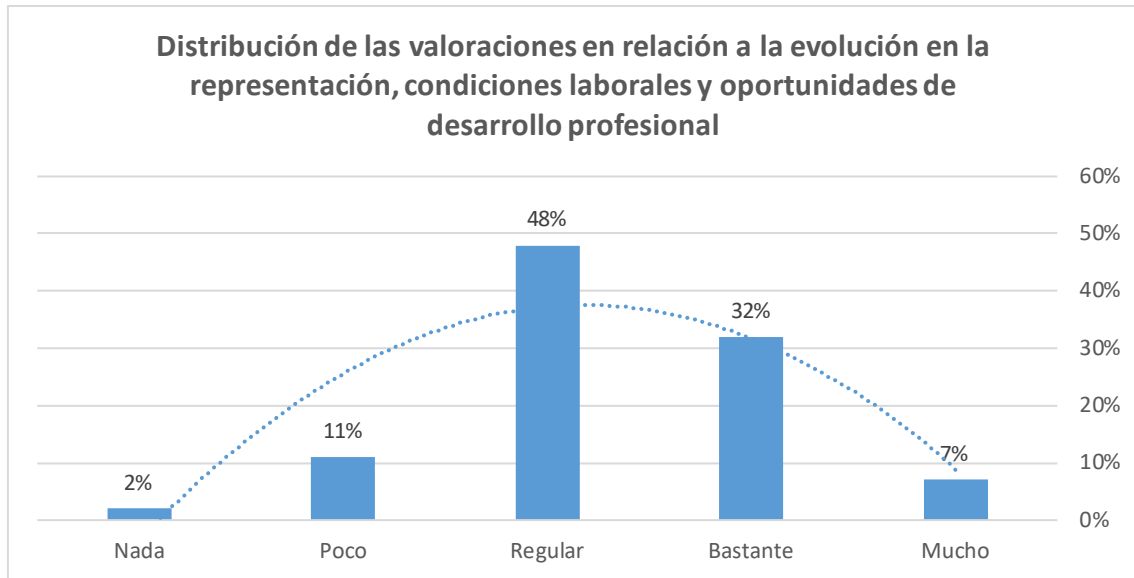
En menor medida, varias respuestas mencionan **limitaciones vinculadas a las propias condiciones de trabajo o a la organización de la actividad**, como la dureza física de determinadas tareas, la falta de adaptación de los buques o instalaciones para favorecer la presencia femenina, la escasez de formación especializada en algunos territorios o las limitaciones derivadas de la situación económica del sector. También se mencionan barreras relacionadas con el acceso a financiación o recursos para desarrollar iniciativas lideradas por mujeres.

Por otra parte, **algunas organizaciones** -en torno a cinco respuestas- destacan determinados elementos positivos o avances parciales, como una mayor concienciación dentro del sector, el interés creciente de las mujeres por incorporarse a determinadas actividades o el incremento progresivo de su presencia en órganos de dirección, representación o gestión.

Finalmente, se identifican **algunas respuestas que relativizan la existencia de desigualdades estructurales**, considerando que la menor presencia femenina en determinadas actividades podría estar más vinculada, principalmente, con el atractivo de la profesión o con las propias características del trabajo desarrollado, más que con situaciones de discriminación directa.

Pregunta: ¿Cuánto considera que se ha evolucionado en la representación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en el sector pesquero y acuícola?

Las cuarenta y cuatro entidades que han respondido a esta cuestión la han valorado con una puntuación media de 6,07, reflejando una percepción moderadamente positiva sobre la evolución experimentada en estos ámbitos durante los últimos años. Por categorías, las respuestas se distribuyen conforme se muestra el siguiente gráfico:



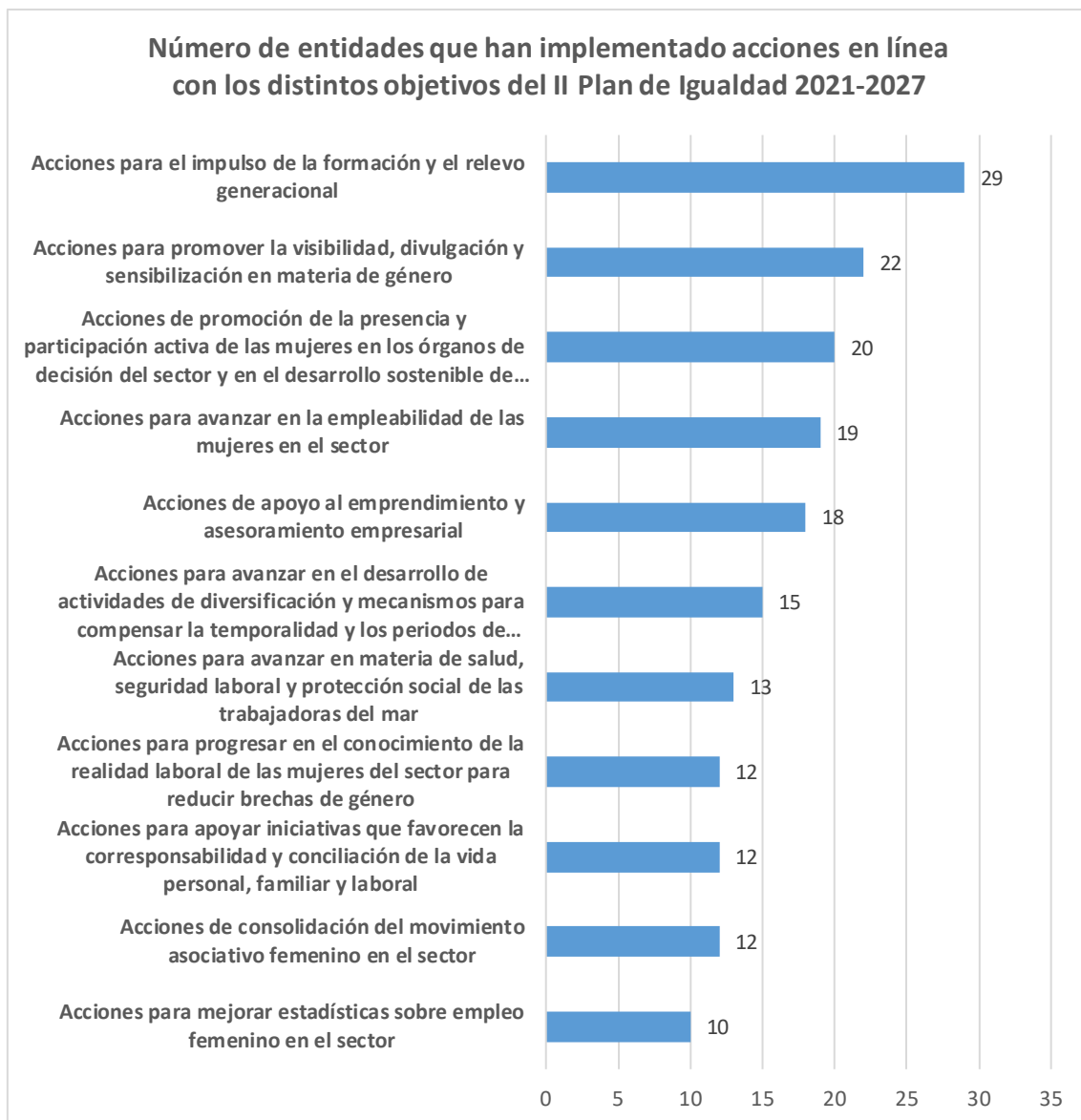
Si se analizan los resultados, el balance general es positivo. El 48% de las respuestas se sitúa en la categoría “Regular”, el 32% en “Bastante”, y el 7% en “Mucho”, mientras que el 11% corresponde a “Poco” y únicamente el 2% a “Nada”. En conjunto, estos datos permiten inferir una valoración global positiva con la representación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.

3.1.5. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad

Con el objetivo de profundizar en las iniciativas que las distintas organizaciones desarrollan para avanzar en materia de igualdad de género en el sector, se solicitó a las entidades que indicaran, a partir de un listado, las acciones que habían promovido en los últimos dos años o estén siendo promovidas actualmente.

Pregunta: ¿Desde su organización, se ha realizado en los últimos 2 años, o está promoviendo en la actualidad, alguna de las siguientes actuaciones en materia de igualdad?

Se trata de una pregunta multirrespuesta, por lo que las entidades pueden elegir tantas opciones como acciones estén llevando a cabo. Asimismo, cabe señalar que las acciones incluidas en el listado se corresponden con los distintos objetivos estratégicos que conforman el II Plan de Igualdad objeto de evaluación.



Se observa que el mayor número de iniciativas se centra en el impulso de la formación y el relevo generacional, con 29 entidades que lo indican. Le siguen las acciones orientadas a la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (22 entidades) y aquellas dirigidas a promover la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión del sector y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras (20 entidades).

Otras áreas de actuación relevantes incluyen el fomento de la empleabilidad de las mujeres (19 entidades), el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial (18 entidades), y el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad (15 entidades).

Por el contrario, un menor número de entidades ha indicado acciones en ámbitos como la salud, seguridad laboral y protección social (13), el conocimiento de la realidad laboral para reducir brechas de género (12), la corresponsabilidad y conciliación (12), la consolidación del movimiento asociativo femenino (12), y la mejora de estadísticas sobre empleo femenino (10).

Asimismo, cabe destacar que 9 de las 49 entidades participantes no han señalado ninguna actuación en materia de igualdad.

En definitiva, se trata de una tendencia similar a la observada en la evaluación anterior, reflejando que las entidades concentran sus esfuerzos en ámbitos clave para avanzar en igualdad de género en el sector, destacando especialmente acciones relacionadas con la formación y el relevo generacional, la visibilidad y la participación de las mujeres en los órganos de decisión.

No obstante, resulta interesante señalar el incremento de las acciones en materia de relevo generacional, lo que pone de manifiesto la creciente implicación del sector en el abordaje de esta problemática, uno de los retos más relevante en la actualidad para garantizar la continuidad y sostenibilidad de la actividad pesquera y acuícola.

Pregunta: Durante la ejecución del presente Plan de Igualdad 2021-2027, ¿qué líneas de actuación sería necesario implementar de cara al futuro, tanto desde las administraciones como desde las entidades y agentes sectoriales, para que el sector pesquero y acuícola de su CCAA avance en materia de igualdad?

Con el objetivo de que las entidades pudieran plantear aquellas cuestiones que consideran más prioritarias de cara a avanzar en la igualdad de oportunidades en el sector, se les realizó esta pregunta, indicándoles que marcaran un máximo de cuatro opciones.

El nivel de respuesta a esta pregunta ha sido de 24 entidades respecto al total de las 49 entidades (un 48,98%). Para facilitar el análisis, y debido a que gran parte de las líneas de acción señaladas son mencionadas por varias de las entidades y se interrelacionan, se presentan agrupadas por áreas temáticas:

- **Fomento del relevo generacional, la formación y la profesionalización:** este ámbito es en el que han incidido un mayor número de entidades. Se destaca la necesidad de impulsar la incorporación de mujeres jóvenes al sector mediante propuestas concretas como la difusión de las oportunidades de empleo, la puesta en marcha de programas específicos de formación, prácticas y becas remuneradas, así como el desarrollo de itinerarios formativos reglados propios. Asimismo, se mencionan iniciativas orientadas a la capacitación técnica, digital y empresarial, junto con programas de mentoría y acompañamiento profesional que faciliten el acceso y la permanencia en el sector.
- **Empleabilidad y acceso al sector:** muy relacionado con el ámbito anterior, numerosas entidades hacen referencia a la necesidad de reforzar estrategias de orientación laboral que permitan dar a conocer las oportunidades que ofrece el sector pesquero y acuícola. En este sentido, se plantea la importancia de facilitar el acceso de las mujeres al empleo y promover su desarrollo profesional, especialmente entre las más jóvenes. Asimismo, algunas respuestas apuntan a dificultades estructurales, como la falta de atractivo del sector en determinados territorios o la competencia con otros ámbitos laborales.
- **Liderazgo, participación y presencia en la toma de decisiones:** otro de los ámbitos destacados es el impulso del liderazgo femenino y el refuerzo de la participación de las mujeres en los órganos de decisión del sector (cofradías, OPP, entre otros). Las entidades señalan la necesidad de favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección, así como de garantizar su presencia en espacios de gobernanza y en las mesas de trabajo del sector. Este conjunto de propuestas pone de manifiesto la importancia de avanzar hacia una representación más equilibrada en los procesos de toma de decisiones.

- **Conciliación, corresponsabilidad y mejora de las condiciones laborales:** varias entidades subrayan la necesidad de implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptadas a las particularidades del sector. Entre las propuestas se incluyen el desarrollo de medidas específicas de corresponsabilidad, el refuerzo de la protección social y la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del mar. Asimismo, se hace referencia a la importancia de garantizar una adecuada protección en determinados periodos biológicos, como el embarazo o la lactancia, así como a la necesidad de avanzar en materia de seguridad y salud laboral.
- **Visibilización, sensibilización y reconocimiento del trabajo de las mujeres:** las entidades continúan señalando la relevancia de promover acciones de visibilización, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de género. En este sentido, se incluyen iniciativas orientadas a dar reconocimiento al trabajo de las mujeres del sector, así como a fomentar una mayor concienciación tanto dentro como fuera del ámbito pesquero y acuícola. También se menciona la necesidad de reforzar la difusión del propio Plan entre los distintos agentes del sector.
- **Apoyo institucional, financiación y desarrollo de instrumentos específicos:** finalmente, algunas entidades destacan la necesidad de contar con un mayor respaldo institucional para poder llevar a cabo estas actuaciones. En particular, se señala la importancia de disponer de recursos económicos específicos, reducir la carga burocrática y facilitar el acceso a ayudas públicas. Asimismo, se propone la puesta en marcha de convocatorias específicas en materia de igualdad, que permitan materializar las líneas de actuación previstas en el Plan y trasladarlas de forma efectiva a la práctica.

Finalmente, algunas entidades hacen referencia al grado de atractivo del sector para las propias mujeres, sugiriendo que, en determinados contextos —especialmente en lo relativo al trabajo a bordo—, este podría no resultar suficientemente atractivo, lo que condicionaría su incorporación.

Pregunta: Si lo desea, puede realizar alguna observación adicional relacionada con el II Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027

En total, 8 entidades han aportado comentarios en este apartado. Las respuestas reflejan diversas perspectivas que pueden agruparse en los siguientes ejes temáticos:

- **Incorporación de la mujer al sector:** se señala que, aunque se han producido avances, estos no siempre se traducen en un incremento real del número de mujeres que se incorporan al sector, especialmente en determinados ámbitos. En este sentido, se apunta que la mayor presencia femenina se concentra en la industria transformadora y en puestos de administración. Asimismo, se reconocen avances en materia de visibilidad y asociacionismo, pero se subraya la necesidad de seguir avanzando hacia cambios estructurales que impacten de forma efectiva en el empleo, las condiciones laborales y el acceso real de las mujeres al poder.
- **Aplicabilidad y avances generados por el propio Plan:** se destaca la importancia de estos planes y del trabajo realizado por la administración para impulsar el papel de la

mujer en el sector. No obstante, también se señala la necesidad de establecer mecanismos de apoyo específicos, continuados y con una planificación temporal clara que permitan a las entidades implementar y aterrizar las acciones recogidas en el Plan. Asimismo, se subraya la importancia de tener en cuenta la diversidad de subsectores (pesca extractiva, comercialización, transformación, etc.) y de adaptar mejor las directrices a cada actividad y realidad concreta.

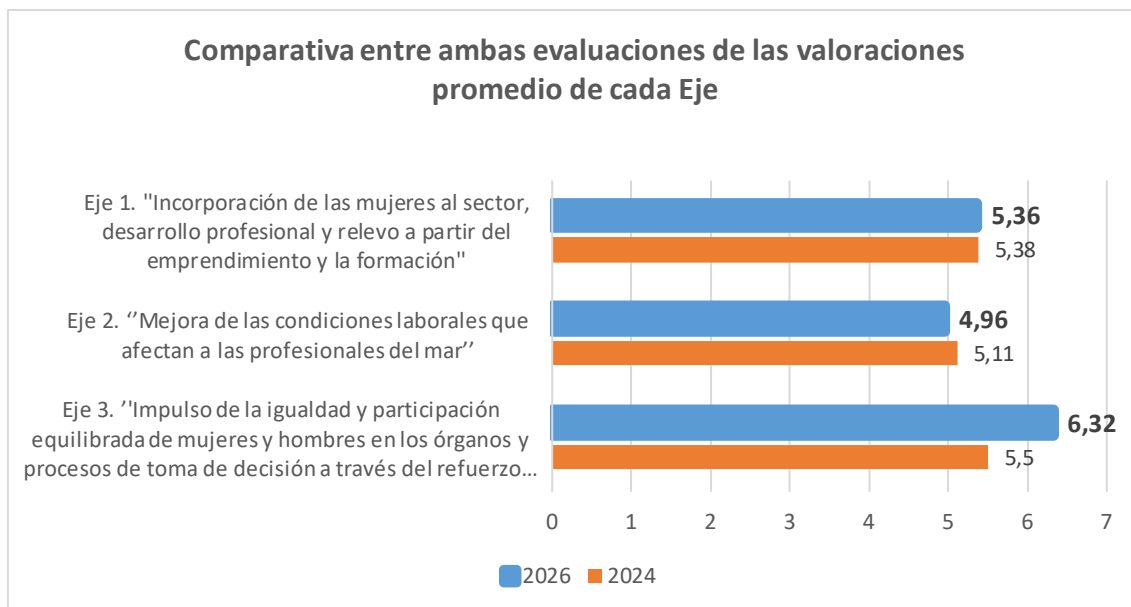
- **Acceso al sector, formación y relevo generacional:** el mayor acceso de la mujer al sector, así como su presencia en órganos de toma de decisiones, pasa por reforzar la capacitación y formación de aquellas mujeres que deseen incorporarse, especialmente en el ámbito pesquero extractivo. Asimismo, se señala que esta problemática no es exclusiva de las mujeres, sino que afecta también a la incorporación de hombres jóvenes, destacando el reto del relevo generacional como un elemento clave.
- **Apoyo económico y condiciones laborales:** se plantea la importancia de fomentar ayudas económicas para el emprendimiento en el sector, así como de impulsar subvenciones complementarias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y hacer más atractivos los niveles retributivos. Se resalta la necesidad de impulsar políticas que contribuyan a visibilizar el sector como una salida profesional atractiva, en línea con el reto del relevo generacional.
- **Colaboración y simplificación administrativa:** se destaca la importancia de continuar colaborando con la administración, así como la necesidad de simplificar ciertos procesos y procedimientos normativos y burocráticos para el acceso a determinadas ayudas.

