



Cofinanciado por la Unión Europea



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

SECRETARÍA GENERAL DE PESCA



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

Evaluación intermedia del II Plan para la Igualdad en el Sector Pesquero y Acuícola



Título:

Evaluación intermedia del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027.

Edita:

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

Unidad proponente:

Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales.
Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura.

Diseño y maquetación:

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

NIPO línea: 003-24-115-X

Tienda online:

www.mapa.gob.es
<https://servicio.mapama.gob.es/tienda/>

e-mail:

centropublicaciones@mapa.es

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:

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

Las opiniones expresadas en esta obra corresponden exclusivamente a sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (si el autor no es del Ministerio).

Contenido

1. Introducción	2
1.1. Contexto competencial	2
1.2. Justificación de la evaluación	2
1.3. Metodología y descripción de la muestra	3
2. Análisis de los resultados generales para el conjunto del sector	4
3. Análisis individualizado de los resultados de cada grupo de interés	13
3.1. Resultados de los cuestionarios respondidos por entidades sectoriales	13
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	14
3.1.2. Valoración del plan, estrategia o línea de acción en materia de igualdad de la propia organización sectorial.....	17
3.1.3. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola	18
3.1.4. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad.....	19
3.2. Resultados de los cuestionarios respondidos por asociaciones de mujeres	22
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)	22
3.3.2. Ayudas para el fomento del asociacionismo femenino	25
3.3.3. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola	25
3.2.4. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad	26
3.3. Resultado de los cuestionarios respondidos por comunidades autónomas	28
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	28
3.3.2. Valoración de la contribución del Fondo Europeo Marítimo de Pesca y Acuicultura a la promoción de la igualdad de género en el territorio	30
3.3.3. Valoración de los planes o estrategias de igualdad para el sector impulsados por las CCAA.....	31
3.3.4. Valoración de las ayudas convocadas por la CCAA para el fomento del asociacionismo femenino	32
3.3.5. Valoración global de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola	33
3.3.6. Actuaciones presentes y futuras para avanzar en materia de igualdad	33
4. Conclusiones	36
4.1. Conclusiones en relación a los ejes y objetivos del II Plan para la Igualdad en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027	36
4.1.1. Conclusiones generales para el conjunto del sector	36
4.1.2. Conclusiones individualizadas para cada grupo de interés	37
4.2. Conclusiones de las preguntas de carácter abierto. Análisis cualitativo	40
5. Recomendaciones	42

1. Introducción

1.1. Contexto competencial

Entre las competencias de la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA) de la Secretaría General de Pesca (SGP) está la **planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero**, desempeñada concretamente por la Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales (SGSEAS), de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 430/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), y por el que se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

En virtud de las competencias antes señaladas, la SGSEAS ha realizado el [II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027](#). Este documento, presentado en 2022 tras elaborarlo con las valoraciones aportadas por el propio sector, define una estrategia general que pueda servir de base u orientación a las administraciones pesqueras, y a los diferentes agentes sectoriales y sociales del sector pesquero y acuícola, a la hora de definir sus actuaciones y políticas para combatir los desequilibrios entre mujeres y hombres que siguen produciéndose en este ámbito de actividad.

Este II Plan de igualdad da continuidad al anterior I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, introduciendo como novedades la apuesta por la concentración temática y por un mayor grado de concreción en las acciones propuestas. En la formulación de algunas medidas se han tenido en cuenta las posibilidades de financiación del Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura (FEMPA) 2021-2027, con el cual coincide en su periodo de ejecución y con el que se ha buscado una alineación de prioridades y objetivos, en sintonía con la **estrategia europea de igualdad 2020-2025**, titulada “Una Unión de la igualdad” y con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de Naciones Unidas sobre “Igualdad de Género”**.

Asimismo, este marco de igualdad para el sector pesquero va en sintonía con las directrices generales del [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres \(PEIEMH\) 2022-2025 del Gobierno de España](#), que es el marco de referencia nacional en materia de género por el que han de regirse todas las administraciones en el desarrollo de sus planes de igualdad.

1.2. Justificación de la evaluación

El punto 7 del documento del II Plan de Igualdad 2021-2027 establece una serie de criterios para el seguimiento de la estrategia al reconocer que los objetivos establecidos en el plan requieren profundos cambios que no son inmediatos, lo que implica la necesidad de medición de su impacto a lo largo de su periodo de vigencia. Partiendo de esta lógica, se ha previsto la realización de varias evaluaciones periódicas (siendo la presente una de ellas), así como una evaluación al finalizar el periodo de programación, para conocer la evolución y progresos que en materia de igualdad de oportunidades se vayan produciendo en el sector a partir de la implementación de las líneas estratégicas definidas en este documento.

Tal y como se señala en el texto del propio plan, **este proceso de evaluación ha de tener un carácter participativo, haciendo un especial hincapié en el análisis cualitativo**. Para ello, se ha solicitado la participación del sector a través de cuestionarios de valoración, en los que también se recabe información sobre las actuaciones que en materia de género estén llevando a cabo las

administraciones y agentes sectoriales en los distintos territorios; todo ello a fin de analizar el grado de consecución de los objetivos y medidas propuestas en el plan.

Este seguimiento permitirá comprobar los avances logrados en relación a las distintas temáticas o ejes prioritarios de actuación definidos en el plan. Pero también permitirá detectar los obstáculos y necesidades que vayan surgiendo en su implementación, de manera que se tengan en cuenta de cara al futuro marco estratégico que se defina para el siguiente periodo de ejecución, replanteando los objetivos que sea necesario, o estableciendo otros nuevos, adecuados a la realidad del sector y alineados con los marcos normativos y estratégicos en vigor.

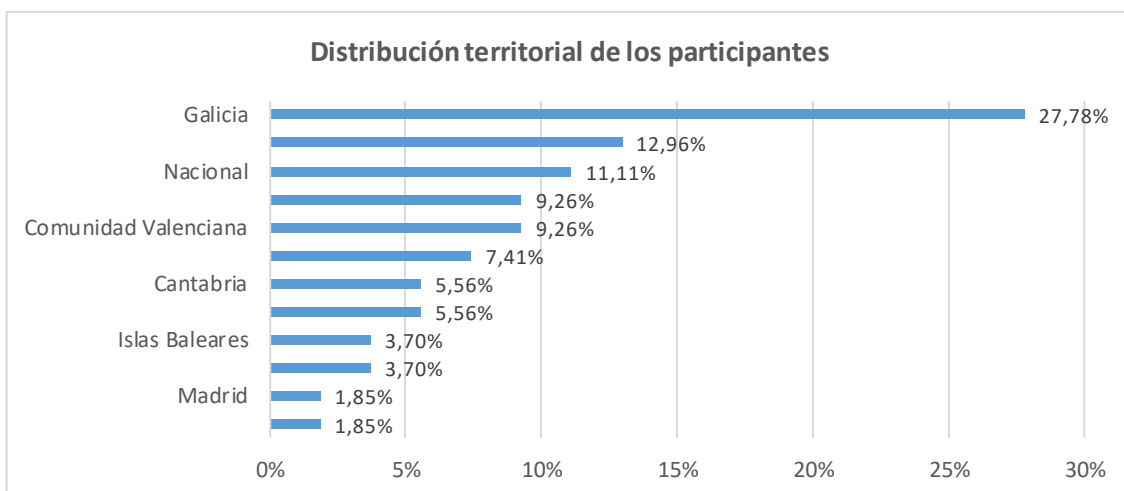
1.3. Metodología y descripción de la muestra