3.2. Resultados de los cuestionarios respondidos por asociaciones de mujeres

3.2.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2021-2027)

Pregunta: Desde que comenzó la ejecución del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, indique, de manera específica, cómo cree que ha avanzado el sector pesquero en relación a las siguientes líneas de actuación desde el punto de vista de género

En esta segunda evaluación intermedia, el orden de las puntuaciones otorgadas por las asociaciones de mujeres a los distintos ejes se mantiene igual que en la evaluación anterior.

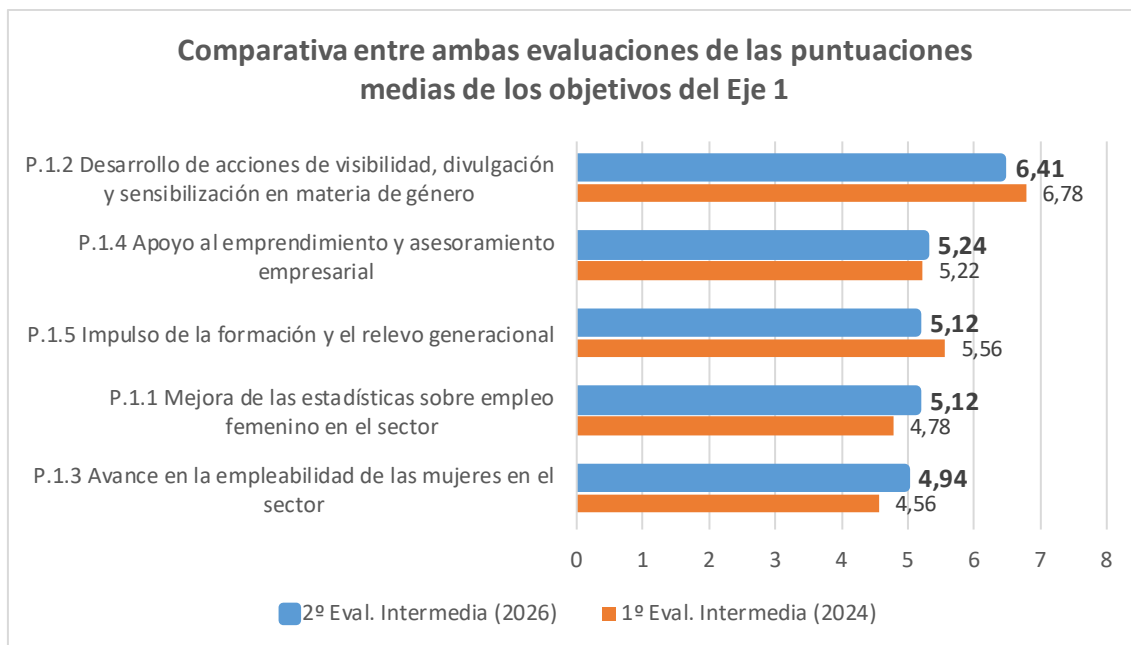


Los resultados indican que el **Eje 3**, relativo al **asociacionismo y liderazgo femenino**, continúa siendo el mejor valorado, con una puntuación media de 6,32, lo que supone un incremento significativo respecto a la evaluación anterior (5,50) y consolida la percepción positiva sobre su impacto en el sector.

Por su parte, el **Eje 1**, centrado en la **incorporación de mujeres al sector, su desarrollo profesional, el relevo generacional y la formación**, mantiene una valoración intermedia (5,38), en línea con la evaluación anterior (5,36), lo que refleja una percepción estable en estos ámbitos. En cambio, el **Eje 2**, orientado a la **mejora de las condiciones laborales**, registra un descenso respecto a 2024 (4,96 frente a 5,11), situándose por debajo del aprobado.

Esta evolución pone de manifiesto una tendencia desigual: mientras se afianza el reconocimiento del asociacionismo y liderazgo femenino, las condiciones laborales continúan percibiéndose como un ámbito con margen de mejora.

A continuación, se presentan las puntuaciones otorgadas a los distintos objetivos del **Eje 1: Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación**, y su comparación con la evaluación anterior:

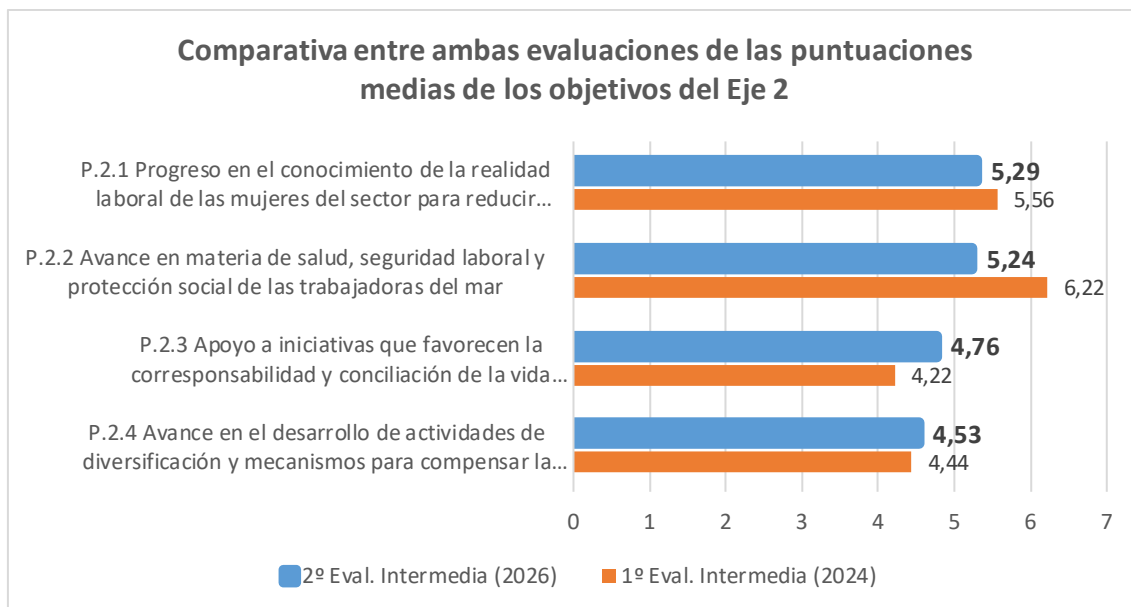


El objetivo mejor valorado continúa siendo el relativo al desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (6,41), manteniéndose como la línea de actuación en la que se perciben mayores avances. No obstante, esta puntuación es ligeramente inferior a la registrada en la evaluación anterior, en la que alcanzaba casi los 7 puntos.

A continuación, se sitúan el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial (5,24), el impulso de la formación y el relevo generacional (5,12) y la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector (5,12), todos ellos con valoraciones en torno al aprobado, lo que refleja una percepción moderada de los avances en estos ámbitos. Cabe señalar que, en la evaluación anterior, el objetivo relativo a la mejora de las estadísticas no alcanzaba el aprobado, por lo que en esta ocasión muestra una evolución positiva.

Por último, el objetivo peor valorado es el relativo al avance en la empleabilidad de las mujeres en el sector (4,94), situándose ligeramente por debajo del aprobado. Si bien esta puntuación supone una ligera mejora respecto a la consulta anterior (4,56), continúa siendo el ámbito en el que las asociaciones de mujeres perciben menores avances.

En relación con los objetivos del **Eje 2: Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar**, las asociaciones de mujeres han otorgado las siguientes puntuaciones:

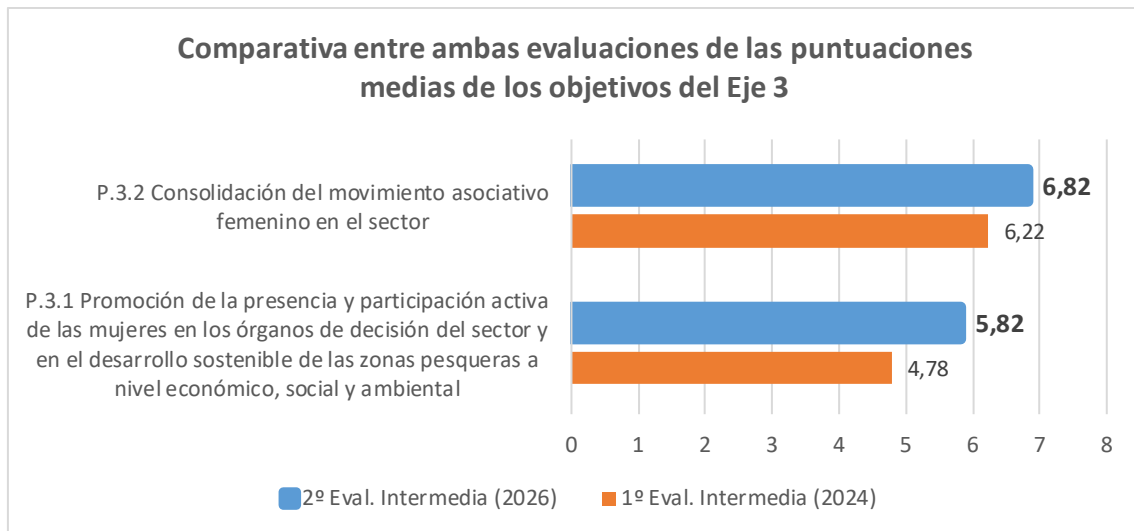


El objetivo mejor valorado es el relativo al progreso en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir brechas de género (5,29), seguido muy de cerca por el avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar (5,24). Este último, que en la anterior evaluación era el mejor valorado (6,22), experimenta en esta ocasión un descenso notable en su puntuación.

Por su parte, los objetivos relativos al apoyo a iniciativas que favorecen la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (4,76) así como el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad (4,53), se sitúan por debajo del aprobado y en una puntuación similar, tal y como se observa en el gráfico, aunque ligeramente superior a los registrados en la anterior evaluación.

En conjunto, estos resultados indican que, si bien se han producido avances en determinados aspectos, especialmente en aquellos relacionados con el conocimiento de la realidad laboral y la protección social, persisten valoraciones más bajas en cuestiones vinculadas a la conciliación y a la estabilidad laboral, que continúan situándose como los principales ámbitos de mejora según la percepción de las asociaciones de mujeres.

Por último, las asociaciones de mujeres han otorgado las siguientes puntuaciones a los objetivos del **Eje 3: Impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo:**



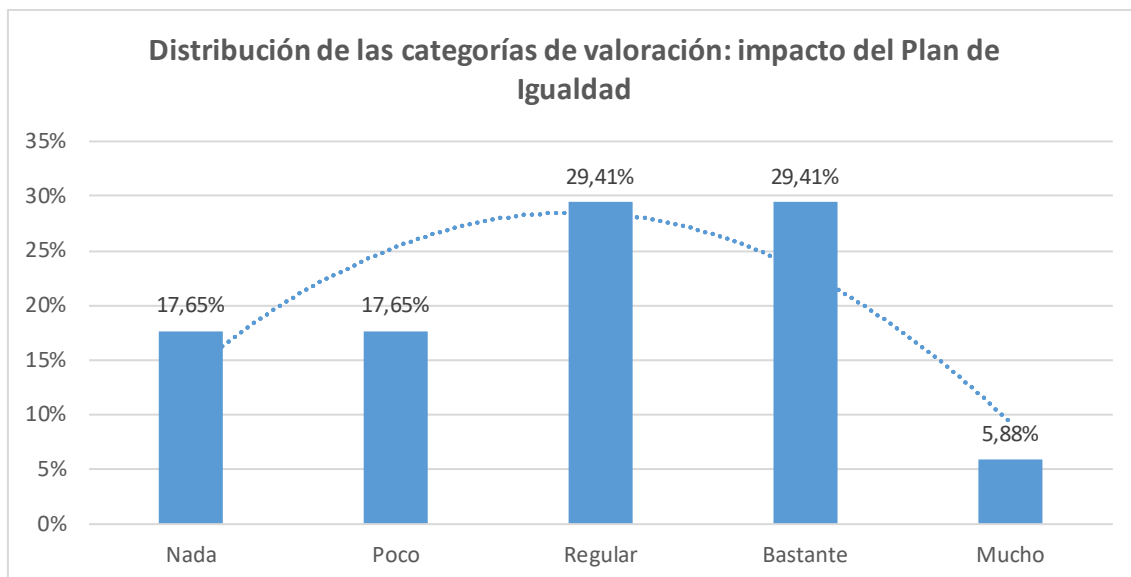
El objetivo relativo a la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector alcanza la puntuación más alta (6,82), manteniéndose como uno de los objetivos mejor valorados de todo el plan y mostrando un reconocimiento sostenido de la labor de las asociaciones de mujeres del mar en favor de la igualdad de género en el sector.

Por su parte, el objetivo relacionado con la promoción de la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras presenta un aumento considerable respecto a la evaluación anterior (5,82 frente a 4,78), reflejando un avance de más de un punto en la percepción de los avances que se han producido en este ámbito. No obstante, continúa situándose en una valoración moderada, poniendo de manifiesto que, mientras el asociacionismo femenino se percibe consolidado, sigue siendo necesario seguir fortaleciendo la participación y el liderazgo de las mujeres en puestos de decisión del sector.

3.2.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan

Pregunta: ¿De qué manera considera que las medidas del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han impactado directamente en su organización o actividad?

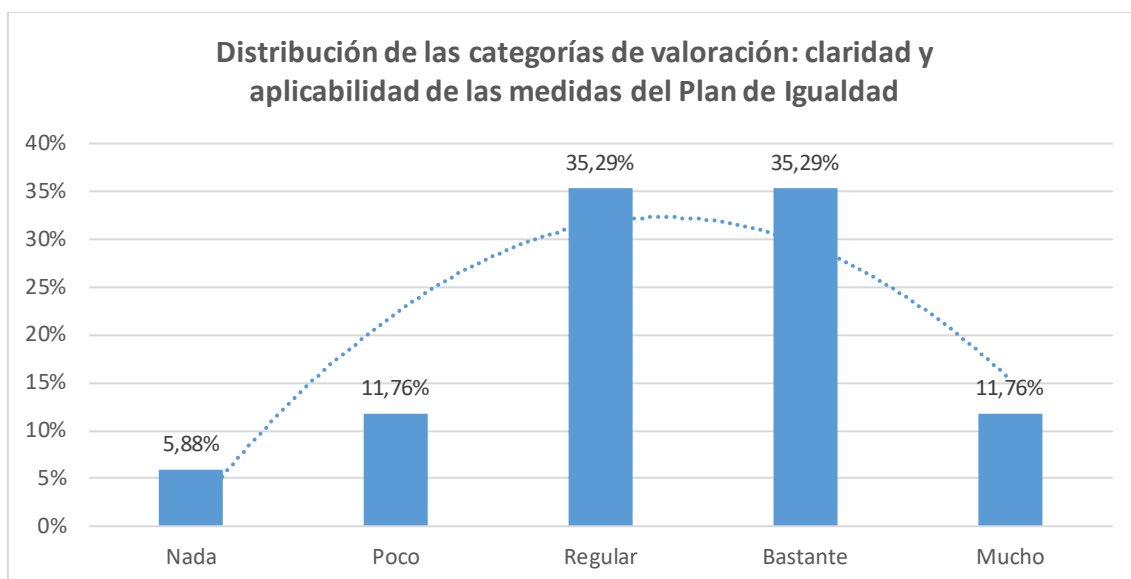
Las asociaciones de mujeres han valorado esta cuestión con una puntuación media de 5,06, ligeramente por encima del aprobado. La distribución de las puntuaciones según las categorías de valoración es la siguiente:



Se observa un reparto bastante equilibrado entre las valoraciones intermedias y las positivas. Las categorías “Regular” y “Bastante” concentran cada una el 29,41 % de las respuestas, sumando conjuntamente cerca del 60 % del total. Por su parte, las valoraciones negativas (“Nada” y “Poco”) alcanzan un 35,30 %, mientras que la categoría “Mucho” presenta un peso más reducido (5,88 %).

Estos resultados apuntan a que el impacto del Plan en las asociaciones de mujeres es percibido, en general, como moderado, con una tendencia hacia valoraciones intermedias. Si bien existe una parte de las asociaciones que identifica efectos positivos en su actividad, los datos sugieren que dicho impacto aún no se percibe de forma claramente generalizada.

Pregunta: “¿En qué medida considera que las acciones planteadas en el II Plan han sido claras, específicas y aplicables?”. Al igual que las entidades sectoriales, las asociaciones han otorgado una puntuación media más alta a esta nueva pregunta introducida, situándose en 6,35.



En este caso, la distribución muestra una mayor concentración en los niveles intermedios y altos, ya que las categorías “Regular” y “Bastante” alcanzan conjuntamente el 70,58 % de las

respuestas. Las valoraciones positivas se refuerzan además con un 11,76 % en la categoría “Mucho”, mientras que las respuestas negativas (“Nada” y “Poco”) se reducen al 17,64 %.

En términos generales, estos datos reflejan una valoración relativamente favorable en cuanto a la claridad y aplicabilidad de las acciones del Plan, aunque todavía se identifican aspectos a reforzar en relación con su concreción y adaptación a las necesidades específicas de las asociaciones.

3.2.3. Ayudas para el fomento del asociacionismo femenino

Pregunta: ¿Ha recibido su asociación alguna ayuda para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero o de las que puedan beneficiarse las asociaciones de mujeres de este sector, bien para la financiación de sus proyectos como para sufragar sus gastos de funcionamiento interno?

De las 17 asociaciones de mujeres participantes en esta evaluación, 7 han indicado haber recibido este tipo de ayudas (un 41,18 % del total).

En cuanto a la tipología de las ayudas, las respuestas recogen una diversidad de fuentes de financiación. En concreto, se mencionan subvenciones dirigidas a entidades representativas del sector pesquero, tanto en el ámbito autonómico como nacional, así como ayudas específicas orientadas a fomentar el asociacionismo y la participación de las mujeres en este ámbito.

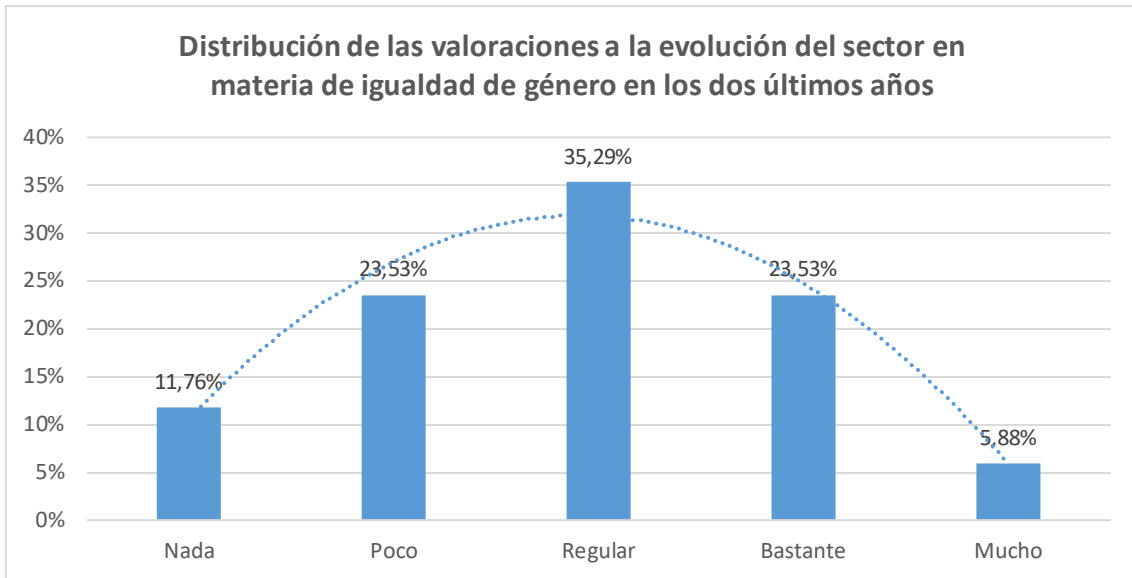
Asimismo, se identifican ayudas procedentes de los Grupos de Acción Local del sector pesquero (GAL), apoyos concedidos por consejerías con competencias en pesca y/o igualdad, y otras ayudas de carácter local, como las otorgadas por diputaciones, destinadas en algunos casos a la adquisición de material o a cubrir gastos de funcionamiento.

Por último, también se hace referencia a fórmulas de financiación más estables, como convenios con organismos públicos autonómicos, orientados a sostener el funcionamiento y las actuaciones de las asociaciones.

3.2.4. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola

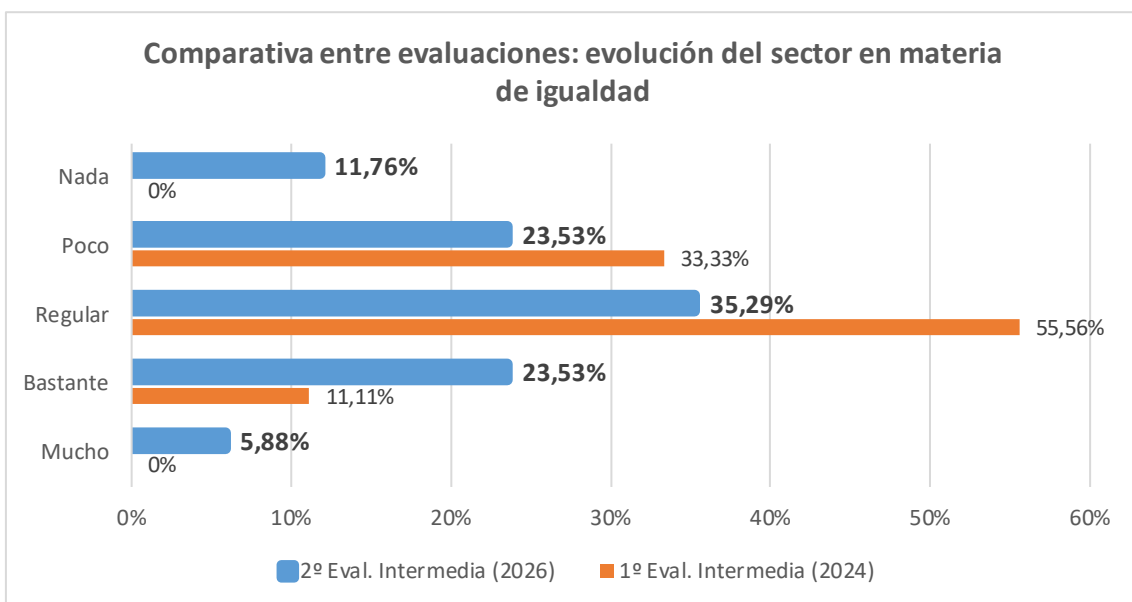
Pregunta: De manera general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 2 años?

Las asociaciones de mujeres han valorado la evolución global en igualdad con el sector en materia de igualdad con una puntuación media de 5,06, manteniéndose en un nivel muy similar a la obtenida en la evaluación anterior (5,11) y reflejando una percepción de avance moderado, sin cambios significativos en la tendencia general. En este sentido, la evolución del sector en materia de igualdad, en opinión de las propias asociaciones, continúa situándose en una valoración global de carácter “Regular”.



Atendiendo a la distribución de las respuestas, la categoría más frecuente es la de “Regular” (35,29%), seguida de “Poco” y “Bastante” (23,53% en ambos casos). Asimismo, un 11,76% de las asociaciones considera que no se ha producido ningún avance, mientras que solo un 5,88% percibe una evolución muy positiva (“Mucho”). Estos datos evidencian una percepción heterogénea por parte de las asociaciones de mujeres, con predominio de valoraciones intermedias, aunque con cierta inclinación hacia posiciones más críticas que altamente favorables.

En comparación con la evaluación anterior, se aprecia una distribución menos concentrada en las valoraciones intermedias y un mayor reparto entre el resto de categorías. Destaca especialmente el descenso de la categoría “Regular” (del 55,56% al 35,29%) y el incremento de las valoraciones “Bastante” (del 11,11% al 23,53%), así como la aparición de respuestas en los extremos “Nada” y “Mucho”, inexistentes en la evaluación previa. Estos cambios apuntan a una percepción más diversificada y matizada sobre la evolución del sector en materia de igualdad de género.



Pregunta: ¿Cuál considera que ha sido el mayor avance en estos últimos 2 años?

Las respuestas de las asociaciones de mujeres apuntan principalmente a una **mayor participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones** de las entidades sectoriales, destacándose el incremento de la presencia femenina en órganos de gobierno, espacios consultivos y procesos de decisión.

Del mismo modo, se subrayan avances en la **visibilización y el empoderamiento de las mujeres del sector**, señalando una mejora en el reconocimiento del trabajo que desempeñan, especialmente en distintos ámbitos de la cadena mar-industria, así como un **mayor reconocimiento de su papel y liderazgo**.

En el ámbito laboral, varias asociaciones ponen de relieve avances en el **reconocimiento de derechos específicos**, particularmente en relación con la **incorporación de coeficientes reductores de la edad de jubilación** en determinadas profesiones desarrolladas por mujeres del sector.

Por otro lado, también se destaca el impulso del **asociacionismo femenino**, mediante el fortalecimiento del tejido asociativo y una mayor organización de las mujeres dentro del sector. Asimismo, de forma puntual se menciona también el **incremento general de la presencia femenina** en la actividad pesquera y acuícola.

Finalmente, se señalan otros **avances de carácter institucional y organizativo**, como una mayor inclusión de las mujeres en estructuras institucionales o el desarrollo de modelos de gobernanza basados en la cogestión pesquera en determinadas pesquerías.

No obstante, algunas asociaciones consideran que los avances producidos en este período han sido limitados por distintos motivos. En concreto, 1 de ellas apunta a la **existencia de factores estructurales y normativos** que no se adaptan plenamente a las necesidades reales de las mujeres del sector. Por su parte, otra asociación, aunque valora positivamente el desarrollo del plan, señala que aún persisten **retos pendientes**, como el **reconocimiento efectivo de determinadas condiciones laborales**, la **equiparación de las bases de cotización**, el **reconocimiento profesional** de algunas ocupaciones y el **acceso en igualdad de condiciones a determinadas ayudas** del sector.

Pregunta: ¿Qué obstáculo principal sigue existiendo para alcanzar la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola?

En relación a los obstáculos identificados, las respuestas de las asociaciones señalan de forma destacada la **persistencia de factores estructurales y culturales** como principal barrera para avanzar hacia una igualdad efectiva en el sector. En concreto, se hace referencia al machismo, la pervivencia de roles de género tradicionales, la existencia de un techo de cristal que dificulta su acceso a espacios de decisión y la resistencia a la incorporación de la mujer en un ámbito todavía fuertemente masculinizado.

Asimismo, otro de los obstáculos más señalados es la **invisibilización y la falta de reconocimiento profesional del trabajo desempeñado por las mujeres**. En concreto, se apunta al desconocimiento de determinadas profesiones, la escasa presencia en estadísticas oficiales y la falta de reconocimiento institucional de algunas actividades desarrolladas por mujeres dentro del sector.

Igualmente, varias respuestas ponen de relieve **las dificultades de conciliación**, apuntando la falta de medidas que permitan compatibilizar la actividad laboral con la vida personal y familiar, especialmente en el ámbito de la pesca extractiva y en relación con la posibilidad de embarcar.

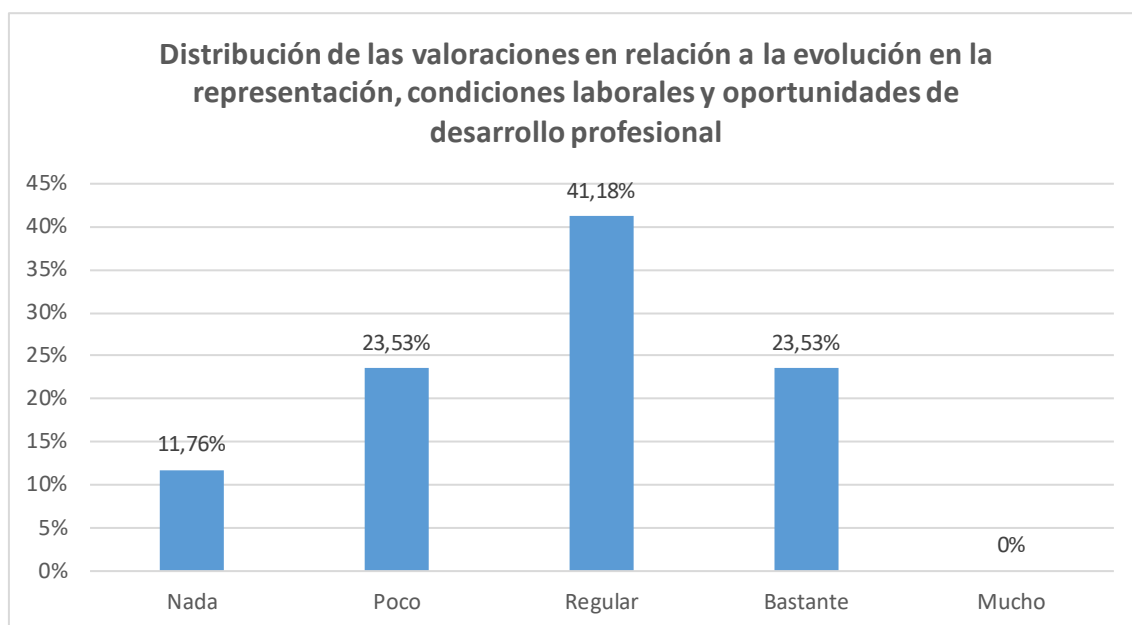
Por otro lado, las asociaciones también identifican la **existencia de barreras normativas y administrativas**, mencionando trabas burocráticas, reglamentos poco adaptados y una legislación que no siempre se adapta adecuadamente a las necesidades reales de las mujeres del sector.

También, se señalan **desigualdades específicas en determinados oficios feminizados**, como el marisqueo o el trabajo de las rederas, donde persisten situaciones de desprotección ante periodos de inactividad, dificultades para garantizar ingresos mínimos y falta de reconocimiento normativo (en concreto, se hace referencia a la Ley de Pesca 5/2023).

Finalmente, de forma más puntual, se mencionan cuestiones como **las condiciones laborales**, la necesidad de **una mayor implicación de las propias mujeres en la defensa de sus derechos o dificultades en la comunicación** dentro del sector.

Pregunta: ¿Cuánto considera que se ha evolucionado en la representación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en el sector pesquero y acuícola?

Esta cuestión ha recibido una valoración media de 5,06, la cual coincide con la obtenida en la valoración global de la evolución del sector en materia de igualdad, lo que refuerza la percepción de avances moderados por parte de las asociaciones de mujeres.



La distribución de las respuestas indica que, aunque ninguna asociación considera que se haya avanzado “mucho”, un 23,53 % estima que ha habido “bastante” evolución, un 41,18 % sitúa el avance en la categoría de “regular”, un 23,53 % opina que ha habido “poco” avance y un 11,76 % considera que no se ha producido ningún avance.

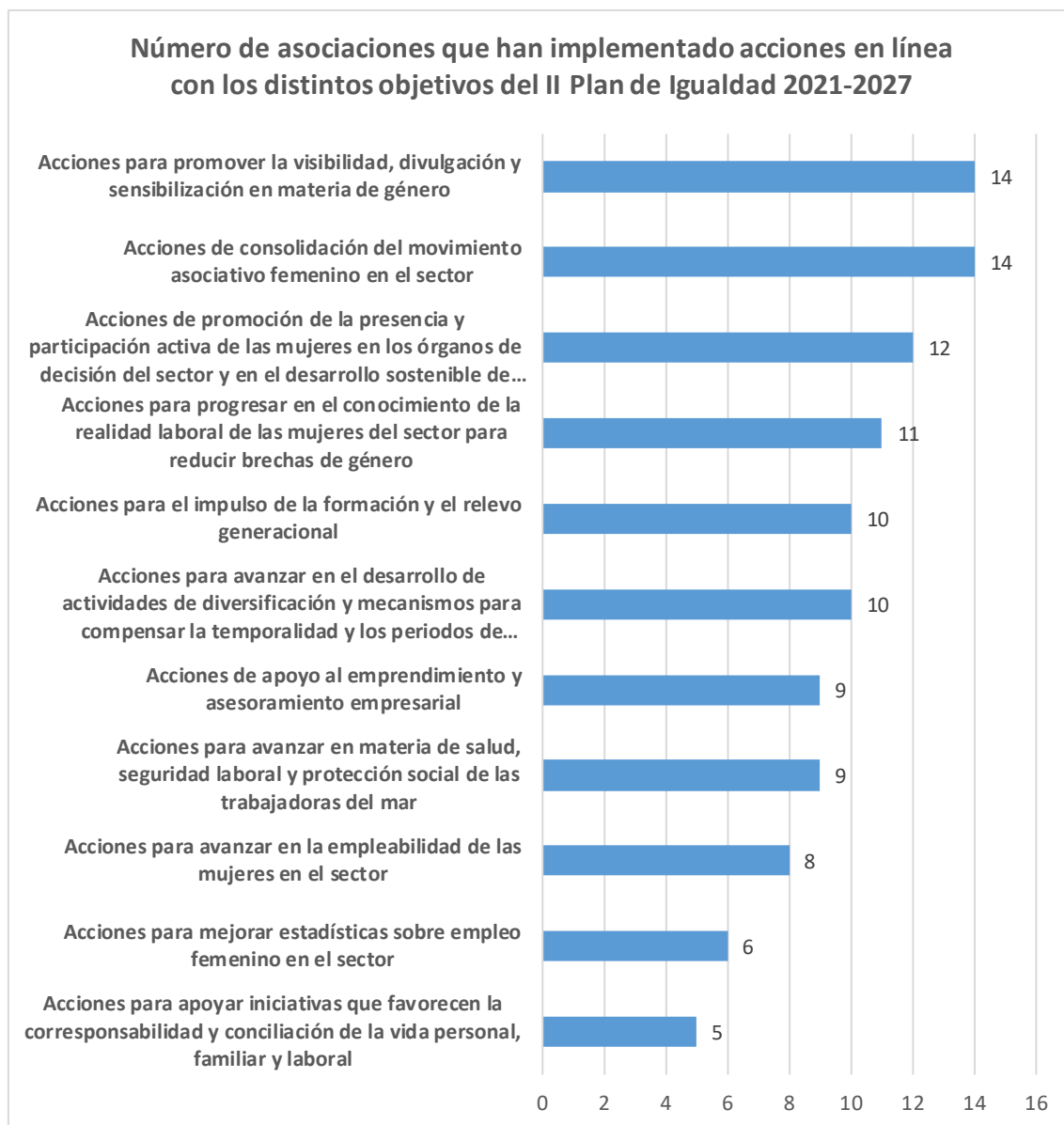
En términos generales, los resultados reflejan una percepción de progresos moderados en estos ámbitos, manteniéndose la tendencia hacia valoraciones intermedias que indican que, si bien se

han producido algunos avances, persisten limitaciones en la representación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres del sector.

3.2.5. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad

Pregunta: *¿Desde su asociación, se ha realizado en los últimos 2 años, o está promoviendo en la actualidad, alguna de las siguientes actuaciones en materia de igualdad?*

En relación con las 17 asociaciones de mujeres que han participado en esta evaluación, se presentan a continuación las **tipologías de acciones más implementadas** y aquellas que lo son en menor medida:



Como se puede observar, la mayoría de asociaciones centra sus esfuerzos en promover la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género, así como en consolidar el movimiento asociativo femenino en el sector, ambas señaladas por 14 asociaciones de las 17. Destacan también las acciones orientadas a fomentar la participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras (12), así como

aquellas dirigidas a mejorar el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres para reducir brechas de género (11).

Por el contrario, las áreas con menor desarrollo incluyen las iniciativas vinculadas a la corresponsabilidad y la conciliación (5), la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino o el avance en la empleabilidad de las mujeres en el sector (6), lo que evidencia que estos ámbitos continúan siendo retos relevantes para las asociaciones.

En comparación con la evaluación anterior, se mantiene la tendencia de que las acciones más frecuentes están relacionadas con la visibilidad, sensibilización y fortalecimiento del asociacionismo, mientras que aquellas ligadas a la conciliación, la compensación de la temporalidad o el desarrollo normativo siguen siendo las menos implementadas. Esto vuelve a poner de manifiesto que ciertos ámbitos dependen en gran medida de las administraciones y organismos reguladores del sector, como ocurre con las ayudas económicas durante periodos de inactividad o con las normativas laborales que condicionan la conciliación y la formación.

En definitiva, las asociaciones concentran sus esfuerzos en ámbitos clave para avanzar en igualdad de género, como la visibilidad, el asociacionismo y la participación en órganos de decisión, mientras que la conciliación, la empleabilidad y la mejora de estadísticas continúan presentando un menor desarrollo, en línea con los condicionantes estructurales y normativos del sector.

Pregunta: Durante la ejecución del presente Plan de Igualdad 2021-2027, ¿qué líneas de actuación sería necesario implementar de cara al futuro para avanzar en materia de igualdad?