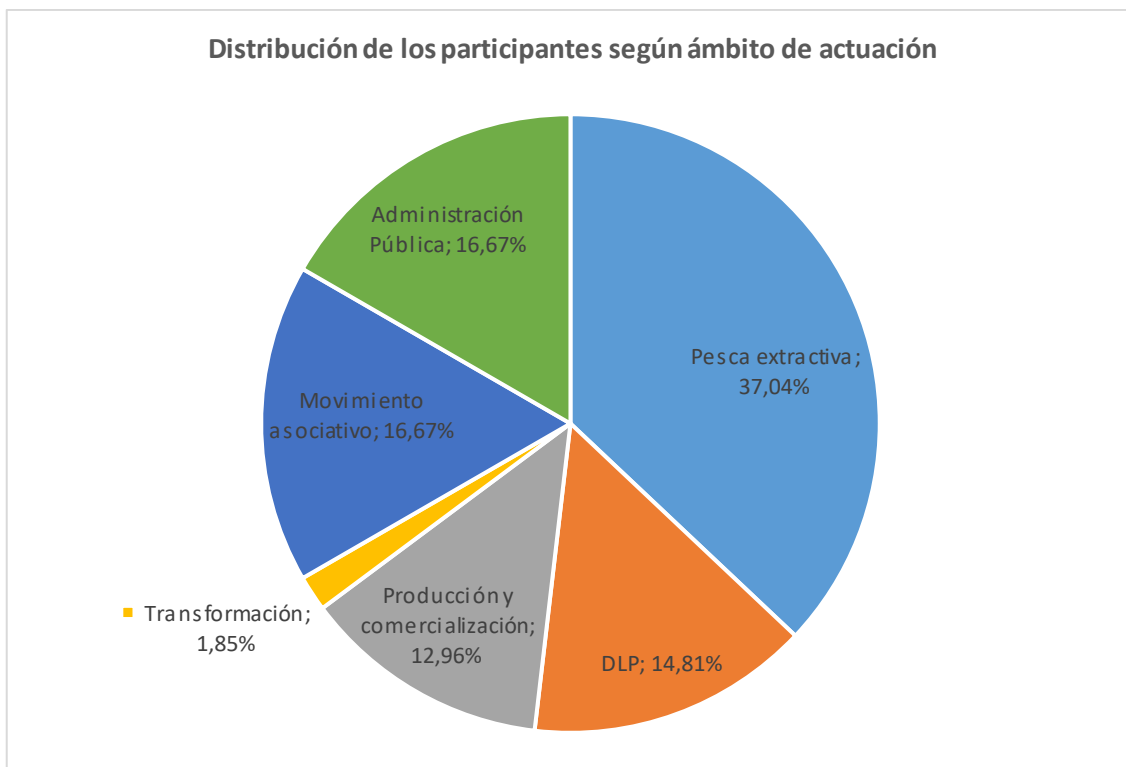
Atendiendo al carácter participativo se ha realizado un proceso de consulta directa a través de diferentes cuestionarios de evaluación dirigidos a los tres grupos de interés implicados en la implementación de este plan de igualdad: entidades sectoriales (cofradías de pescadores, Organizaciones de Productores Pesqueros, Grupos de Acción Local del sector pesquero, entidades empresariales representativas de los diferentes segmentos de la cadena de valor, etc.), asociaciones de mujeres profesionales del mar y administraciones con competencias en pesca y/o acuicultura de las comunidades autónomas.

Los cuestionarios incluyen tanto preguntas de valoración (que implican la puntuación sobre una escala del 1 al 10, y en la que los valores también aparecen agrupados según las categorías de “nada”, “poco”, “regular”, “bastante” y “mucho”), como preguntas abiertas para que los participantes pudieran aportar libremente sus comentarios y observaciones. Asimismo, a fin de facilitar tanto la respuesta como el posterior tratamiento de los datos, también se han incluido preguntas de selección para tematizar las posibles áreas de acción de las actuaciones en materia de igualdad desarrolladas por los organismos públicos y agentes sectoriales, ofreciéndoles diferentes opciones en un listado predeterminado con posibilidad multirrespuesta.

Los cuestionarios fueron remitidos a comienzos de 2024 y, en total, se han recibido 54 respuestas, de las cuales 36 corresponden a entidades sectoriales, 9 son de asociaciones de mujeres del sector y las otras 9 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 agrupada, tanto para el conjunto de la muestra como para el conjunto de participantes dentro de cada uno de los grupos de interés.

A continuación, se muestra la distribución tanto a nivel territorial como por ámbito de actividad.





Teniendo en cuenta los datos presentados, el nivel de respuesta obtenido para cada grupo de interés se considera satisfactorio, tomando en consideración que se encuentran representados la mayor parte de los subsectores de actividad que intervienen en la actividad pesquera y acuícola, si bien hay una mayor prevalencia del sector de la pesca extractiva.

En cuanto a las administraciones autonómicas con competencias en pesca, se encuentran representados los territorios con mayor actividad pesquera.

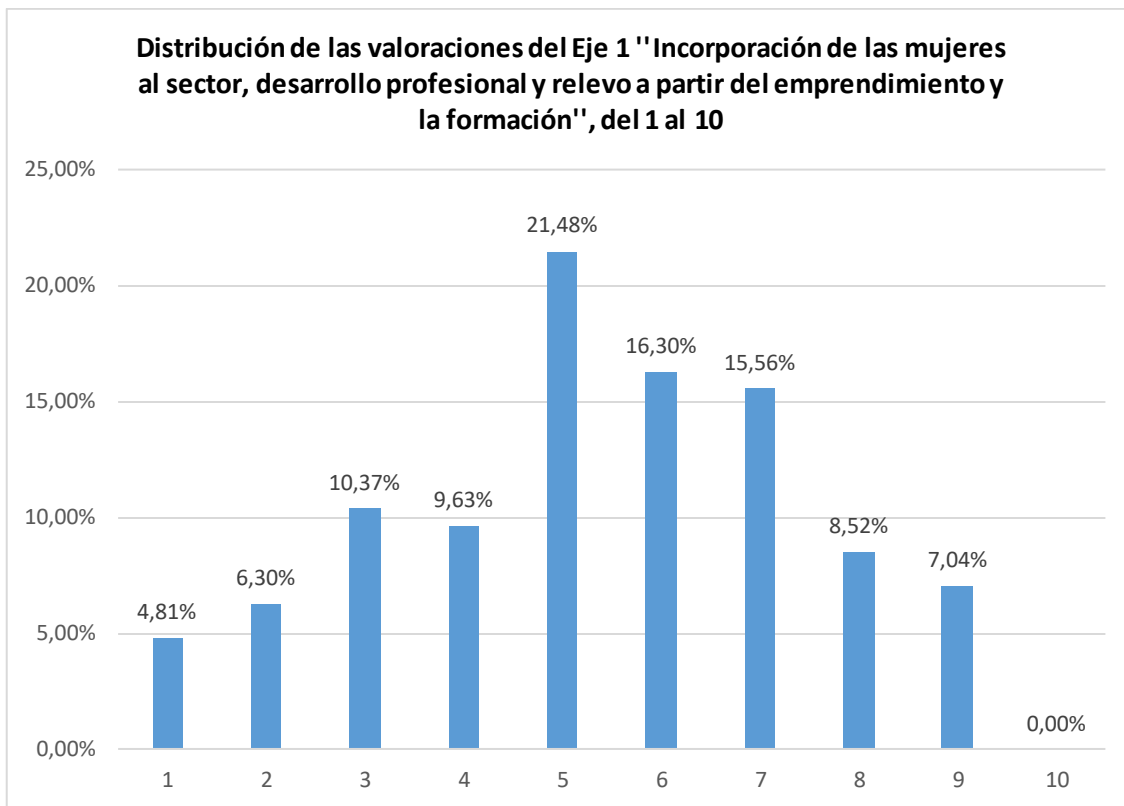
De igual modo, la encuesta de valoración dirigida a las asociaciones de mujeres del sector se remitió tanto a las asociaciones integrantes del Grupo de Trabajo de la SGP como a las asociaciones de mujeres que son miembros de la REMSP, obteniéndose también una amplia representación según la distribución territorial y la actividad que desarrollan dentro de la cadena de valor del sector pesquero.

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

En este apartado se presentan las primeras conclusiones sobre la valoración global que ha realizado el conjunto de participantes en la encuesta de evaluación para cada uno de los ejes prioritarios del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027.