Se han recibido aportaciones de 11 asociaciones a esta cuestión, que se han organizado en los siguientes bloques temáticos:

- **Mejora de las condiciones laborales y de la protección social:** varias asociaciones señalan la necesidad de adoptar medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres del sector, incluyendo una mayor protección social y el desarrollo de soluciones adaptadas a sus necesidades reales. En este sentido, se plantea también la revisión de determinadas normativas y la reducción de trabas administrativas.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** se subraya la importancia de avanzar en medidas que faciliten la compatibilidad entre la actividad laboral y la vida personal y familiar, proponiendo actuaciones adaptadas a las particularidades del sector, como la creación de servicios específicos (por ejemplo, guarderías adaptadas a los horarios de la cadena mar-industria).
- **Formación, relevo generacional y empoderamiento:** diversas asociaciones destacan la importancia de reforzar la formación, el relevo generacional y la incorporación de nuevas mujeres al sector, especialmente en actividades artesanales en riesgo de desaparición. A modo de ejemplo, se mencionan cursos de formación en negociación y empoderamiento dirigidos a las mujeres del sector.
- **Visibilización y reconocimiento del papel de las mujeres:** se señala la necesidad de seguir avanzando en la visibilización del trabajo femenino y en el reconocimiento de su papel en la cadena mar-industria, incluyendo la promoción de referentes femeninos.

- **Participación en la toma de decisiones:** algunas asociaciones señalan la importancia de reforzar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno del sector, incluyendo propuestas como el establecimiento de una representación mínima en estos espacios.
- **Apoyo económico, empleabilidad y diversificación:** se identifican como prioritarias las ayudas económicas y el impulso de la empleabilidad. En relación con la diversificación, se plantea la necesidad de apoyar medidas que la favorezcan, especialmente en el caso de colectivos como las mariscadoras. Asimismo, se mencionan propuestas como el fomento de la “discriminación positiva” para favorecer el acceso de las mujeres al empleo en el sector.
- **Mejora del conocimiento y adaptación a la realidad del sector:** se subraya la relevancia de profundizar en el conocimiento de la situación laboral de las mujeres y, especialmente, de escuchar sus necesidades reales para diseñar soluciones ajustadas a su realidad. En este sentido, se hace referencia a los espacios o grupos de trabajo específicos que permiten canalizar estas demandas.

Pregunta: Si lo desea, puede realizar alguna observación adicional relacionada con el II Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027

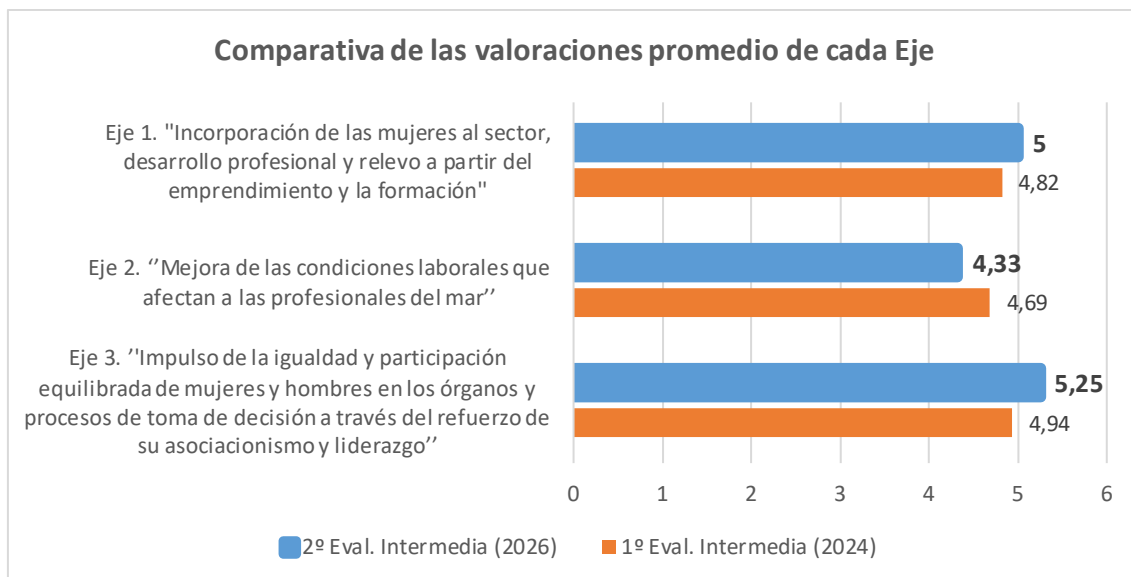
Del total de 17 asociaciones, 4 han respondido a esta última pregunta. Una de ellas destacó la importancia de dar continuidad a este tipo de actuaciones en el marco del Plan. El resto de observaciones se centraron en la necesidad de reforzar apoyos y reconocimientos para las mujeres del sector, incluyendo propuestas como bonificar a las trabajadoras en activo para que sus oficios sean respetados y puedan vivir de ellos, ofrecer apoyo económico a las asociaciones para garantizar su funcionamiento, y facilitar la intervención de las administraciones reduciendo la burocracia, especialmente en el ámbito de la autónoma correspondiente.

3.3. Resultado de los cuestionarios respondidos por comunidades autónomas

3.3.1. Valoración de los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027

Pregunta: Desde que comenzó la ejecución del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, indique, de manera específica, cómo cree que ha avanzado el sector pesquero en relación a las siguientes líneas de actuación desde el punto de vista de género

El siguiente gráfico permite hacer una comparación de las puntuaciones medias que han otorgado las comunidades autónomas a cada eje de actuación del plan de igualdad.



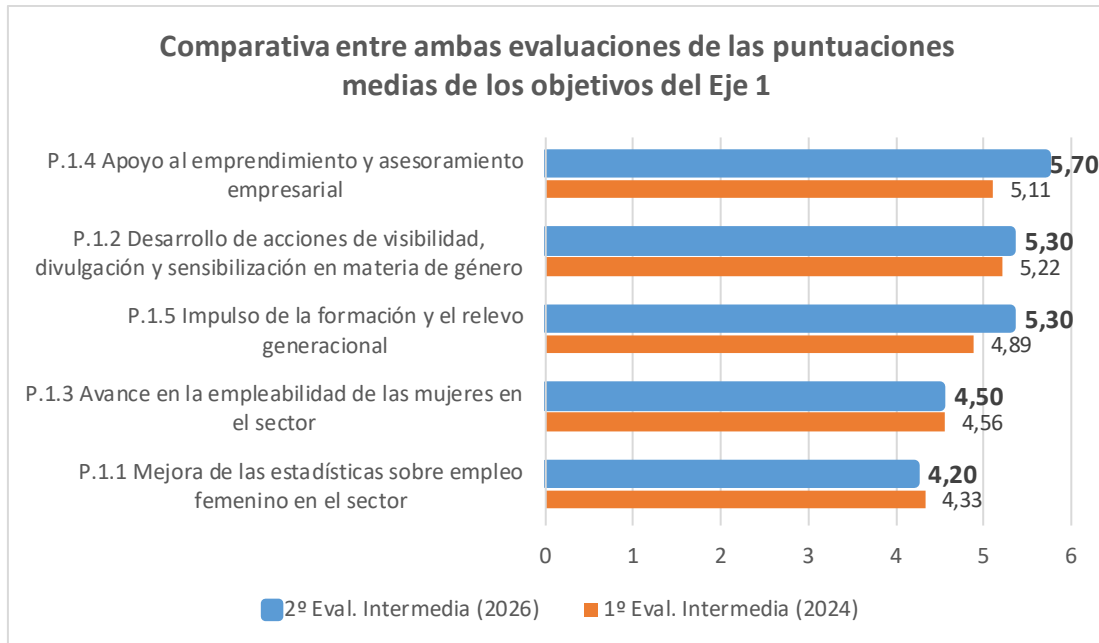
De acuerdo con lo expresado en el gráfico, dos de los ejes prioritarios del plan de igualdad reciben el aprobado, el **Eje 1** y el **Eje 3**; siendo el **Eje 2**, correspondiente a la **mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del mar**, el peor valorado de los tres con un 4,33 de media.

El **Eje 3**, referido al **asociacionismo y a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisión**, vuelve a ser el eje mejor valorado, al igual que en la evaluación anterior, aunque en la consulta realizada en 2024 obtuvo una menor puntuación (4,94), situándose entonces muy cerca del aprobado, mientras que en la evaluación actual se puede apreciar un incremento de la puntuación hasta un 5,25.

Seguidamente, el **Eje 1**, relativo a la **incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación**, recibe un 5 de nota media, lo que supone un ligero incremento respecto a la evaluación anterior (de 4,69 a 5,00).

En términos generales, la comparación entre ambas evaluaciones muestra una evaluación ligeramente más positiva de los Ejes, sobre todo en cuanto a los **Ejes 3 y 1**, mientras que el **Eje 2** sufre una ligera caída (de 4,69 a 4,33).

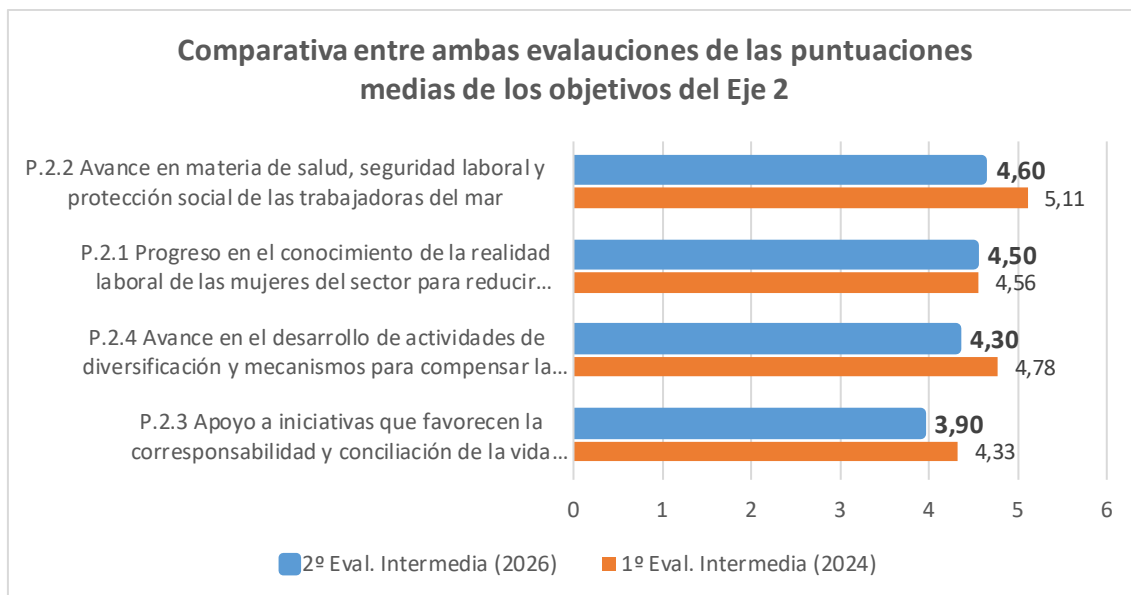
El siguiente gráfico muestra las valoraciones promedio de cada uno de los objetivos del **Eje 1**, en comparación con las valoraciones obtenidas en la anterior evaluación.



Como se puede observar en el gráfico, 3 de los 5 objetivos alcanzan el aprobado. El objetivo mejor valorado es el relativo al apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial (puntuación de 5,70), un resultado que se valora como positivo si tenemos en cuenta el resultado obtenido para este objetivo en la anterior evaluación (5,11). A continuación, se sitúan dos objetivos que empatan en valoración, obteniendo una mayor puntuación respecto a la anterior consulta: el referente al desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (5,30); e impulso de la formación y el relevo generacional (5,30). Destaca el incremento en la valoración de este último objetivo relativo al relevo, ya que en la anterior evaluación se valoró con un 4,89 de media, mientras que en la actual pasa del suspenso al aprobado. En el lado contrario, se encuentran dos objetivos que descienden ligeramente en su valoración respecto a la evaluación anterior: el relativo al avance en la empleabilidad de las mujeres en el sector (de 4,56 a 4,50); y, el relativo a la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector, que registra la puntuación más baja (de 4,33 a 4,20).

En general, la comparación entre ambas evaluaciones permite concluir que el **Eje 1** presenta un balance global positivo, ya que en la mayoría de sus objetivos registran puntuaciones más altas que en la evaluación anterior.

En cuanto al **Eje 2**, referido a las **condiciones laborales de las trabajadoras del mar**, el promedio de valoraciones de sus diferentes objetivos es el siguiente.



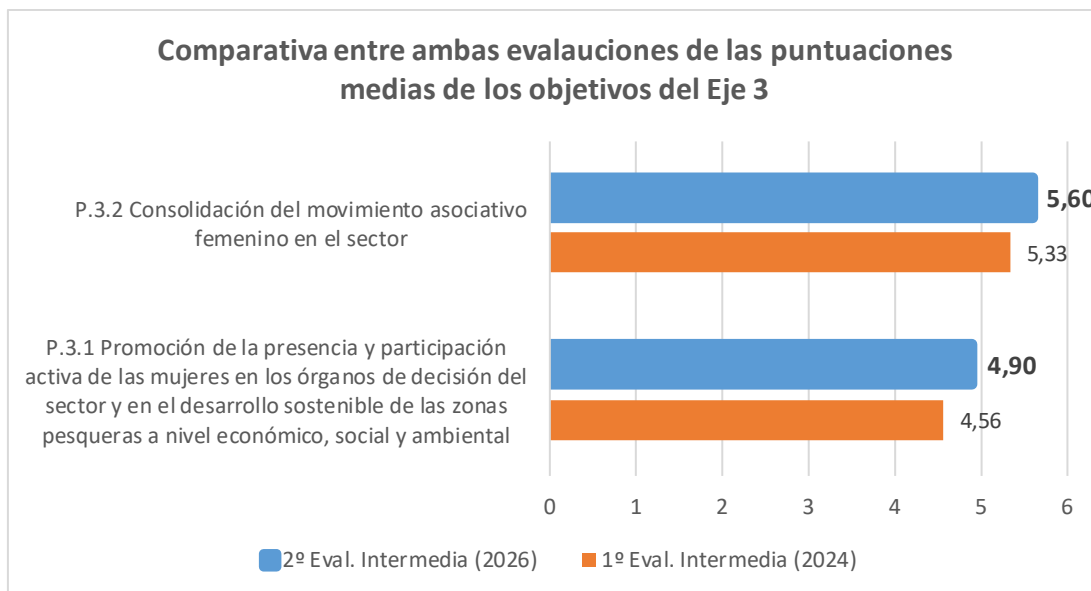
Ninguno de los objetivos de este segundo eje recibe el aprobado por parte de las comunidades autónomas, algo que difiere con el resultado de la evaluación anterior en la que, el avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar alcanzó una nota media de 5,11, mientras que, en la actual, aunque sigue siendo el objetivo mayor valorado y en el que consideran que se ha realizado un mayor avance, las CCAA le dan una puntuación media de 4,60.

Asimismo, el progreso del conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir brechas de género se mantiene prácticamente estable (de 4,56 a 4,50), mientras que el desarrollo de actividades de diversificación y mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad disminuye (de 4,78 a 4,30).

Por último, el objetivo peor valorado es el relativo al apoyo de iniciativas que favorecen la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que, al igual que los demás objetivos, también experimente un descenso respecto a la evaluación anterior (de 4,33 a 3,90).

Atendiendo a las valoraciones de ambas evaluaciones, en cuanto a este segundo eje relativo a las condiciones laborales de las trabajadoras del mar, puede asegurarse que las puntuaciones obtenidas en esta segunda evaluación son más bajas, dando lugar a un balance negativo, en opinión de las administraciones autonómicas.

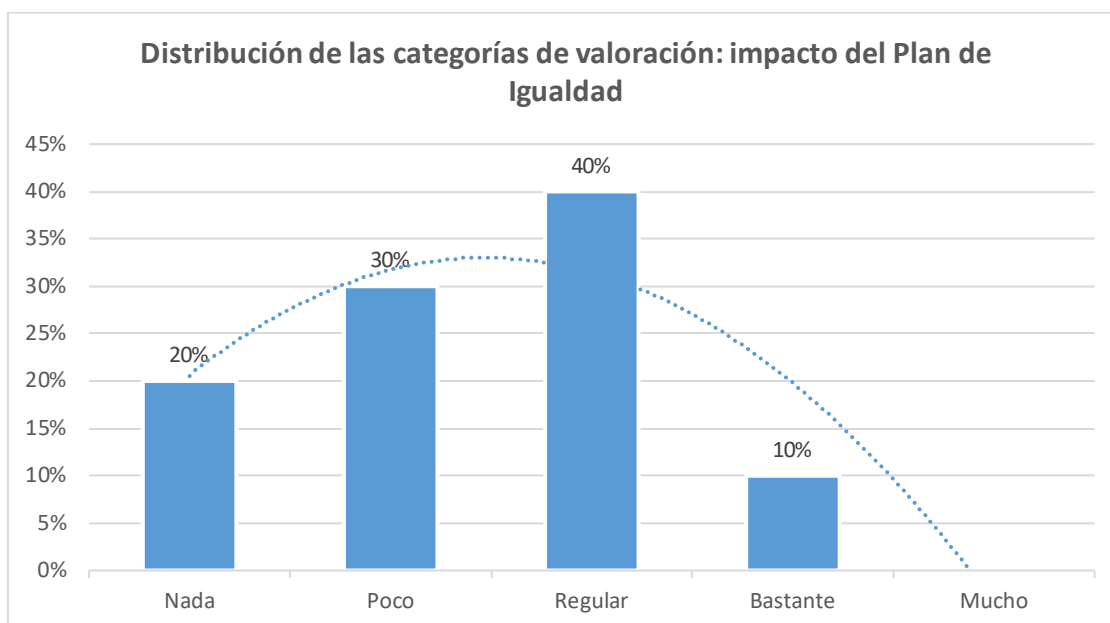
En último lugar, en lo que respecta al **Eje 3** relativo al **impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo**, las comunidades autónomas consideran, de igual que en la evaluación anterior, que el mayor avance se ha producido en la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector, que incremente su valoración de 5,33 a 5,60.



En cuanto a la promoción de la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión del sector y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras a nivel económico, social y ambiental, el resultado también ha incrementado ligeramente respecto al obtenido en la anterior evaluación (de 4,56 a 4,90), aunque en opinión de las comunidades autónomas, sigue siendo una asignatura pendiente.