En una escala del 1 al 10, se solicitaba a cada grupo de interés que calificaran los avances conseguidos en relación a cada uno de los objetivos que se engloban en los tres ejes del plan. Al mismo tiempo, esta escala se presentaba según los distintos rangos de valoración: 1-2 (Nada), 3-4 (Poco), 5-6 (Regular), Bastante (7-8) y Mucho (9-10).

El eje 1, referido a la “Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación” ha recibido una puntuación promedia¹ de 5,21, situándose por tanto en el segmento de “regular”, con la distribución de puntuaciones que se observa en el siguiente gráfico.



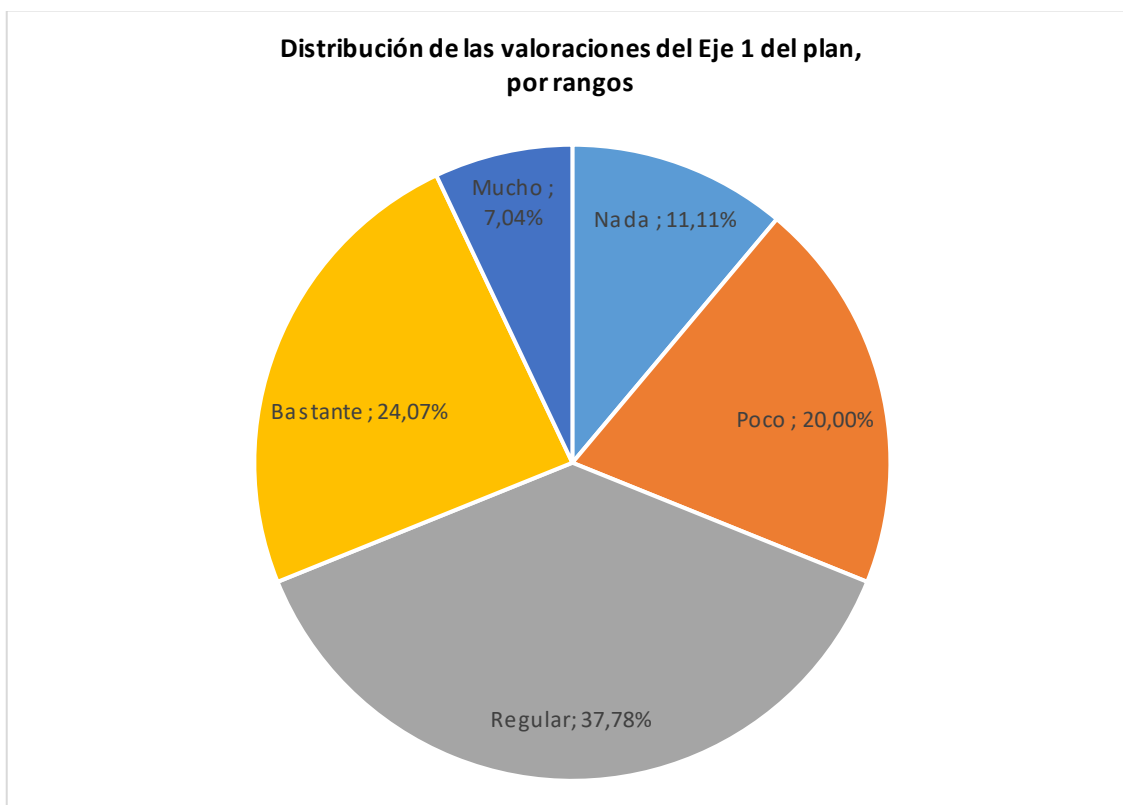
Como se observa, la mayor parte de las respuestas se concentran en el valor 5 (un 21,48%), con una cierta tendencia hacia la derecha, lo que resulta en el aprobado. No obstante, se trata de una calificación moderada, teniendo en cuenta que el 31,11% del sector otorga una puntuación inferior a 5 a este eje. En base a estas valoraciones, los participantes en esta evaluación intermedia consideran que existe amplio margen de mejora para seguir avanzando en la incorporación de las mujeres al sector, en su desarrollo profesional y en el fomento del relevo generacional.

Cabe señalar que los participantes en esta evaluación siguen una tendencia similar a la comentada en relación al eje 1 en las calificaciones que otorgan al resto de ejes. Es decir, la mayor parte de los valores se aglutinan alrededor del 5 (sobre 10), con cierta tendencia hacia valores más positivos con puntuaciones promedias que oscilan entre el 5 y el 6.

A pesar de lo anterior, existen excepciones en ciertos objetivos, así como alguna diferencia significativa en las opiniones que manifiesta algún grupo de interés respecto al resto. Este es el caso de las comunidades autónomas, como se verá gráficamente al final de este apartado, que es el grupo con una visión más crítica en relación a los avances que se han producido en el sector en los últimos años a partir de las distintas líneas de acción que plantea el II Plan de Igualdad.

¹ El promedio, o media aritmética, se obtiene al sumar los valores de respuesta dividido entre el número total de respuestas. Para el cálculo de estos promedios en el conjunto del sector, se han sumado los valores de todas las respuestas (entidades, asociaciones de mujeres y administraciones de pesca de las comunidades autónomas) y se ha dividido entre los de cuestionarios dirigidos a las distintas organizaciones.

A continuación, se presenta el gráfico con las puntuaciones agrupadas según las categorías de valoración "Nada" (1-2), "Poco" (3-4), "Regular" (5-6), "Bastante" (7-8), "Mucho" (9-10).

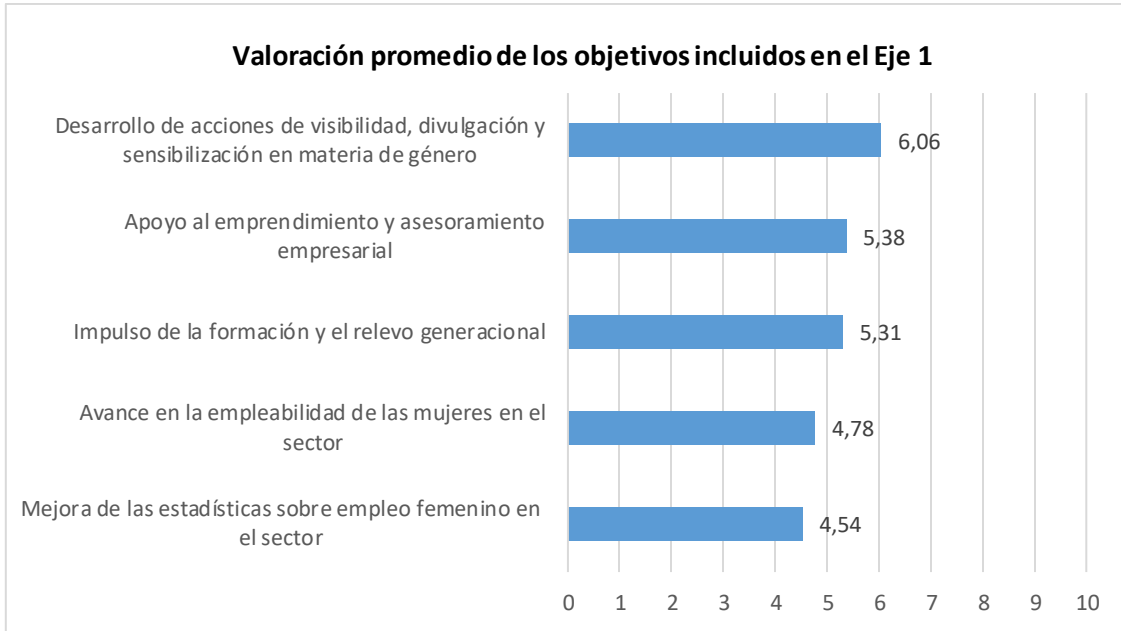


El uso de estas categorías es muy útil para presentar, de una manera más clara, cómo se distribuye la valoración de los distintos encuestados, pues ellos otorgan una puntuación (del 1 al 10) basándose en el enunciado de una de las categorías. Gracias a esta presentación de las puntuaciones, se afirma la tendencia hacia la agrupación de las mismas en los valores medios.

Este hallazgo de que todos los ítems se sitúen en torno al aprobado podría explicarse, en gran parte, por la polarización encontrada en las respuestas de los encuestados. Y es que, al observar el gráfico, destaca cómo casi el mismo porcentaje de las valoraciones se concentra tanto en la categoría de "Poco" (con un 20% de las respuestas) como en la categoría de "Bastante" (con un 24,07% de las respuestas).

Del anterior hecho se desprende que un número muy similar de encuestados presenta opiniones contrarias, en mayor o menor medida. En este caso, se puede concluir que el 24,07% del sector opina que los avances conseguidos en materia de empleabilidad femenina en el sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación, han sido "bastantes", mientras que un porcentaje muy similar valora estos mismos avances como insuficientes o escaso. A lo largo del presente análisis se volverá a profundizar sobre esta cuestión.

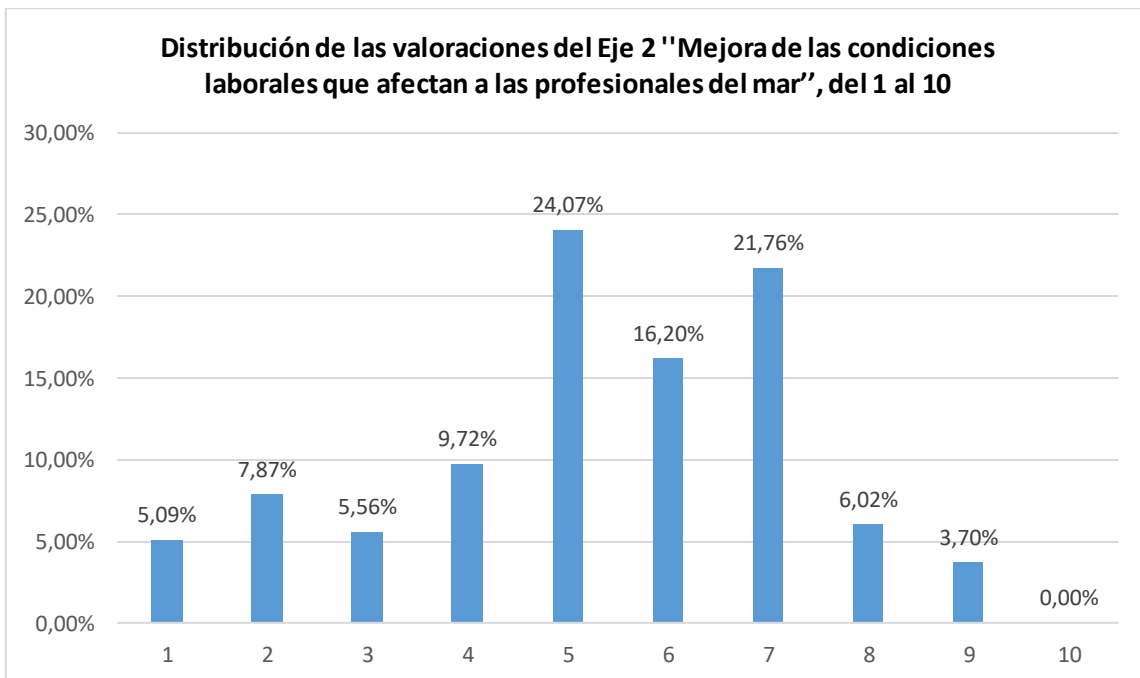
En el mismo sentido, para tener una mejor comprensión de la valoración del conjunto del sector hacia los distintos objetivos que conforman el eje 1 del plan, puesto que se detecta cierta disparidad de opiniones, se presenta el siguiente gráfico con las puntuaciones otorgadas a cada uno de ellos.



Como se puede apreciar, el objetivo que mejor valoran los participantes es el referido a la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (con una puntuación promedio de 6,06), mientras que aquel que recibe la peor puntuación es el relativo a la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector, que no alcanza el aprobado (4,54).

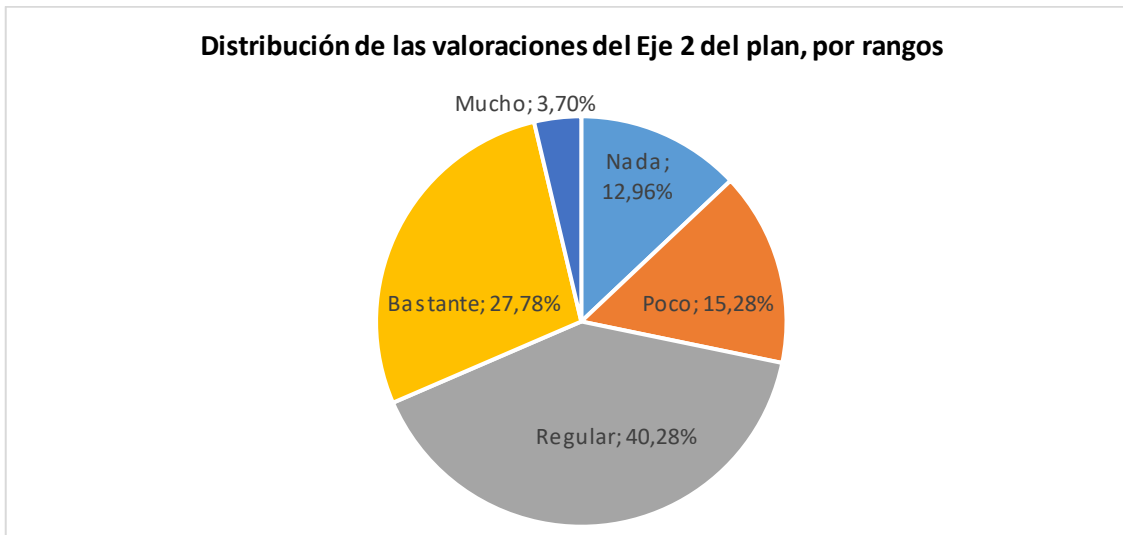
Del mismo modo, el sector también considera que aún queda mucho por avanzar en materia de empleabilidad de las trabajadoras del mar, cuestión que tampoco alcanza el 5. El resto de objetivos reciben una valoración positiva, aunque comedida.

En cuanto a los objetivos del eje 2, relativos a la **“Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar”**, el conjunto del sector ha calificado los avances alcanzados en esta materia con un 5,09. Como ya se ha comentado, se vuelve a tratar de una calificación moderada, aunque positiva. Las puntuaciones del 1 al 10 se distribuyen de la siguiente manera.