3.3.2. Otras valoraciones: impacto y aplicabilidad del Plan

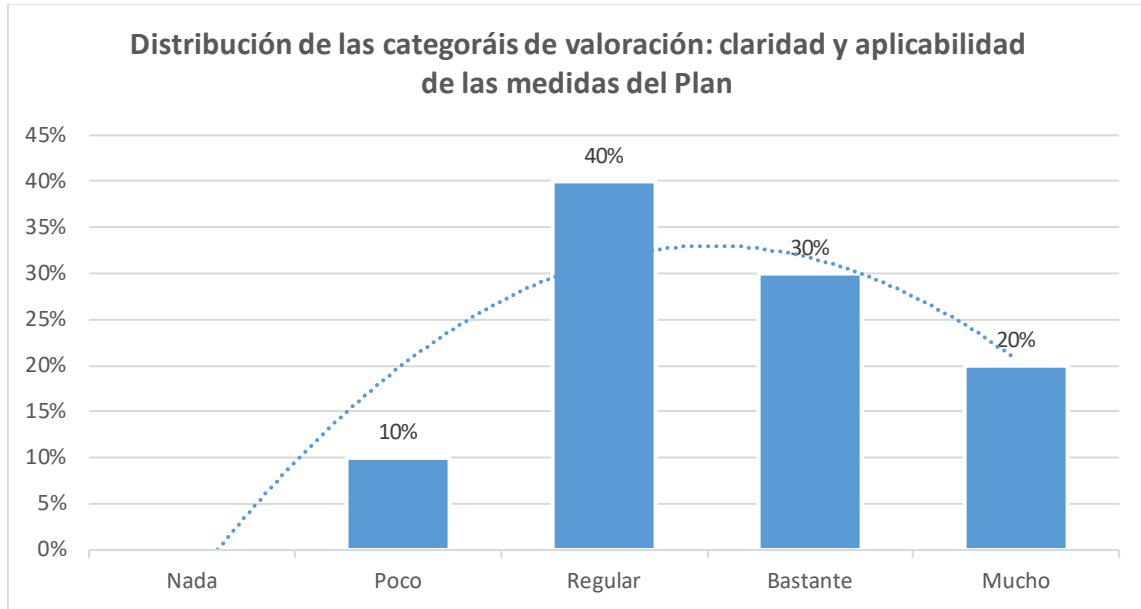
Pregunta: ¿De qué manera considera que las medidas del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han impactado directamente en su organización o actividad?



Vemos en el gráfico que el mayor porcentaje de respuestas se aglutina en la opción “Regular” (40%), seguida de la opción “Poco” (30%), y la opción “Nada” (20%). Sin embargo, un 10% de las

comunidades autónomas considera que las medidas del actual plan han impactado “bastante” en la comunidad.

Pregunta: ¿En qué medida considera que las acciones planteadas en el II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027 han sido claras, específicas y aplicables a promover la igualdad de oportunidades?

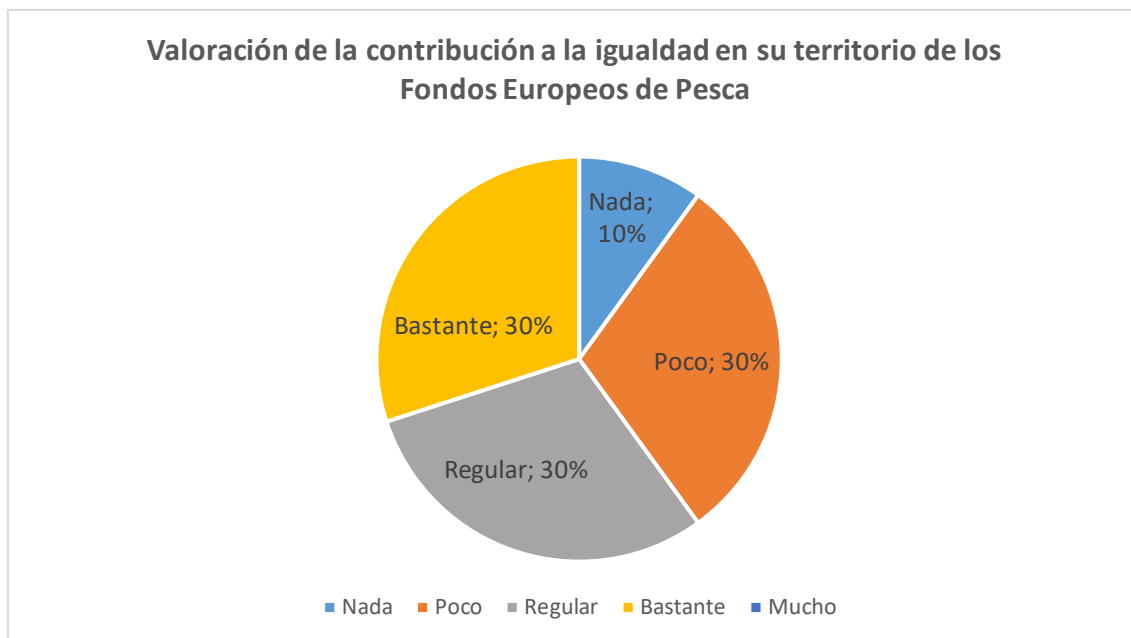


Como se desglosa de las puntuaciones obtenidas, aunque sigue prevaleciendo la opción “Regular” (40%) como valor medio, siguiendo la tendencia de la evaluación anterior; se advierte que un 30% de las comunidades autónomas consideran “Bastante” clarificadoras, específicas y aplicables las acciones del plan para promover la igualdad de oportunidades, y que un 20% ha elegido la opción “Mucho”. Por último, un 10% se ha decantado por la opción “Poco”.

3.3.3. Valoración de la contribución de los marcos financieros y estratégicos en materia de igualdad para el sector pesquero y acuícola

Pregunta: Valore la contribución a la igualdad en su territorio del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca 2014-2020 (o del FEMPA 2021-2027, en caso de que en su CCAA ya se hayan resuelto convocatorias de ayudas).

Las comunidades autónomas son Organismos Intermedios de Gestión del FEMPA desde 2021. Anteriormente desempeñaban este mismo papel en el FEMP durante el período 2014-2020, por lo que se les planteó esta pregunta con el fin de valorar la contribución de estos fondos europeos a los avances en materia de igualdad de género en el sector.



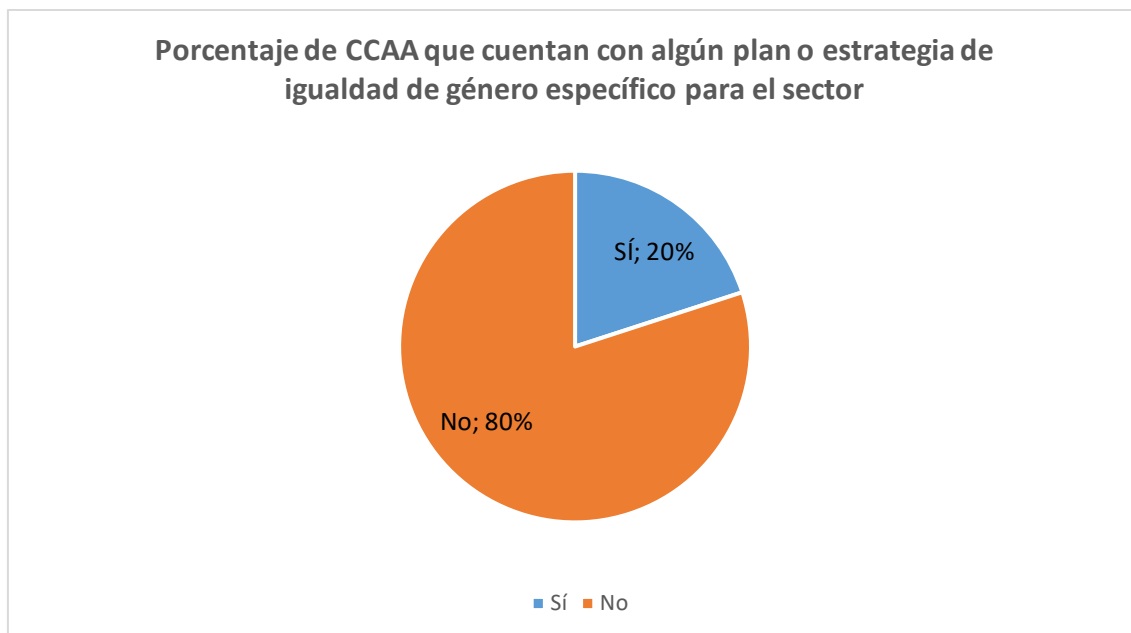
En una escala del 1 al 10, las CCAA han valorado con una puntuación media de 5,10 dicha contribución a la igualdad; calificada, por tanto, de "Regular".

A través del gráfico vemos como las puntuaciones "Bastante", "Regular" y "Poco" obtienen respectivamente la misma puntuación (30%), dando lugar a una concentración del resultado en los valores medios. Se advierte de que un ligero 10% ha elegido la opción "Nada".

3.3.4. Valoración de los planes o estrategias autonómicas de igualdad de género para el sector pesquero y acuícola

Pregunta: ¿Ha desarrollado su comunidad autónoma algún plan o estrategia de igualdad de género específicamente referida al sector pesquero y acuícola?

De acuerdo con las respuestas obtenidas en dicha pregunta, solo 2 comunidades autónomas cuentan con un plan específico para el sector en materia de igualdad de género



Pregunta: Indique el título del plan o estrategia de igualdad específicamente referido al sector pesquero de su CCAA

En esta respuesta de carácter abierto se han obtenido 2 respuestas, relativas a las 2 comunidades autónomas que han respondido “Sí” en la anterior pregunta. Ambas citan y enlazan sus planes de igualdad enfocados a las mujeres del sector.

Pregunta: ¿Cuánto ha contribuido dicho plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola de su territorio?

El grado de avance en igualdad de género derivado del plan promovido por las CCAA que respondieron afirmativamente a la pregunta inicial han sido valorados con un 4 y un 5, por lo que ambas dan a entender que todavía queda camino por recorrer en esta materia.

3.3.5. Valoración de las ayudas convocadas por las CCAA para el fomento del asociacionismo femenino

Pregunta: ¿Se han convocado en su CCAA ayudas específicas para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero o de las que puedan beneficiarse las asociaciones de mujeres de este sector, bien para la financiación de sus proyectos como para sufragar su funcionamiento interno?

De las 10 comunidades autónomas que han participado en la evaluación, solo 3 han contestado afirmativamente a esta pregunta, alcanzando un resultado muy similar al obtenido en la anterior evaluación (3 comunidades contestaron afirmativamente de un total de 9 que participaron).

En cuanto a las ayudas mencionadas se encuentran:

- Convocatoria enmarcada dentro de las ayudas a los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GAL).

- Convocatoria para el otorgamiento de subvenciones a entidades representativas del sector agrario, pesquero y desarrollo rural, en la que se han visto beneficiadas asociaciones de mujeres del ámbito pesquero de la comunidad.
- Ayudas específicas convocadas por la comunidad dirigidas a determinadas asociaciones de mujeres del sector.

Pregunta: ¿Qué asociaciones de mujeres han sido beneficiarias de esta subvención?

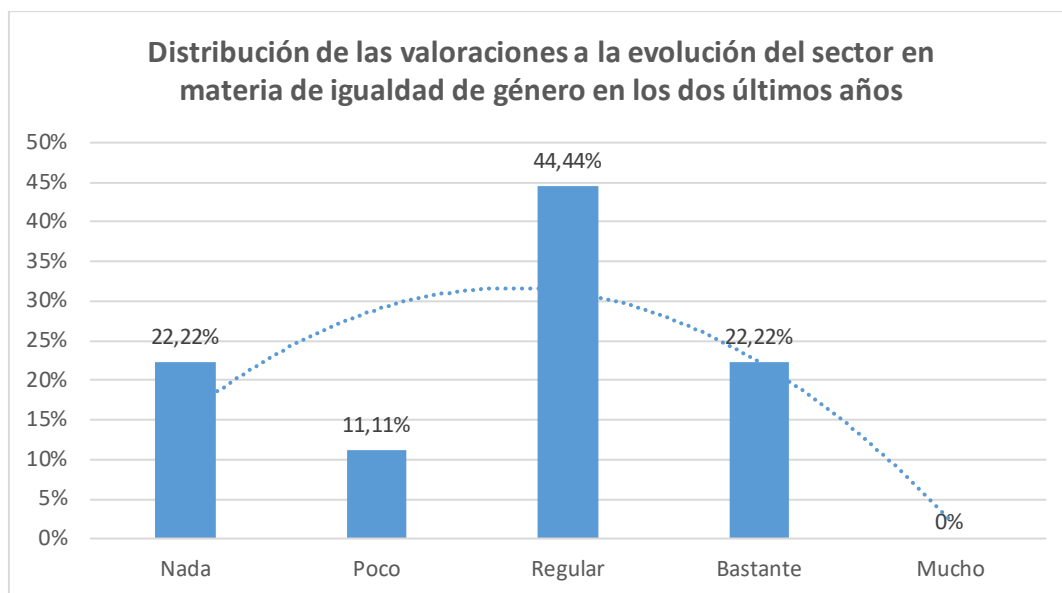
En cuanto a las ayudas específicas comentadas, 2 de las 3 han tenido como beneficiarias a asociaciones de mujeres del sector, siendo la tercera concedida a 3 asociaciones que actualmente conforman a su vez una federación integrada por mujeres de la pesca.

Pregunta: En los últimos 3 años, ¿se ha creado alguna asociación femenina del sector pesquero que esté subvencionada?

A esta pregunta responden todas las comunidades negativamente.

3.3.6. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola²

Pregunta: De manera general, ¿cómo cree que ha evolucionado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad en estos últimos 2 años?



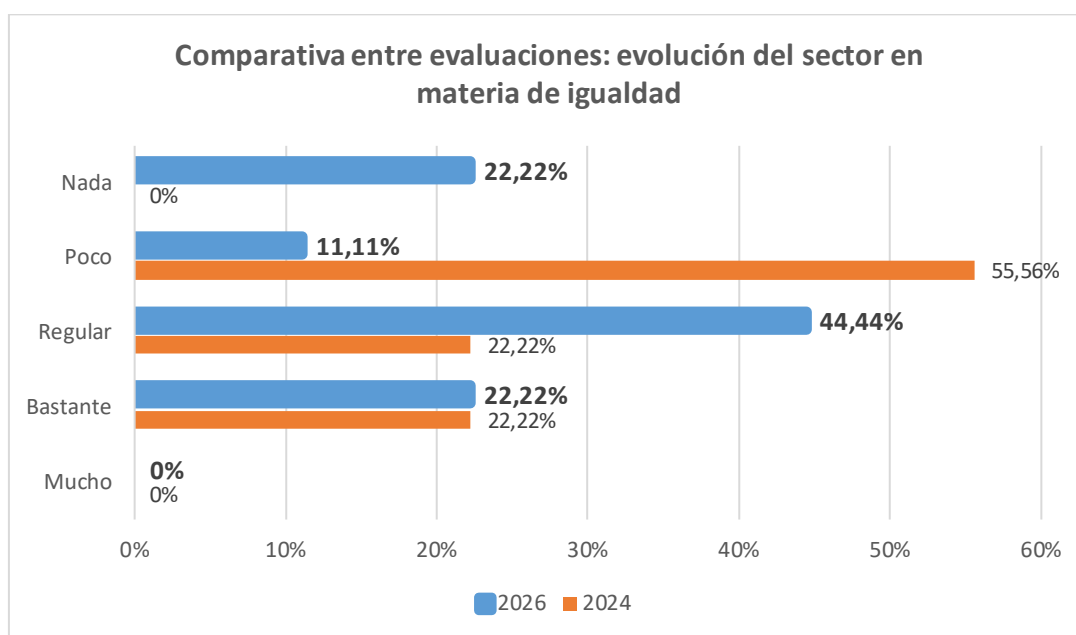
De acuerdo con las respuestas aportadas por las distintas administraciones autonómicas que se muestran en este gráfico, la respuesta predominante es la categoría “Regular”, con un 44,44% de prevalencia. A continuación, observamos cómo la opción “Nada” y la opción “Bastante” se encuentran empatadas en cifras (22,22%), evidenciando la diferencia de opiniones expresadas por parte de las comunidades participantes. Por último, la opción “Poco” representa un 11,11%.

² Para el apartado “Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola” se contabilizan 9 CCAA que han contestado a dicha sección, en lugar de 10.

La puntuación media se sitúa en 5, lo que supone un avance respecto a la anterior evaluación (4,78), pasando del suspenso al aprobado. Este incremento en la valoración de la evolución de la igualdad de género en el sector por parte de las administraciones autonómicas supone un dato positivo a tener en cuenta a la hora de analizar la situación actual de las mujeres del sector pesquero y acuícola y cómo ha evolucionado en este sentido la percepción de las propias comunidades.

Por otro lado, la categoría “Bastante” se mantiene estable respecto a la evaluación a otra (22,22%), mientras que la opción “Regular” crece en esta evaluación en 22 puntos (de 22,22% a 44,44%), mientras que decrece “Poco”, representado actualmente un 11,11%, un resultado que contrasta con el obtenido hace dos años (55,56%). En último término, la opción “Nada”, que no tuvo representación en la evaluación de 2024, supone en la actual el 22,22% de las respuestas. En conjunto, los resultados reflejan una percepción más heterogénea, aunque en cómputo general se muestra un balance positivo en esta nueva consulta.

A continuación, se puede ver la comparativa de estos datos con los de la evaluación anterior:



Pregunta: ¿Cuál considera que ha sido el mayor avance en estos últimos 2 años?

De acuerdo con la apreciación de las CCAA participantes, en los últimos dos años los avances en materia de igualdad en el sector pesquero y acuícola se han concentrado principalmente en **el aumento de la presencia de mujeres en órganos de decisión y puestos de responsabilidad**, siendo este el aspecto más repetido en las respuestas a esta pregunta abierta. En opinión de las comunidades, se observa un crecimiento significativo en su participación en secretarías de cofradías, federaciones y organizaciones de productores, alcanzando en algunos casos la paridad o incluso superando la representación masculina, aunque todavía persisten barreras para acceder a cargos de mayor rango, como las presidencias.

En segundo lugar, **destaca la mayor visibilidad y reconocimiento del papel de la mujer en el sector**, impulsada tanto por nuevas incorporaciones con perfiles más activos y reivindicativos como por una creciente concienciación social sobre su contribución. Muy relacionado con ello, las comunidades identifican también **un fortalecimiento del asociacionismo femenino**, con la consolidación de

organizaciones que agrupan a mujeres del ámbito marítimo-pesquero, aumentando su capacidad de representación, apoyo mutuo y reconocimiento institucional.

Asimismo, consideran que se ha producido un incremento, aunque todavía limitado, de la **incorporación de mujeres al sector**, especialmente en actividades tradicionalmente masculinizadas, junto con una mayor disposición a asumir roles como armadoras o marineras. En paralelo, se registran, en sus territorios, **mejoras en las condiciones laborales y en la protección social**, como la jubilación anticipada para determinados colectivos y avances en igualdad salarial en algunos ámbitos, así como apoyos económicos en periodos de inactividad.

También se menciona la creación de **incentivos institucionales** que han favorecido la igualdad, como subvenciones que valoran positivamente la presencia de mujeres, así como un incipiente impulso al emprendimiento y a la diversificación productiva, que podría facilitar una mayor participación femenina en el futuro.

No obstante, **de forma recurrente aparece la percepción de que los avances estructurales han sido limitados**, señalándose que, en algunos casos, las mejoras son más cuantitativas que cualitativas, y que no siempre se traducen en cambios profundos en la igualdad real dentro del sector.

Pregunta: ¿Qué obstáculo principal sigue existiendo para alcanzar la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola?