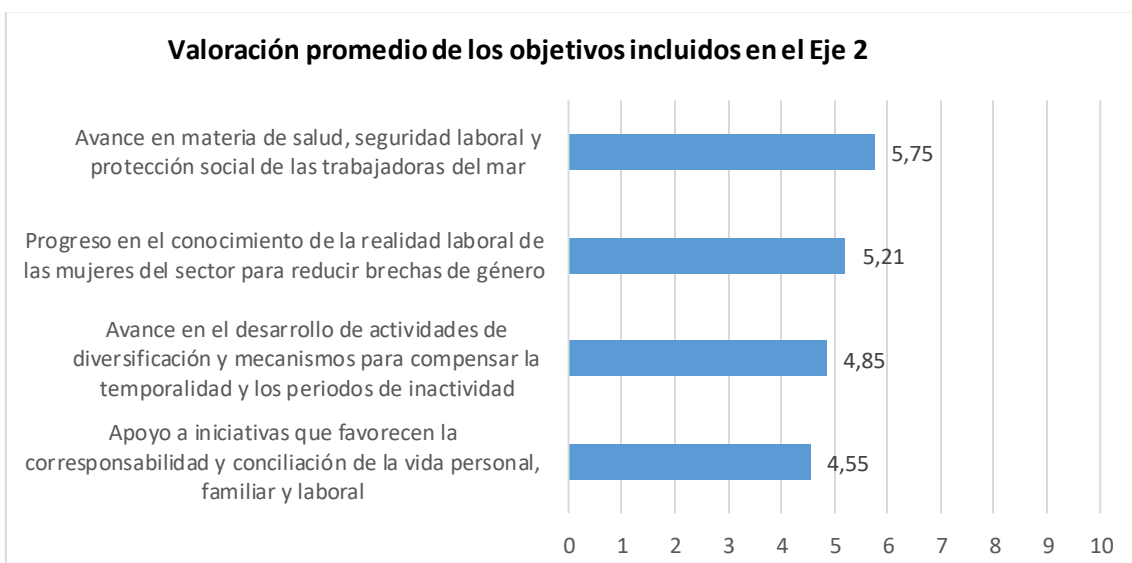
Al igual que ocurría en eje 1, el valor más repetido vuelve a ser el 5 (con un 24,07% de las respuestas). Y, en este caso, se registra un mayor número de respuestas con valores a la derecha del 5, destacando el hecho de que un 21,76% del sector ha puntuado con un 7 de media los avances conseguidos en materia laboral desde el punto de vista de género. Por otro lado, una parte considerable de los participantes puntúa con valores inferiores al 5 estos avances, concretamente un 28,24%; porcentaje que resulta de sumar las respuestas que dan valores comprendidos entre el 1 y el 4.

Según las categorías de valoración, la distribución de las respuestas obtenidas es la siguiente:



Teniendo como referencia lo comentado en relación al eje 1, en este caso sucede algo similar. Casi la mitad de las puntuaciones oscilan en los valores medios ("Regular; 5-6), mientras que un 27,78% de los encuestados valora con un 7 o un 8 ("Bastante") los logros alcanzados en materia laboral para las profesionales del mar; un porcentaje considerable. No obstante, y como se ha señalado para las puntuaciones individuales, un 28,24% del sector califica el avance en las condiciones laborales desde el punto de vista de género como "poco" o "nada". Se observa nuevamente cierta disparidad en las opiniones del conjunto del sector.

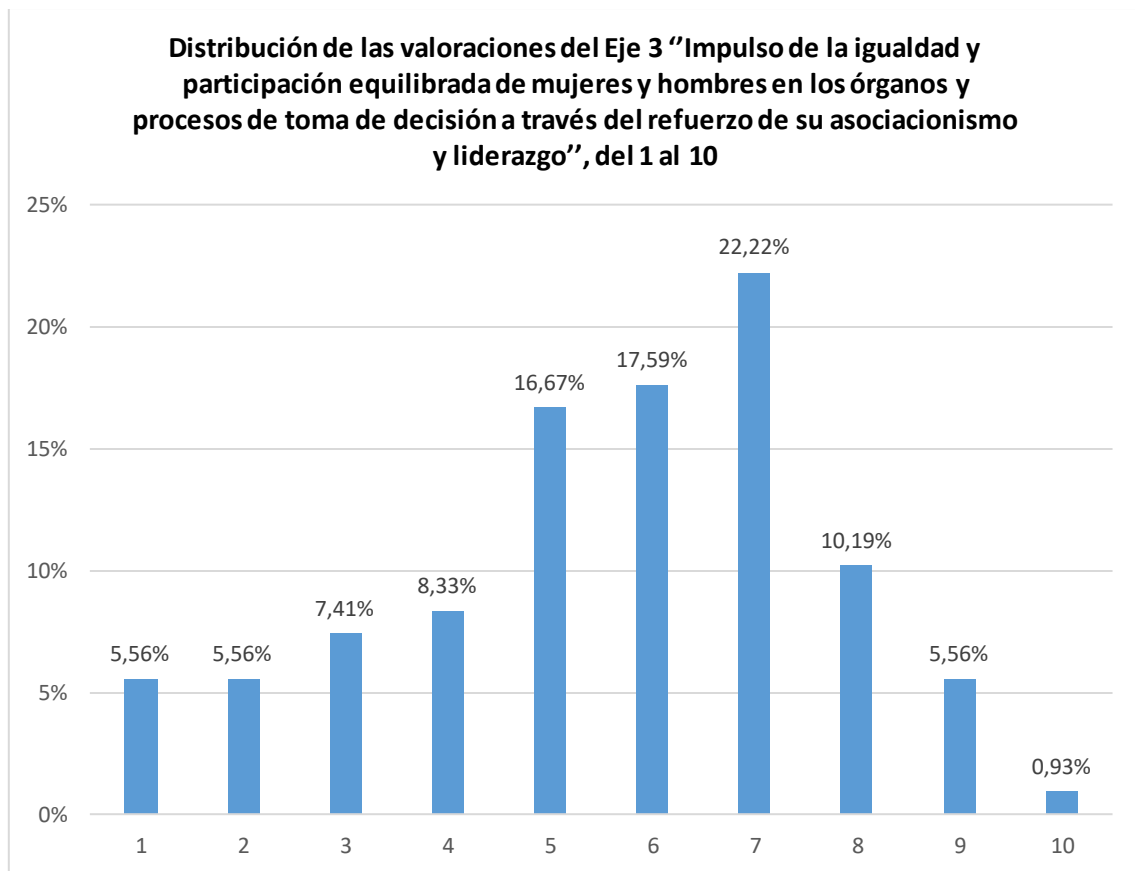
El siguiente gráfico muestra la puntuación que ha recibido cada objetivo enmarcado en el eje 2 del plan de igualdad.



EL objetivo mejor valorado, aún con una puntuación muy moderada, es el referido a los avances en materia de salud, seguridad laboral y protección social, con una puntuación media de 5,75. Esta valoración, que sigue la misma tendencia en cada uno de los grupos de interés consultados, podría venir derivada de la consecución de ciertas demandas históricas de las profesionales del mar como ha sido el reciente reconocimiento de los coeficientes reductores de la edad de jubilación a ciertos colectivos femeninos. En este sentido, la Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera supone un importante avance social para las trabajadoras del sector al introducir coeficientes reductores para la edad de jubilación en actividades con especial riesgo para la salud desempeñadas mayoritariamente por mujeres como las rederas, neskatillas y empacadoras, y al equiparar los coeficientes de las mariscadoras a pie con los del marisqueo a flote.

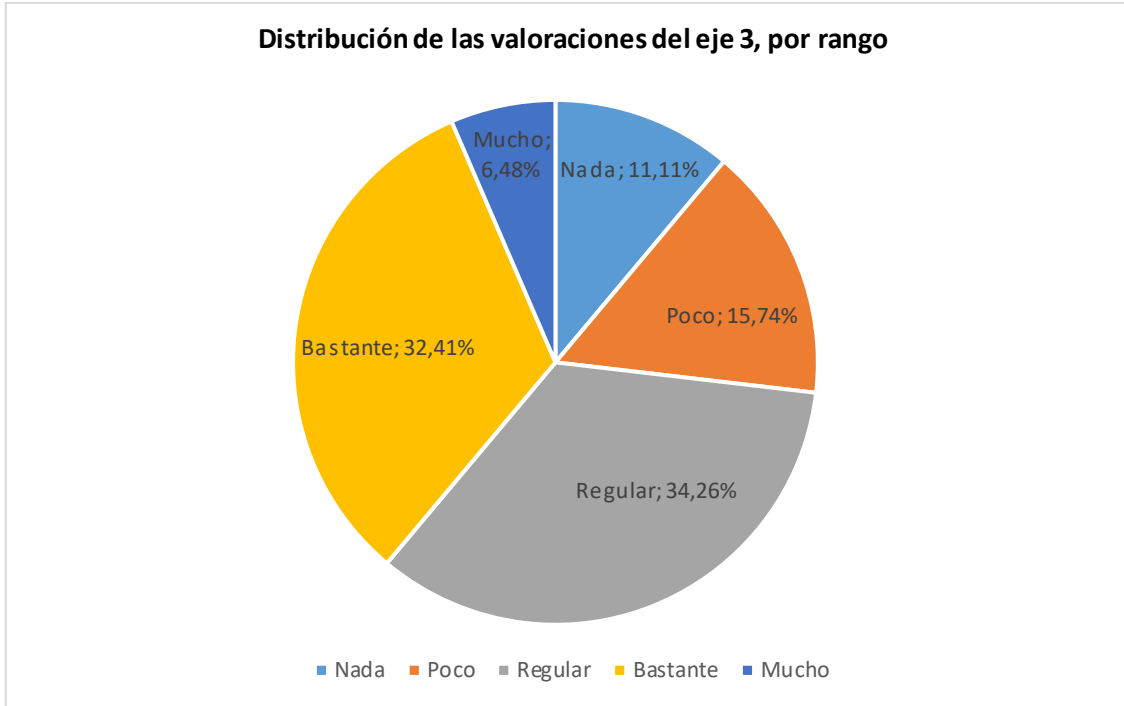
Por otro lado, el conjunto del sector señala que es necesario mejorar en el desarrollo de actividades de diversificación y en la búsqueda de mecanismos que compensen la temporalidad y los periodos de inactividad (cuestión que recibe una puntuación de 4,85). Del mismo modo, considera que aún queda mucho por avanzar en lo relativo a la conciliación de la vida personal y laboral de las trabajadoras del mar; objetivo que también suspende con una puntuación de 4,55.