El análisis de las respuestas aportadas por las diversas comunidades autónomas participantes muestra que el obstáculo más repetido para avanzar en la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola es el **relevo generacional y la falta de atractivo del sector**, que limita la entrada de jóvenes y, en consecuencia, reduce también las oportunidades de incorporación de mujeres. Este factor aparece frecuentemente vinculado a problemas estructurales como la baja rentabilidad, la incertidumbre económica y las condiciones regulatorias, que afectan al conjunto del sector.

En segundo lugar, destacan el carácter **tradicionalmente masculinizado del sector**, especialmente en las actividades en la mar, donde persisten roles de género muy arraigados y una división sexual del trabajo que sitúa a los hombres en el ámbito extractivo y a las mujeres en tareas en tierra.

Otro obstáculo relevante que comentan las comunidades es la **dureza y la exigencia físicas del trabajo**, percibido como exigente y en ocasiones peligroso, lo que dificulta la incorporación de mujeres, especialmente en determinados puestos.

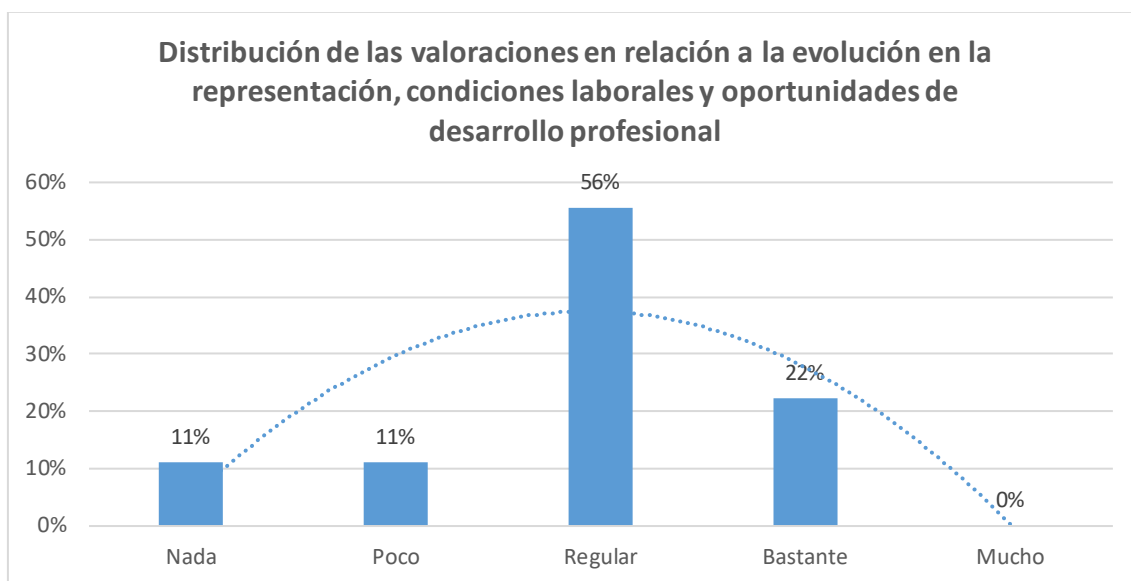
Asimismo, se señala la **dificultad para la conciliación de la vida personal y profesional**, junto con la falta de corresponsabilidad en los cuidados, como un freno importante para la participación femenina.

En menor medida, las administraciones autonómicas señalan **limitaciones en las políticas públicas**, como la falta de ayudas específicas orientadas a la incorporación de mujeres, así como la **falta de adaptación de determinadas infraestructuras como las embarcaciones**.

Por último, de forma puntual, aparece la percepción de que **no existen obstáculos específicos de género**, atribuyendo las dificultades más bien a problemas generales del sector o a la falta de emprendimiento.

Pregunta: ¿Cuánto considera que se ha evolucionado en la representación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en el sector pesquero y acuícola?

Las comunidades autónomas participantes han valorado esta cuestión con una puntuación media de 5,22. A continuación, se observa en el siguiente gráfico de qué manera se han aglutinado las respuestas:

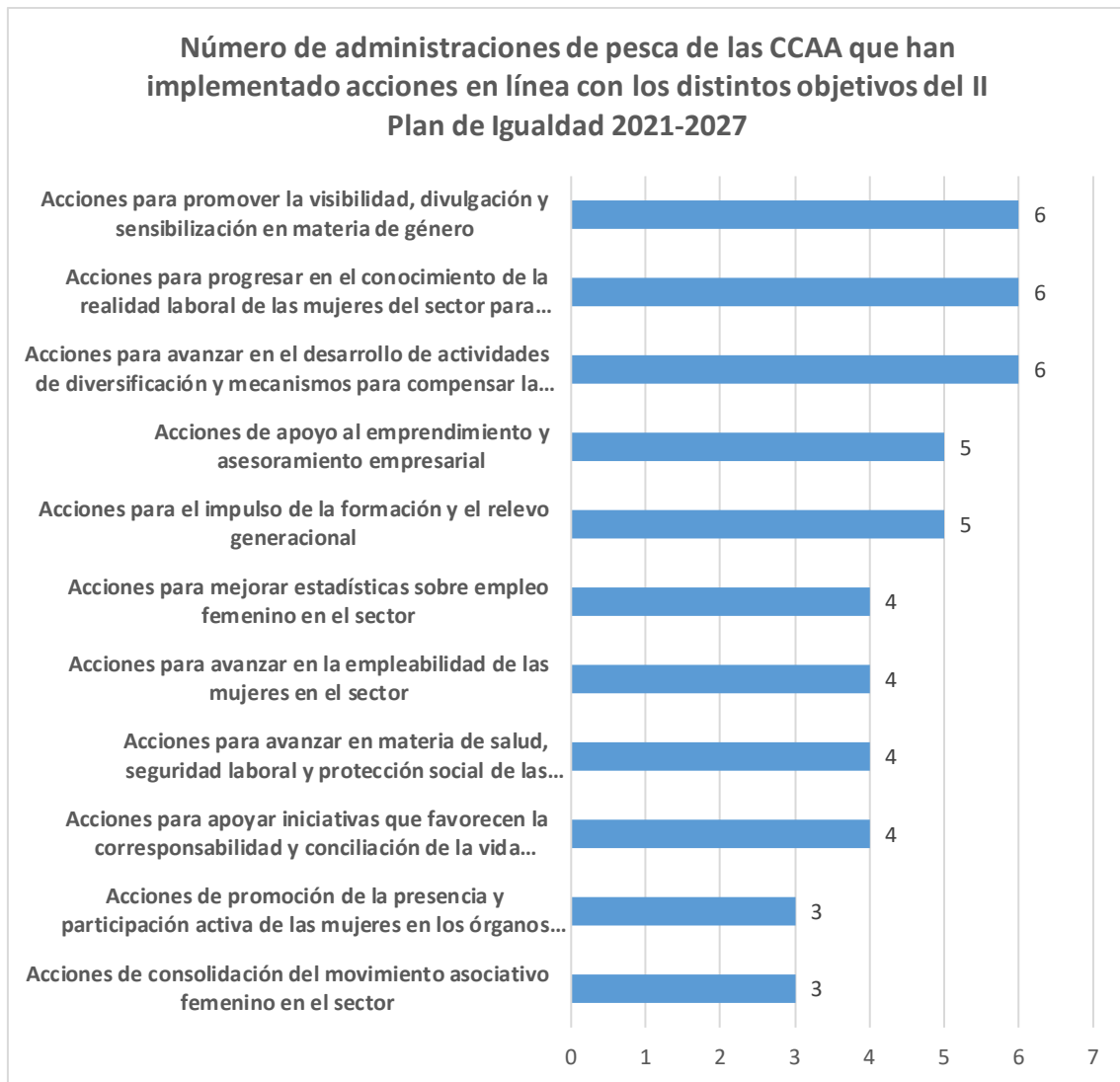


La opción mayoritaria ha sido la calificada como “Regular”, la cual representa el 56% de las respuestas. Seguidamente, como se muestra en el gráfico, la opción “Bastante” correspondería al 22%, mientras que la opción “Poco” y “Nada” representan un 11% respectivamente. A tenor de las respuestas, se advierte un resultado neutral, dando como resultado un 22% de valoración claramente positiva y otro 22% de valoración abiertamente negativa.

3.3.7. Actuaciones para avanzar en materia de igualdad

Pregunta: ¿Desde su organización, se ha realizado en los últimos 2 años, o se está promoviendo en la actualidad, alguna de las siguientes actuaciones en materia de igualdad?

De las diez comunidades autónomas que han participado en esta segunda evaluación intermedia, se presenta el siguiente gráfico que muestra cuántas de ellas han implementado cada una de las actuaciones en materia de igualdad que se desglosan a continuación y que guardan relación con los objetivos del II Plan de Igualdad que aquí se evalúan.



Como se observa, las comunidades autónomas concentran principalmente sus actuaciones en la promoción de la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (6), así como en el impulso del conocimiento sobre la realidad laboral de las mujeres del sector (6) y en el desarrollo de medidas de diversificación para hacer frente a la temporalidad (6), ámbitos todos ellos señalados por la mayoría de las administraciones consultadas.

Asimismo, destacan las iniciativas orientadas al apoyo al emprendimiento (5), la formación y el relevo generacional (5), que reflejan una apuesta por garantizar la continuidad y sostenibilidad del sector.

Por el contrario, otras áreas presentan un menor grado de desarrollo, como las relacionadas con la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino (4), la empleabilidad, la salud y la protección social (4), así como las medidas de conciliación y corresponsabilidad o la participación de las mujeres en los órganos de decisión (4).

De acuerdo con el gráfico, las acciones menos implementadas por las CCAA son las relativas a la consolidación del movimiento asociativo y al liderazgo femenino en el sector.

En términos generales, esto evidencia una orientación prioritaria hacia la sensibilización, el conocimiento de las situaciones laborales de las trabajadoras y la diversificación, mientras que otros

ámbitos continúan teniendo un menor nivel de implantación, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en estos aspectos.

Pregunta: Durante la ejecución del presente plan de igualdad 2021-2027, ¿qué líneas de actuación sería necesario implementar de cara al futuro, tanto desde las administraciones como desde las entidades y agentes sectoriales, para que el sector pesquero y acuícola de su CCAA avance en materia de igualdad? (Indique como máximo las 4 que considere más urgentes o prioritarias).

Dicha respuesta de carácter abierto ha dado lugar a diversas líneas de actuación, las cuales se han agrupado en los siguientes ejes temáticos:

- **Gobernanza, igualdad y participación.** En esta línea de actuación se proponen medidas como la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y gobernanza pesquera, así como el impulso de la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión del sector. Asimismo, ven esencial la consolidación de redes territoriales de mujeres del ámbito pesquero y acuícola como instrumento clave para reforzar su representación y capacidad de incidencia.
- **Empleo, emprendimiento y relevo generacional.** Algunas comunidades autónomas consideran necesario promover el relevo generacional con un enfoque igualitario, favoreciendo la incorporación de mujeres al sector. También se contempla el apoyo al emprendimiento femenino y el asesoramiento empresarial, junto con el desarrollo de acciones específicas destinadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector pesquero y acuícola.
- **Medidas económicas e incentivos.** En esta línea, las comunidades han incluido la puesta en marcha de ayudas económicas que favorezcan la igualdad, como la rebaja de impuestos para el inicio de actividad y el establecimiento de incentivos dirigidos a empresas de transformación que contraten a mujeres. Asimismo, consideran especialmente relevante reforzar la difusión de ayudas existentes para la incorporación, modernización y diversificación en la pesca entre los colectivos de mujeres.
- **Conciliación y corresponsabilidad.** En el plano de la conciliación, las administraciones inciden en la necesidad de desarrollar iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contribuyendo a eliminar barreras estructurales que dificultan la plena participación de las mujeres en el sector.
- **Visibilización y reconocimiento.** Esta línea engloba actuaciones destinadas a reconocer el trabajo históricamente invisibilizado de las mujeres en el sector pesquero, así como a promover acciones de divulgación que incrementen su visibilidad y fomenten su participación en las distintas oportunidades del sector.
- **Información, análisis y generación de conocimiento.** Por último, las CCAA incluyen como una actuación a implementar de cara al futuro, la recopilación y el análisis sistemático de datos desagregados por sexo, con el objetivo de mejorar el conocimiento de la realidad del sector y facilitar la toma de decisiones basadas en evidencia en materia de igualdad.

Pregunta: Si lo desea, puedo realizar alguna observación adicional relacionada con el II Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2017

Solo una de las CCAA participantes realizó una observación adicional, reiterando la necesidad de continuar elaborando planes de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola, aunque señalando que su eficacia no siempre se encuentra suficientemente reconocida.

4. Conclusiones

4.1 Conclusiones en relación a los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027

4.1.1 Conclusiones generales para el conjunto del sector

El análisis de los resultados presentados permite extraer una serie de conclusiones acerca de cómo el conjunto del sector y las administraciones autonómicas, con competencias en pesca y/o acuicultura, valoran los avances producidos en materia de igualdad de género desde la implementación del II Plan para la Igualdad de Género (2021-2027). Asimismo, la comparación con la primera evaluación intermedia realizada en 2024 permite profundizar en aquellos aspectos en los que se han producido progresos, así como en aquellos en los que aún es necesario reforzar las actuaciones.

En términos generales, la valoración media otorgada al conjunto de objetivos del plan se sitúa en **5,48**, lo que apunta a un nivel de progreso intermedio, encuadrado dentro de la categoría de “Regular”. Esta puntuación supone una ligera mejora respecto a la obtenida en la evaluación anterior (5,23), lo que evidencia una percepción moderadamente más favorable sobre los avances alcanzados, aunque todavía alejada de valoraciones especialmente elevadas.

Atendiendo a los distintos ejes prioritarios de actuación, el **Eje 3**, relativo al **impulso de la igualdad y a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión a través del refuerzo del asociacionismo y el liderazgo femenino**, continúa siendo el mejor valorado, con una puntuación media de **5,99**, superior a la registrada en la evaluación previa (5,40).

Dentro de este eje, el ámbito mejor valorado sigue siendo el relativo a la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector, que alcanza una puntuación de **6,08**, frente al 5,86 registrado en la evaluación anterior. Este resultado pone de manifiesto el fortalecimiento progresivo de las asociaciones de mujeres del mar y su creciente capacidad de organización, representación e interlocución dentro del sector. Asimismo, destaca especialmente la mejora registrada en el objetivo vinculado a la promoción de la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión y en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras, cuya valoración pasa de 4,94 a **5,91**. Esta evolución refleja una percepción más positiva respecto al papel de las mujeres en los espacios de gobernanza y en los procesos de toma de decisión dentro del sector.

Por otro lado, el **Eje 1**, que aborda la **incorporación de las mujeres al sector, el desarrollo profesional y el relevo generacional a partir del emprendimiento y la formación**, mantiene una valoración intermedia de **5,42**, lo que supone una ligera mejora respecto a la evaluación anterior (5,21).

En este eje, el objetivo relativo a la visibilización, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de género en el sector se mantiene como el mejor valorado, con una puntuación de **6,11**, constituyendo además el valor más alto de todo el plan, junto con el asociado al movimiento asociativo femenino. En el extremo opuesto, el objetivo relativo a la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector vuelve a registrar la valoración más baja del

conjunto del plan (4,91), lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las actuaciones en este ámbito.

El resto de objetivos del eje presentan valores intermedios, aunque con una evolución favorable respecto a la evaluación anterior. Así, el avance en la empleabilidad de las mujeres alcanza una puntuación de 5,11; el impulso de la formación y el relevo generacional 5,30; y el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial 5,67. Cabe destacar especialmente la mejora del ámbito de la empleabilidad, que en la evaluación previa no alcanzaba el aprobado.

Por último, el **Eje 2**, que aborda la **mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar**, también se observa una ligera mejora respecto a la evaluación anterior, pasando de 5,09 a 5,31.

En términos generales, la mayoría de los objetivos de este eje muestra una evolución positiva. El ámbito de la salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar se mantiene como el mejor valorado, con una puntuación de **5,58**, si bien experimenta un ligero descenso respecto a la consulta previa realizada (5,75). Esto podría indicar una cierta estabilización en este ámbito, vinculada, entre otros factores, a la incorporación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en determinadas profesiones desarrolladas por mujeres del sector.

Asimismo, el objetivo relativo al conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir brechas de género mejora de forma moderada (de 5,38 a **5,41**), al igual que el desarrollo de actividades de diversificación y de mecanismos para compensar la temporalidad, que pasa de 4,85 a **5,17**, evidenciando una leve evolución positiva en este ámbito. Del mismo modo, las iniciativas vinculadas a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral también experimentan una mejora, al pasar de 4,55 a **5,08**, aunque continúa siendo el objetivo con menor valoración del eje – y el segundo peor valorado de todo el plan-, lo que también evidencia la necesidad de incorporar más líneas de acción en este sentido.

En conjunto, el balance general de esta segunda evaluación intermedia resulta ligeramente más positivo que el registrado en la anterior consulta, atendiendo tanto a los resultados obtenidos en los tres ejes como en el bloque común de preguntas dirigido a los diferentes grupos de interés. No obstante, las valoraciones continúan situándose en niveles intermedios, reflejando una percepción de avance moderado y todavía insuficientemente consolidado en determinados ámbitos estratégicos.

En esta línea, la percepción recogida en la pregunta relativa a la **evolución global del sector en materia de igualdad de género** se sitúa en **5,67**, frente al 5,15 registrado en la evaluación anterior, lo que supone una mejora de medio punto, aunque dentro manteniéndose dentro de una percepción moderada.

Esta tendencia también se ve reforzada con las respuestas a las nuevas preguntas de carácter cuantitativo incorporadas en esta evaluación. En relación con el **impacto directo de las medidas del II Plan en las organizaciones sectoriales y las administraciones**, la valoración media es de **5,00**, lo que apunta a una incidencia percibida como limitada. La **claridad, especificidad y aplicabilidad de las acciones del plan** obtiene una valoración más alta, con un **6,07**, reflejando una percepción relativamente positiva en cuanto al diseño y aplicabilidad de las medidas. Finalmente, la **evolución en la representación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en el sector** alcanza una puntuación de **5,71**, lo que indica nuevamente una percepción de avance moderado.

En conjunto, estos resultados obtenidos son coherentes con los obtenidos en los distintos ejes de actuación prioritarios en materia de igualdad, mostrando avances en determinados ámbitos, si bien el impacto efectivo de las medidas y la consolidación de los avances aún presentan margen de mejora. Asimismo, se observan diferencias relevantes entre los distintos objetivos de un mismo eje, además de cierta heterogeneidad en las valoraciones tanto dentro de un mismo grupo de interés como entre los diferentes grupos, en línea con lo ya detectado en la evaluación anterior. Esta diversidad de opiniones evidencia la coexistencia de percepciones claramente positivas junto con otras más críticas respecto a un mismo objetivo.