Por último, el 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”, ha recibido una puntuación media de 5,40, siendo la más alta de los tres ejes prioritarios que forman el II Plan de Igualdad. Las valoraciones relacionadas con este eje se distribuyen como muestra el siguiente gráfico.



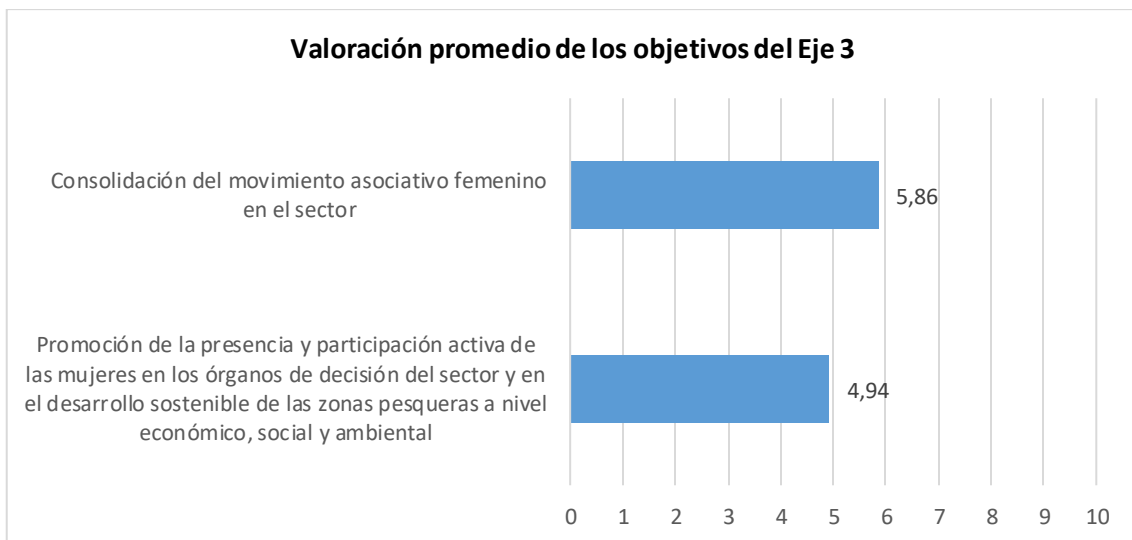
Al ser el eje de acción con una puntuación más alta, se observa que, en este caso, el valor que más veces se repite es el 7 (con un 22,2% de las respuestas). Esta es una valoración global más positiva que la que obtienen los dos primeros ejes, pues el número de puntuaciones a la izquierda del 5 es también más pequeño (26,85%), aunque siga siendo considerable.

Por categorías de valoración agrupadas, se obtiene la siguiente distribución:



Si bien se reafirma la tendencia positiva de las valoraciones en este eje, la polarización es también notable. Pues, aunque no de forma tan marcada, se sigue encontrando disparidad en alguna de las respuestas según categorías de valoración. En relación a esta cuestión, es necesario profundizar en la visión individual de cada grupo de interés a fin de realizar un mejor análisis de cómo se presenta esta polarización en cada caso, si es que es notable.

Por su parte, la puntuación que de media ha recibido cada uno de los objetivos incluidos en el eje 3 es la siguiente.

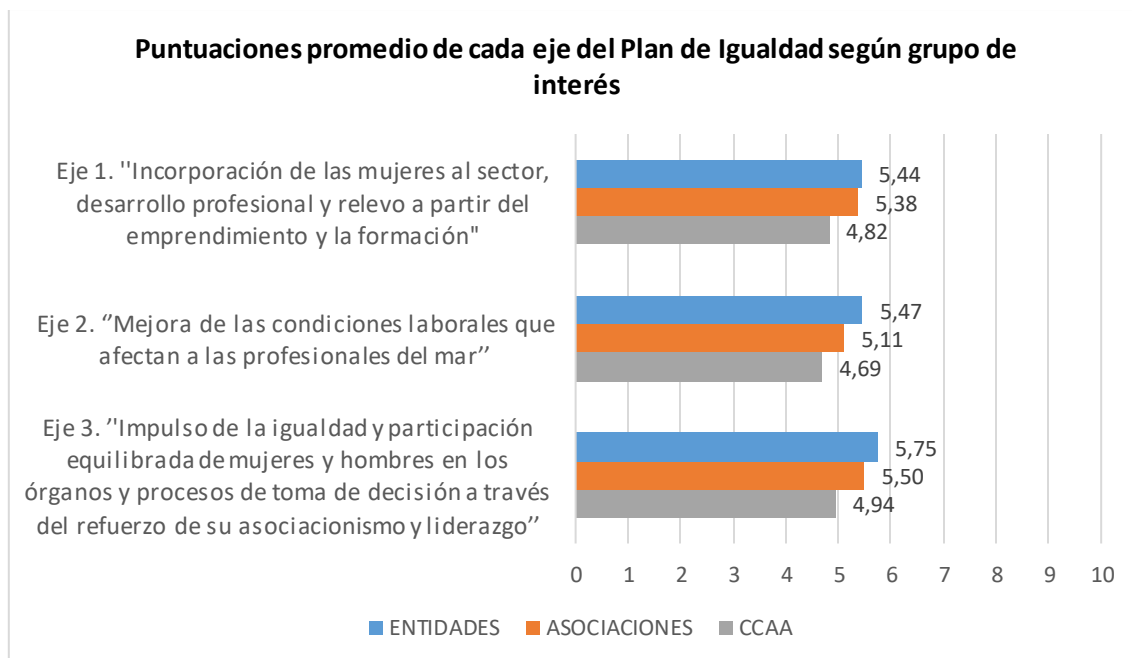


De los dos objetivos del eje 3, solo el referido a la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector llega al aprobado, con una puntuación de 5,86. Esto puede deberse a la expansión territorial y consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector que se está produciendo en los últimos años, con el surgimiento de nuevas asociaciones de mujeres. Por su parte, la visión del conjunto del sector sobre los avances conseguidos en materia de liderazgo femenino y presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones es mayoritariamente negativa. Esta diferencia en la puntuación que reciben cada uno de estos objetivos se repite también en la visión individual que muestra cada uno de los grupos de interés.

Los datos agregados de todos los participantes en la encuesta, que se muestran en este apartado, recogen la visión general que tiene el sector acerca del progreso que ha experimentado el sector en relación a los distintos ejes de actuación del plan de igualdad, la cual resulta moderadamente positiva en términos globales. No obstante, como ya se ha apuntado, también es necesario profundizar en la visión individual de cada uno de los grupos de interés consultados para contrastar sus visiones.

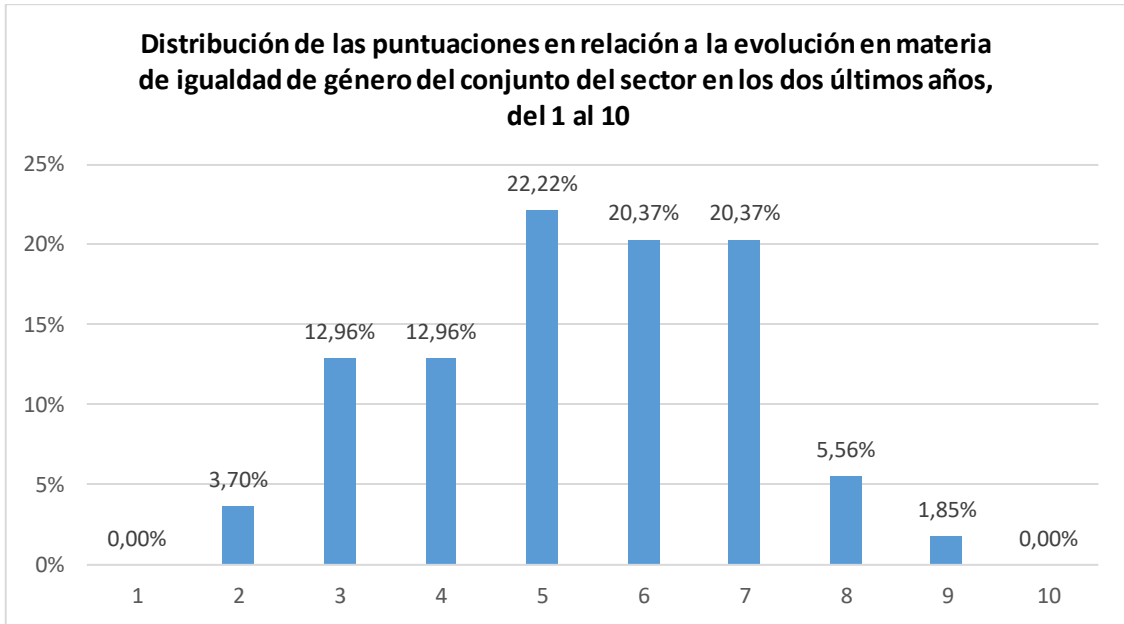
Con este análisis particular se busca extraer conclusiones más precisas sobre cuáles son los aspectos críticos para cada colectivo (administraciones, entidades y asociaciones de mujeres del sector), pues, en ocasiones, existe gran diferencia de opiniones entre ellos, especialmente acentuada en el caso de las asociaciones de mujeres, que contrastan más con las del resto de grupos en determinadas cuestiones muy apegadas al género. Asimismo, también resulta llamativo que sean las propias administraciones de las CCAA las que muestre una visión más crítica en relación al progreso de la igualdad en el sector pesquero y acuícola.

Para ejemplificar lo anterior, el siguiente gráfico muestra la comparativa de las puntuaciones que otorgan a los distintos ejes prioritarios del plan cada uno de los grupos de interés señalados.

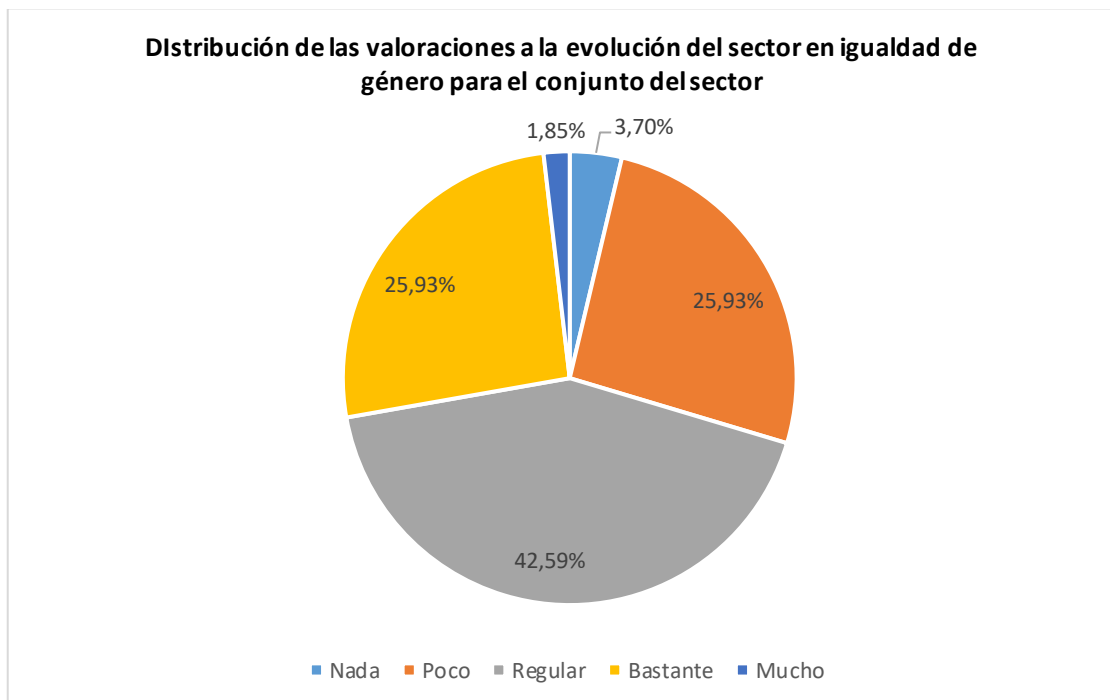


Por último, el cuestionario de evaluación también preguntaba a los tres grupos de interés acerca de su opinión sobre la evolución global que consideran que ha experimentado el sector pesquero y acuícola en materia de igualdad de género en los últimos dos años (correspondientes al periodo en el que lleva implementándose este segundo plan de igualdad, que se concertó con el sector en 2021, pero se publicó en 2022).

En base a una escala del 1 al 10, el conjunto del sector ha evaluado dicho avance en igualdad con una puntuación promedio 5,15, en línea con los resultados presentados con anterioridad. La distribución de las valoraciones es la siguiente.



Como se puede observar, el valor que más se repite es el 5 (con un 22,22% de las respuestas), si bien también hay un porcentaje considerable de participantes que ha valorado esta cuestión con un 7 (20,37%), otorgando un notable a este avance. En el extremo opuesto, hay un 29,63% de los encuestados que han respondido con un valor inferior al 5. De esto se desprende que, si bien la mayor parte de los valores se agrupan alrededor del 5, con una cierta tendencia hacia la derecha, también existe cierta polarización en las respuestas, especialmente significativa en el caso de las entidades. Por ello, también resulta útil ofrecer un análisis a partir de la agrupación de los valores en las siguientes categorías de valoración: Nada (1-2), Poco (3-4), Regular (5-6), Bastante (7-8) y Mucho (9-10).