En este sentido, las administraciones de las comunidades autónomas con competencias en pesca y/o acuicultura vuelven a posicionarse como el grupo más crítico en la valoración de los distintos ejes del II Plan. Por el contrario, las entidades del sector muestran una valoración generalmente más positiva de los avances producidos, mientras que las asociaciones de mujeres se sitúan en un nivel intermedio, salvo en aquellos ámbitos vinculados directamente al asociacionismo y liderazgo femenino, donde muestran valoraciones más elevadas.

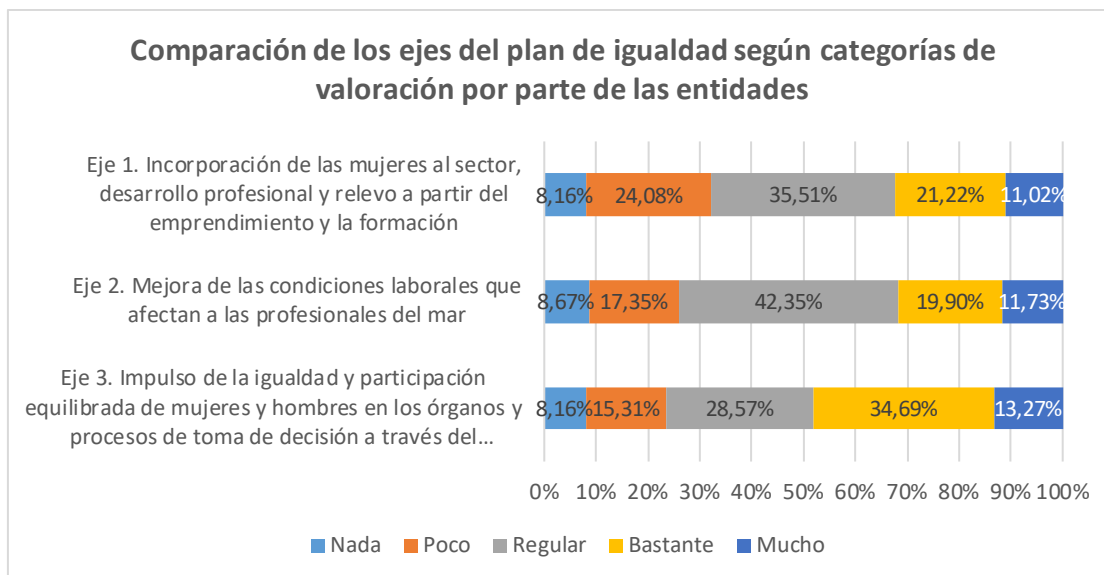
A continuación, se presentan las principales conclusiones desagregadas por grupos de interés, con el fin de profundizar en estas diferencias de valoración.

4.1.2 Conclusiones individualizadas por cada grupo de interés

Como se ha señalado, la media de las valoraciones otorgadas por las **entidades sectoriales** es generalmente más alta que la del resto de grupos de interés, con la excepción del Eje 3, en el que son superadas por las asociaciones de mujeres, lo que se explica principalmente por la elevada valoración que estas últimas otorgan al movimiento asociativo femenino, en línea con lo comentado anteriormente.

Por ejes de actuación, las entidades han puntuado siguiendo el mismo orden que en la evaluación anterior. **El Eje 3**, relativo al impulso de la igualdad y al refuerzo del asociacionismo y el liderazgo femenino, **continúa siendo el mejor valorado**, con una puntuación de **6,03**, frente al 5,75 registrado previamente. Le sigue el **Eje 2**, relativo a la mejora de las condiciones laborales, con un **5,63** (5,47 en 2024), y el **Eje 1**, relativo a la incorporación de las mujeres al sector y su desarrollo profesional, con un **5,52** (5,44 en la evaluación previa), manteniéndose como el menos valorado dentro de este grupo, aunque con evolución positiva en todos los casos.

A continuación, se muestra cómo se distribuyen las puntuaciones de cada eje según las categorías de valoración “Nada”, “Poco”, “Regular”, “Bastante” y “Mucho”:



Como se puede observar en el gráfico, en los tres ejes existe una notable disparidad en las valoraciones realizadas por las entidades participantes. En el **Eje 1**, que obtiene la puntuación media más baja, resulta especialmente significativo que el porcentaje de entidades que consideran que se ha avanzado “Nada” o “Poco”, es el mismo que el de aquellas que han contestado en el rango “Bastante” y “Mucho” (un 32,24% en ambos casos). Esta distribución muestra una clara polarización en la percepción de las entidades participantes respecto a los avances de los objetivos contemplado en el Plan.

Asimismo, cabe destacar que las entidades sectoriales constituyen el único de los tres grupos analizados- entidades, asociaciones y administraciones autonómicas- que valora más positivamente los avances relacionados con el liderazgo femenino que aquellos vinculados específicamente al asociacionismo de mujeres del sector.

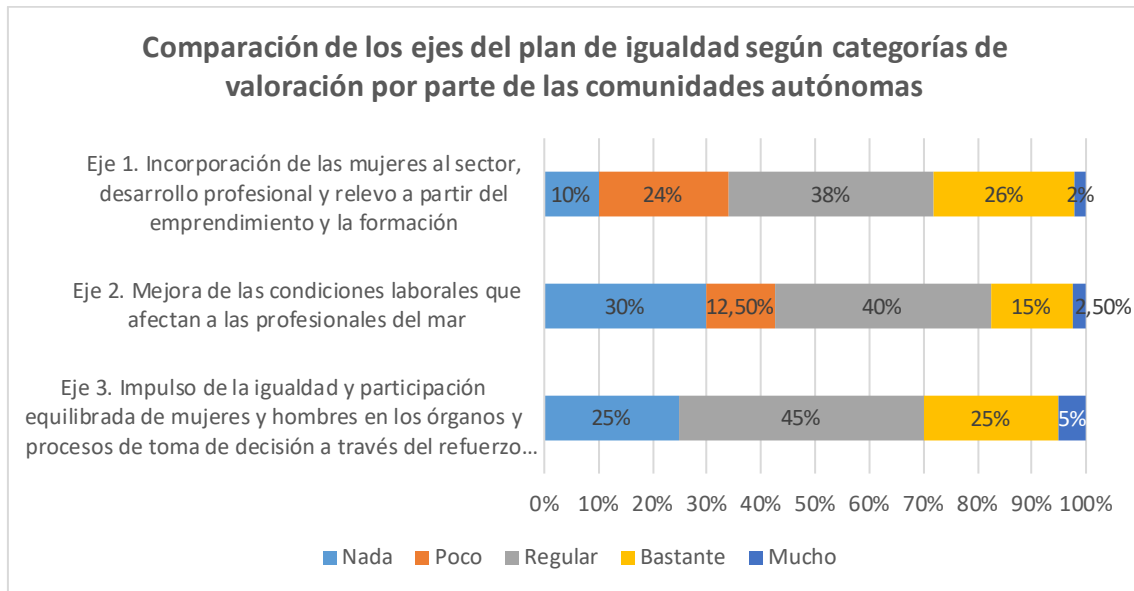
Finalmente, la percepción global de las entidades sobre la evolución del sector en materia de igualdad en los últimos dos años alcanza una puntuación media de 6,05, superior a la registrada en la evaluación anterior (5,56). Este incremento refuerza la tendencia positiva observada en sus valoraciones generales.

Por su parte, las **comunidades autónomas** continúan situándose como el grupo de interés que otorga las valoraciones más bajas al conjunto de objetivos del Plan. Así, y al igual que en la evaluación anterior, sólo cuatro de los once objetivos consiguen el aprobado por parte de este grupo de interés.

No obstante, se observa una ligera mejora en la valoración global por ejes, ya que dos de los tres alcanzan el aprobado, frente a la evaluación previa, en la que ninguno de los tres lo lograba. En cuanto a su posicionamiento, se mantiene el mismo orden que en 2024, el Eje 3, relativo al impulso del asociacionismo y el liderazgo femenino, continúa siendo el mejor valorado —en línea con el resto de grupos de interés—, con una puntuación de 5,25 frente a 4,94 registrado anteriormente. Le sigue el Eje 1, centrado en la incorporación de mujeres al sector, su desarrollo profesional y el relevo generacional, que mejora ligeramente hasta situarse en el aprobado con una media de 5 frente a 4,82 anterior. Por el contrario, el Eje 2, relativo a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del mar, empeora ligeramente respecto a la reevaluación previa, que desciende de 4,69 a 4,33 y manteniéndose como el ámbito peor valorado.

A nivel de objetivos, las administraciones autonómicas continúan identificando mayores dificultades en aquellas cuestiones vinculadas a las condiciones laborales y a la conciliación. En este sentido, el objetivo relativo al apoyo de iniciativas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alcanza únicamente una puntuación de 3,90, siendo el único del conjunto del plan que se sitúa por debajo de 4 en esta evaluación. Esta valoración es coherente con la obtenida por el resto de grupos de interés, que también sitúan este ámbito entre los peor valorados.

La distribución de las puntuaciones agrupadas en las categorías de valoración es la siguiente:



En este grupo también se aprecia cierta dispersión en las valoraciones, si bien en esta ocasión las respuestas tienden a concentrarse de forma más marcada en posiciones intermedias. No obstante, en el caso del **Eje 1** se observa un ligero predominio de las valoraciones negativas frente a las positivas (34 % frente a 28 %), lo que refleja una percepción todavía algo menos favorable en relación con la incorporación de las mujeres al sector y su desarrollo profesional.

Una tendencia similar se observa en el **Eje 2**, el eje peor valorado, donde predominan las valoraciones intermedias (40 %), si bien se registra un mayor peso de las respuestas negativas (42,50%). Estos resultados refuerzan la idea ya apuntada a lo largo del análisis de que las cuestiones vinculadas a las condiciones laborales, la conciliación y la estabilidad profesional continúan siendo uno de los principales ámbitos de mejora pendientes dentro del sector pesquero y acuícola.

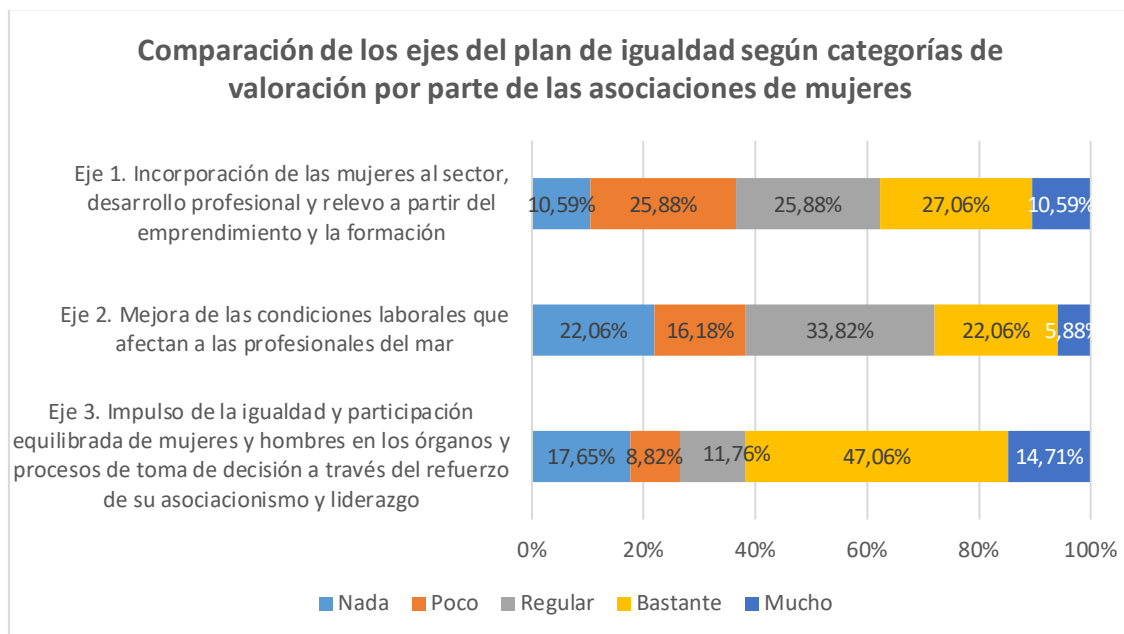
Por su parte, el **Eje 3** presenta una distribución más centrada en valores medios (45 % en “Regular”), combinada con un porcentaje relevante de valoraciones positivas (25 % en “Bastante” y 5 % en “Mucho”), en línea con su mejor posicionamiento dentro del conjunto del plan.

En cuanto a la percepción sobre la evolución global del sector en materia de igualdad de género en los últimos dos años, las comunidades autónomas sitúan la valoración en **5,00**, lo que supone una ligera mejora respecto a la evaluación anterior (4,78), si bien continúa reflejando una percepción de progreso moderado y todavía contenida.

Por último, las **asociaciones de mujeres** —cuyas valoraciones vuelven a resultar especialmente relevantes para esta evaluación, al ser el grupo al que se dirigen en mayor medida las líneas de

acción del II Plan de Igualdad— presentan una valoración global intermedia, con diferencias más significativas entre ejes y objetivos.

En cuanto a su posicionamiento, se mantiene el mismo orden que en la evaluación anterior, coincidiendo además con las comunidades autónomas. El **Eje 3**, relativo al impulso del asociacionismo y el liderazgo femenino, continúa siendo el mejor valorado y experimenta, además, un incremento notable, pasando de 5,50 a **6,32**, lo que refuerza la valoración positiva de los avances alcanzados en este ámbito. Por su parte, el **Eje 1**, centrado en la incorporación de las mujeres al sector, su desarrollo profesional y el relevo generacional, se mantiene en una posición intermedia, con una puntuación de **5,36** (previamente de 5,38). Finalmente, el **Eje 2**, relativo a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del mar, vuelve a situarse como el menos valorado, con una puntuación de **4,96**, descendiendo respecto a la evaluación previa (5,11), lo que indica una lectura menos favorable de los avances en este ámbito.



Si se atiende al **Eje 3**, destaca la elevada concentración de respuestas en los niveles más positivos (“Bastante” y “Mucho”), que alcanzan el 61,77%, superando ampliamente a las valoraciones negativas y confirmando una visión claramente favorable en el ámbito del liderazgo y el asociacionismo. Por el contrario, los **Ejes 1 y 2** presentan una distribución más equilibrada entre valoraciones negativas, intermedias y positivas. En el **Eje 1**, relativo a la incorporación de las mujeres al sector y su desarrollo profesional, se observa un reparto prácticamente homogéneo entre las distintas categorías, lo que, paradójicamente, evidencia una realidad más heterogénea y menos definida en términos de tendencia clara. En el caso del **Eje 2**, centrado en las condiciones laborales, aunque predominan las valoraciones intermedias, se mantiene un peso relevante de respuestas negativas, lo que apunta a un menor grado de satisfacción en este ámbito.

En definitiva, el conjunto de respuestas sugiere que, aunque se han producido avances, especialmente en lo que respecta al movimiento asociativo y el liderazgo femenino, las asociaciones de mujeres consideran que sigue siendo necesario reforzar las medidas en otras áreas, particularmente en lo relativo a las condiciones laborales de las trabajadoras del mar. Esta valoración se ve reforzada por la percepción sobre la evolución global del sector en materia de igualdad, que alcanza una puntuación media de 5,06, situándose en un nivel intermedio, y en línea con el resto de grupos participantes.

4.2. Conclusiones de las preguntas de carácter abierto. Análisis cualitativo

Además de las conclusiones derivadas de las valoraciones cuantitativas de los distintos grupos de interés, resulta necesario profundizar en el análisis cualitativo de las respuestas obtenidas, con el fin de complementar y matizar los resultados presentados en los apartados anteriores. Este enfoque permite incorporar una lectura más interpretativa de la percepción del sector, atendiendo no solo a la valoración numérica, sino también a los aspectos que consideran más relevantes en relación con los avances producidos en los últimos dos años, así como en aquellos ámbitos en los que se identifican mayores retos o limitaciones.

En este sentido, a continuación, se presenta un análisis global de los principales resultados obtenidos a partir de la pregunta abierta relativa a **cuál ha sido el mayor avance percibido en dicho periodo**, permitiendo identificar una serie de elementos comunes entre los distintos grupos de interés, así como determinadas diferencias en la forma en que estos interpretan el grado de progreso alcanzado.

En términos generales, existe un consenso amplio en señalar **como principal avance la mayor visibilidad y reconocimiento del papel de las mujeres en el sector pesquero y acuícola**, especialmente en lo relativo a su contribución en los distintos ámbitos de la cadena de valor. De forma estrechamente vinculada, se **destaca también el incremento de su presencia en espacios de participación, representación y toma de decisiones**, así como el fortalecimiento del asociacionismo femenino, considerado un elemento clave en la consolidación de estos avances.

En este sentido, resulta especialmente destacable la evolución positiva en la percepción del sector en relación con los **avances en materia de liderazgo y representación femenina** en los órganos de toma de decisión, ya que, además de lo reflejado en las respuestas cualitativas, este ámbito muestra una mejora significativa en su valoración numérica, pasando de situarse por debajo del aprobado en la evaluación anterior (4,94) a alcanzar una puntuación de **5,91** en la actualidad.

No obstante, se observan algunas diferencias en el enfoque y la intensidad de las valoraciones entre los distintos grupos de interés, en función de su posición dentro del sector y del tipo de relación que mantienen con las dinámicas de implementación de las medidas de igualdad.

En el caso de las entidades sectoriales, este avance se asocia principalmente con el reconocimiento creciente del papel de las mujeres, su mayor visibilidad en el conjunto del sector y una mayor presencia en espacios de representación y participación institucional. Asimismo, se mencionan avances en materia de sensibilización, formación e incorporación progresiva de la perspectiva de género en políticas y actuaciones sectoriales, si bien se apunta que estos progresos se concentran en gran medida en el plano del reconocimiento y la sensibilización, mientras que los cambios estructurales continúan siendo limitados.

Por su parte, las comunidades autónomas destacan especialmente el aumento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y órganos de decisión, así como el fortalecimiento del asociacionismo femenino y la mejora de su visibilidad en el sector. Igualmente, señalan avances en materia de condiciones laborales y medidas de apoyo institucional, junto con un incipiente impulso al emprendimiento y la diversificación. No obstante, se mantiene una percepción más crítica, al considerar que estos avances no siempre se han traducido en transformaciones estructurales en materia de igualdad efectiva.

En cuanto a las asociaciones de mujeres, estas también ponen el acento en la mayor participación y representación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, así como en el

reconocimiento del trabajo desarrollado en los distintos ámbitos del sector. Asimismo, destacan avances en el reconocimiento de determinados derechos laborales, el impulso del asociacionismo femenino y el fortalecimiento del tejido organizativo de las mujeres en el sector. Junto a ello, también se recogen algunas valoraciones críticas que señalan la persistencia de limitaciones estructurales, especialmente en relación con el acceso en igualdad de condiciones a determinados derechos, oportunidades y condiciones laborales.

Asimismo, aunque de forma menos generalizada, se identifica de manera coincidente un avance incipiente en la incorporación de mujeres a actividades tradicionalmente masculinizadas dentro del sector, si bien este aspecto es percibido como todavía limitado por la mayor parte de los grupos.

En conjunto, las respuestas reflejan un escenario en el que predominan los avances en términos de visibilidad, participación y organización colectiva de las mujeres, mientras que persisten percepciones más críticas en relación con la consolidación de cambios estructurales en las condiciones de igualdad dentro del sector.

Por otro lado, el análisis de las respuestas a la pregunta relativa a **los principales obstáculos que persisten para alcanzar la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola** pone de manifiesto una percepción ampliamente compartida sobre la existencia de barreras de carácter estructural, aunque con matices en función del grupo de interés analizado.

En el caso de las **entidades sectoriales**, si bien se identifican avances en términos de concienciación y presencia femenina en determinados ámbitos de gestión o representación, persisten barreras estructurales que condicionan su participación plena en el sector. Entre los principales retos señalados destacan la fuerte masculinización de determinadas actividades, las dificultades de conciliación derivadas de la organización del trabajo, y la aún limitada presencia de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Estos factores se combinan con condicionantes culturales, organizativos y económicos que siguen influyendo en la distribución de roles dentro del sector pesquero y acuícola.

Por su parte, las **asociaciones de mujeres** identifican como principal obstáculo la persistencia de factores estructurales y culturales, tales como el machismo, la reproducción de roles tradicionales de género y la existencia de un techo de cristal que limita el acceso a posiciones de liderazgo. Asimismo, se subraya la invisibilización del trabajo femenino y la falta de reconocimiento profesional e institucional de determinadas actividades desempeñadas por mujeres en el sector. También se señalan las dificultades de conciliación, especialmente en el ámbito de la pesca extractiva, junto con la existencia de barreras normativas y administrativas, así como desigualdades específicas en oficios feminizados como el marisqueo o el trabajo de rederas, donde persisten situaciones de precariedad y desprotección.

En cuanto a las **comunidades autónomas**, el obstáculo más reiterado se relaciona con el escaso relevo generacional y el limitado atractivo del sector, factores que condicionan tanto la incorporación de jóvenes como la participación femenina. Junto a esto, también se señalan la persistencia de roles de género tradicionales, la masculinización de determinadas actividades vinculadas al trabajo en el mar y la dureza de determinadas tareas como factores que dificultan el acceso de las mujeres a ciertos puestos. Asimismo, se identifican las dificultades de conciliación y la falta de corresponsabilidad, así como la insuficiencia de políticas específicas de apoyo y, en menor medida, la falta de adaptación de infraestructuras. En algunos casos, estos obstáculos se interpretan como limitaciones generales del sector más que como barreras específicamente vinculadas al género.

De forma transversal, **las respuestas de los distintos grupos de interés coinciden en señalar que los principales obstáculos para la igualdad de género en el sector tienen un carácter predominantemente estructural, combinando factores culturales, organizativos y económicos.** Entre ellos destacan la masculinización del sector, las dificultades de conciliación y la todavía reducida presencia de mujeres en espacios de toma de decisión, configurando un escenario en el que, pese a los avances identificados en otros ámbitos –como en materia de asociacionismo, visibilización y sensibilización–, persisten barreras relevantes que condicionan la igualdad efectiva.

Por último, y al igual que se expuso en la primera evaluación intermedia realizada en 2024, resulta necesario **profundizar en qué líneas de acción, directamente vinculadas a los objetivos del II Plan de Igualdad, son las que están siendo mayoritariamente implementadas por las distintas entidades, asociaciones y comunidades autónomas para avanzar en igualdad de género dentro del sector;** es decir, en qué ámbitos se están concentrando los mayores esfuerzos y cuáles reciben una menor atención. Esta cuestión permite, además, comprender mejor la puntuación otorgada a muchos de los objetivos de los distintos ejes del plan.

El análisis conjunto de las acciones desarrolladas por las entidades sectoriales, asociaciones de mujeres y comunidades autónomas en materia de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola pone de manifiesto una relación general entre las líneas de actuación implementadas y los ámbitos mejor valorados por el conjunto del sector, si bien esta correspondencia no es homogénea entre los distintos grupos de interés ni entre las diferentes áreas de intervención.

En términos globales, **los ámbitos con mayor presencia de actuaciones son los relacionados con la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género,** así como la promoción de la participación de las mujeres en espacios de decisión. En este sentido, se aprecia una mayor coincidencia entre entidades sectoriales y asociaciones de mujeres, que concentran de forma destacada sus esfuerzos en estas líneas de actuación, mientras que las comunidades autónomas muestran un perfil algo más centrado en la visibilidad y el conocimiento de la realidad laboral, junto con actuaciones vinculadas a la diversificación. Estas áreas se corresponden, a su vez, con los objetivos mejor valorados en la evaluación, especialmente los relativos a la visibilidad de las mujeres (6,11) y a su participación en órganos de decisión (5,91), lo que sugiere una cierta coherencia entre esfuerzo desplegado e impacto percibido en estas dimensiones.

No obstante, el análisis por grupos de interés revela diferencias destacables en la distribución de las actuaciones, si **bien la visibilidad, divulgación y sensibilización** en materia de género constituye un eje común en todos ellos. También, se observan matices relevantes en el resto de ámbitos de intervención. En el caso de las **entidades sectoriales, el mayor volumen de acciones se concentra en el impulso de la formación y el relevo generacional,** seguido de la participación de las mujeres en espacios de decisión y las actuaciones orientadas a la mejora de la empleabilidad. En este sentido, resulta destacable el elevado número de entidades que están desarrollando **acciones en materia de relevo generacional,** lo que pone de relieve la creciente relevancia de esta cuestión como uno de los principales retos que afecta al presente y futuro del sector.

Las asociaciones de mujeres, junto a la visibilidad, priorizan especialmente el fortalecimiento del movimiento asociativo femenino, así como actuaciones orientadas a la promoción del liderazgo y al conocimiento de la realidad laboral con el objetivo de reducir brechas de género. En este sentido, el asociacionismo femenino, pese a que constituye uno de los objetivos mejor valorados del Plan (6,08), presenta un patrón claramente diferenciado entre grupos. Se trata de una línea de actuación primordial para las propias asociaciones de mujeres, mientras que en el

caso de las **entidades sectoriales y las comunidades autónomas** se sitúa entre las menos desarrolladas. No obstante, esta menor intensidad de implementación por parte de algunos actores no impide su amplio reconocimiento por el conjunto del sector, lo que contribuye a explicar su elevada valoración en la evaluación.

Finalmente, las **comunidades autónomas** combinan la visibilidad con el conocimiento de la realidad laboral y el impulso de la diversificación, junto con actuaciones más puntuales en materia de formación y emprendimiento. En este sentido, resulta coherente que el impulso de iniciativas vinculadas al desarrollo de actividades de diversificación y a la compensación de la temporalidad y los periodos de inactividad sea una de las líneas de acción más implementadas por parte de las CCAA, en comparación con el resto de grupos de interés, dado su papel competencial en la gestión de ayudas y mecanismos de protección económica. En este ámbito, se destaca la gestión de fondos europeos —como el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA)—, cuya ejecución se articula en gran medida a través de las comunidades autónomas, que canalizan buena parte de estas actuaciones de apoyo en sus respectivos territorios.

De forma complementaria, **se identifican dos ámbitos especialmente limitados** en cuanto al desarrollo de acciones en el conjunto de los grupos de interés, que además coinciden con los objetivos peor valorados en la evaluación del sector. Por un lado, **la conciliación de la vida personal y laboral** (el segundo peor valorado, con un **5,08**) continúa siendo un área con escasa presencia de actuaciones, pese a su carácter estructural dentro de las desigualdades de género en el sector; y, por otro lado, **la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino** aparece también de forma muy residual en las acciones implementadas por los distintos grupos. Esta baja implementación se corresponde con su posición como el objetivo peor valorado del conjunto del plan (**4,91**), lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los sistemas de información y análisis como base para una planificación más eficaz de las políticas públicas.

En conjunto, el análisis de las acciones desarrolladas por los distintos grupos de interés pone de manifiesto una cierta coherencia entre las líneas de actuación implementadas y los ámbitos mejor valorados por el sector, especialmente en lo relativo a la visibilidad de las trabajadoras del mar y la mejora de su presencia en espacios de participación y toma de decisiones y el fortalecimiento del asociacionismo femenino.

Este patrón de resultados sugiere, no obstante, **la existencia de una cierta asimetría entre las actuaciones de carácter más visible** —centradas en la representación, la sensibilización y el reconocimiento del papel de las mujeres— **y aquellas orientadas a la transformación de las condiciones estructurales del empleo femenino en el sector**. En este contexto, conviene recordar que el desarrollo de determinadas líneas de actuación, como aquellas vinculadas a la conciliación, la compensación de la temporalidad o la mejora de la información disponible sobre empleo femenino en el sector, se encuentra en parte condicionado por el reparto competencial entre los distintos agentes implicados, lo que implica la necesidad de coordinación entre administraciones, entidades sectoriales y organizaciones de mujeres para su efectiva implementación.

En definitiva, **el análisis cualitativo de la percepción del sector sobre los avances y los principales obstáculos en materia de igualdad de género constituye una herramienta clave para orientar la planificación de futuras actuaciones**. De esta manera, la incorporación de estas preguntas abiertas ha permitido profundizar en la interpretación de los resultados cuantitativos, aportando una visión más completa sobre las dinámicas de cambio en el sector. Asimismo, el análisis de las líneas de acción desarrolladas por los distintos grupos de interés ofrece

información relevante sobre dónde se están concentrando los esfuerzos y en qué ámbitos resulta necesario reforzar la intervención.

Todo ello pone de manifiesto la importancia de seguir avanzando en el diseño de estrategias coordinadas entre los distintos agentes implicados, especialmente en aquellos ámbitos de carácter más estructural, con el fin de consolidar los avances alcanzados y favorecer una evolución más equilibrada y efectiva de la igualdad de género en el sector.

5. Recomendaciones sobre actuaciones futuras en igualdad

De cara a la formulación de recomendaciones orientadas a seguir avanzando hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector pesquero y acuícola, se recogen a continuación las principales aportaciones realizadas por los distintos grupos de interés a las preguntas de carácter abierto incluidas en el cuestionario, dirigidas a identificar las líneas de actuación prioritarias en el futuro.

Si bien estas contribuciones han sido analizadas con mayor detalle en el análisis individualizado para cada grupo, se presenta a continuación una síntesis de las propuestas y reflexiones más relevantes, organizadas por bloques temáticos, con el fin de ofrecer una visión estructurada de las prioridades identificadas por el conjunto del sector.

Las propuestas de actuación futura planteadas por las **comunidades autónomas** pueden agruparse en los siguientes bloques temáticos:

- **Reforzar el asociacionismo femenino y la gobernanza con perspectiva de género**, mediante la consolidación de redes territoriales de mujeres del sector pesquero y acuícola, así como la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de gestión y toma de decisiones.
- **Fomentar la empleabilidad femenina y los apoyos a la actividad económica**, incluyendo incentivos a la contratación de mujeres (especialmente en la transformación) y medidas de apoyo al inicio de actividad, como la rebaja de impuestos.
- **Reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres**, así como mejora en la difusión de las ayudas disponibles para su incorporación, modernización o diversificación en el sector.
- **Impulsar el relevo generacional con perspectiva de género**, favoreciendo la incorporación de mujeres al sector en condiciones equitativas
- **Apoyar distintas iniciativas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral de las trabajadoras del mar**
- **Mejorar el conocimiento sobre la realidad laboral de las mujeres**, mediante la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.

Por su parte, las **entidades sectoriales** resaltan las siguientes líneas de acción prioritarias:

- **Impulsar el relevo generacional, la formación y la profesionalización del sector**, promoviendo la incorporación de mujeres jóvenes mediante programas formativos, prácticas, becas y acciones de capacitación técnica, digital y empresarial, así como iniciativas de acompañamiento profesional.
- **Mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso de las mujeres al sector**, reforzando las estrategias de orientación laboral, dando a conocer las oportunidades profesionales existentes y favoreciendo su incorporación y desarrollo, especialmente entre las más

jóvenes, en un contexto marcado por la falta de atractivo del sector en algunos territorios.

- **Fomentar el liderazgo femenino y la participación en los espacios de toma de decisiones**, promoviendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y garantizando una mayor presencia en órganos de representación y gobernanza del sector.
- **Avanzar en la conciliación, la corresponsabilidad y la mejora de las condiciones laborales**, mediante el desarrollo de medidas adaptadas a las particularidades del sector, el refuerzo de la protección social y la mejora de la seguridad y salud laboral, incluyendo situaciones específicas como el embarazo o la lactancia.
- **Reforzar la visibilización, la sensibilización y el reconocimiento del trabajo de las mujeres**, impulsando acciones que contribuyan a poner en valor su papel en el sector y a mejorar la difusión de las políticas de igualdad, incluido el propio Plan.
- **Fortalecer el apoyo institucional, la financiación y el impulso del emprendimiento**, mediante la dotación de recursos económicos específicos, la simplificación de procedimientos administrativos y el desarrollo de instrumentos que permitan trasladar las actuaciones previstas a la práctica. En este sentido, se subraya la necesidad de diseñar medidas con una planificación clara y continuada, así como de adaptar las directrices y actuaciones a la diversidad de subsectores y a las realidades específicas del sector pesquero y acuícola, teniendo en cuenta especialmente las particularidades de los oficios con mayor presencia femenina.

Por último, las **asociaciones de mujeres**, como agente clave en la defensa de los derechos de las profesionales del sector y grupo en el que principalmente recaen las actuaciones aquí evaluadas, resaltan las siguientes líneas de acción:

- **Mejorar las condiciones laborales, la protección social y la empleabilidad de las trabajadoras del sector**, mediante la adaptación de la normativa, la reducción de trabas administrativas y el impulso de medidas de apoyo económico y acceso al empleo.
- **Impulsar la conciliación y la corresponsabilidad en el sector**, a través del desarrollo de medidas y servicios adaptados a las particularidades del sector que faciliten la compatibilidad entre la vida laboral y personal.
- **Reforzar la formación, el empoderamiento y el relevo generacional de las mujeres del sector**, promoviendo la capacitación de las mujeres y la incorporación de nuevas trabajadoras, especialmente en actividades tradicionales o en riesgo de desaparición.
- **Visibilizar, reconocer y fortalecer la posición de las mujeres en el sector**, promoviendo el reconocimiento social e institucional del trabajo femenino y la generación de referentes.
- **Incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y fortalecer el tejido asociativo femenino**, reforzando su presencia en los espacios de decisión y garantizando apoyo institucional, técnico y económico a las asociaciones.
- **Mejorar el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres y orientar las políticas públicas desde su experiencia**, impulsando espacios de trabajo específicos que permitan recoger sus necesidades y orientar mejor las políticas públicas.

A partir del análisis realizado, se identifican una serie de áreas clave en las que el sector y las administraciones públicas coinciden en señalar la existencia de un margen de mejora relevante. Estas cuestiones, alineadas con los ejes y objetivos del II Plan de Igualdad de Género en el Sector

Pesquero y Acuícola 2021-2027, ponen de manifiesto la necesidad de seguir reforzando determinados ámbitos.

En este sentido, las aportaciones recogidas permiten definir una serie de prioridades que pueden orientar la formulación de futuras estrategias y actuaciones en materia de igualdad de género en el sector. A continuación, se presentan, a modo de síntesis, las principales recomendaciones derivadas del análisis realizado.

El sector, y especialmente las asociaciones de mujeres, identifican barreras de carácter estructural vinculadas a dinámicas de desigualdad, la masculinización del sector y la persistencia de un techo de cristal y de estructuras machistas. En este sentido, **se considera necesario seguir reforzando las actuaciones de sensibilización en materia de género** para favorecer un cambio progresivo en la cultura institucional y sectorial que contribuya a transformar estas estructuras de desigualdad.

- Es necesario el desarrollo de actuaciones que lleven a verdaderos cambios estructurales, pues la comparación con la evaluación anterior ha permitido constatar que los avances en materia de visibilización y sensibilización, así como en asociacionismo, se perciben como positivos y cada vez más consolidados, pero todavía no se traducen de forma suficiente en cambios estructurales reales. En este sentido, se señala la importancia de **reforzar la coordinación y cooperación entre todos los agentes del sector y la administración pública**, como elemento clave para avanzar en esta dirección.
- La política pública y la elaboración de planes o estrategias sectoriales con enfoque de género deben **tener en cuenta las especificidades de los distintos oficios desempeñados por las mujeres a lo largo de toda la cadena de valor**, desde una perspectiva integral, tanto en el diseño como en la implementación de medidas, directrices y actuaciones.
- **El liderazgo femenino y la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión** han mostrado una evolución positiva en la percepción del sector. No obstante, continúan situándose como un ámbito en el que es necesario seguir avanzando, ya que su participación resulta fundamental al ser ellas mismas quienes conocen de primera mano sus distintas realidades dentro del sector.
- Vinculado a ello, **la dificultad para la conciliación se mantiene como un tema destacado**, que requiere un amplio margen de mejora, y está directamente relacionado con la **incorporación de mujeres al sector, sus condiciones laborales y el grado de atractivo del mismo**, especialmente en el ámbito del sector pesquero extractivo, donde estas dificultades se intensifican. En consecuencia, se recomienda el desarrollo de medidas concretas de conciliación, incluyendo servicios de apoyo y cuidados adaptados a las características específicas del sector y a los ámbitos con mayores dificultades estructurales.
- En la misma línea, **el relevo generacional se erige como uno de los principales retos** a los que se enfrenta actualmente el sector. En este contexto, hacer atractivo el sector también pasa por mejorar las condiciones laborales y reforzar las oportunidades de acceso y permanencia. Asimismo, **la formación adquiere una relevancia clave**, lo que exige una mayor cooperación institucional y con el propio sector, dado que no depende exclusivamente de una única administración.
- La disponibilidad de **estadísticas desagregadas por sexo** sigue siendo una asignatura pendiente. En este sentido, se considera necesario **seguir recopilando información sobre la presencia de mujeres en todos los oficios de la cadena de valor**, de forma que permita analizar su evolución, así como identificar y mejorar el conocimiento sobre su

situación. Asimismo, es importante establecer criterios comunes y transversales para la recogida de datos, tanto desde la administración como desde las propias entidades del sector.

- También se considera relevante **reforzar el apoyo económico y la eliminación o simplificación de cauces administrativos necesarios para el desempeño de la actividad**, debido a su identificación como elementos que condicionan directamente el acceso y la permanencia de las mujeres en el sector, pudiendo integrarse además en las medidas de impulso a la empleabilidad