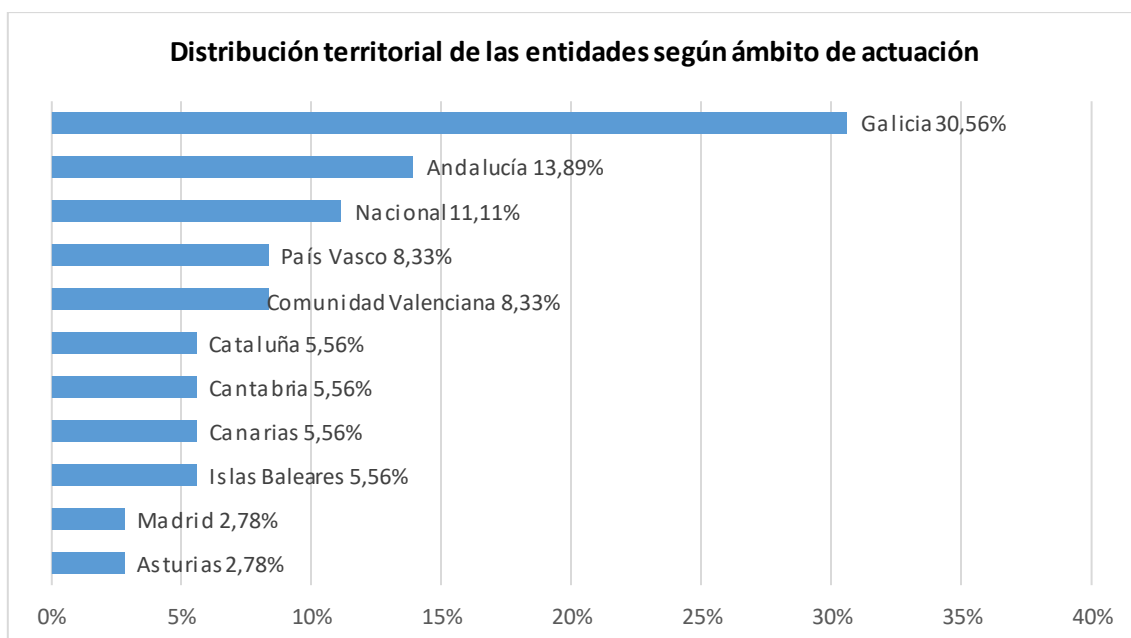
En esta pregunta sí se da una notable disparidad en las respuestas, ya que, en este caso, exactamente el mismo porcentaje de los encuestados valora de forma muy distinta la evolución que ha tenido el sector en materia de igualdad de género durante los últimos dos años. Mientras que un 25,93% del sector opina que se ha avanzado “bastante”, el mismo porcentaje caracteriza estos avances como “pocos”.

3. Análisis individualizado de los resultados de cada grupo de interés

3.1. Resultados de los cuestionarios respondidos por entidades sectoriales

Como se ha señalado al principio de la presente evaluación, se han recibido un total de 36 respuestas por parte de entidades sectoriales.

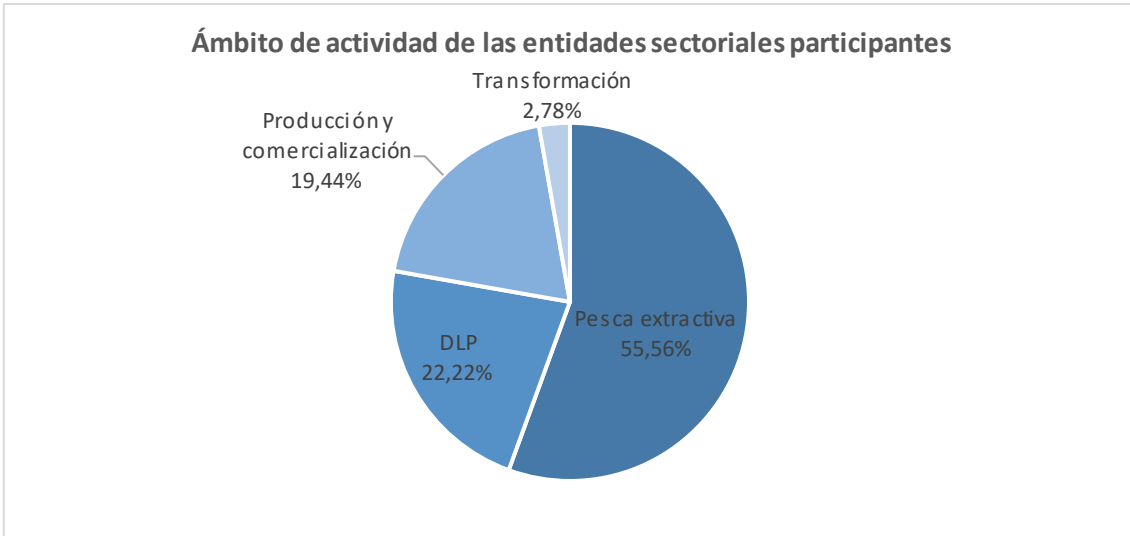
Por ámbito territorial, se han obtenido respuesta de casi todas las comunidades autónomas con actividad pesquera; aunque la mayor parte de estas organizaciones pertenecen a Galicia (el 30,56%), a Andalucía (el 13,89%) u operan a nivel nacional (el 11,1%).



Según la actividad que realizan dentro del sector, más de la mitad de estas organizaciones se dedica a la pesca extractiva (un 55,56%), mientras que el 22,22% se enmarca dentro del Desarrollo Local Participativo (DLP), cuyas estrategias son elaboradas e impulsadas por los Grupos de Acción Local del Sector Pesquero². Por su parte, el 19,44% se dedica a la producción y comercialización; y el 2,78%, a la transformación de productos del mar³.

² Aunque en el presente informe se haga referencia a la denominación “Grupos de Acción Local del Sector Pesquero (GALP)”, empleada en el periodo de programación del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) 2014-2020, cabe señalar que, según la normativa europea más reciente, el término previsto para el actual periodo de programación del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027 es el de Grupos de Acción Local (GAL). No obstante, en algunas CCAA se sigue haciendo uso de la anterior denominación GALP (o incluso del acrónimo GALPA que resulta de incluir la acuicultura).

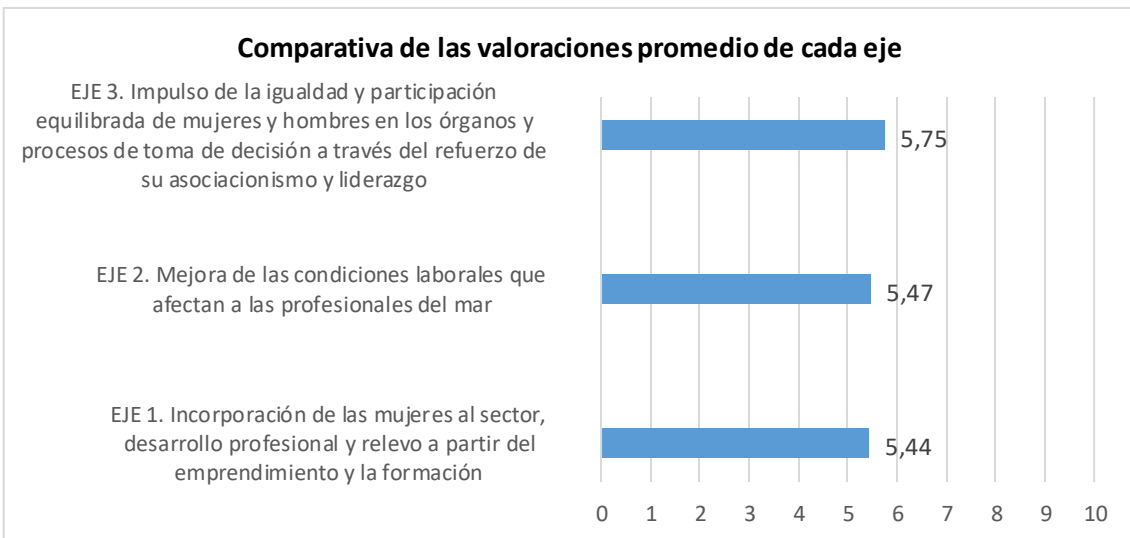
³ Las 36 entidades que han participado en los cuestionarios de evaluación se encuadran en los siguientes grupos: 18 cofradías de pescadores, 8 Grupos de Acción Local del sector pesquero (GALP), 5 Organizaciones de Productores (OPP) y 5 organizaciones empresariales de diferentes segmentos de la cadena de valor.



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 el promedio de puntuaciones que las entidades han otorgado a cada uno de los ejes de dicho plan.



El eje 3, referido 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” es el que recibe una mayor puntuación media, mientras que los ejes 1 y 2, relativos a la “incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación” y a la “mejora de las condiciones laborales que afectan a las

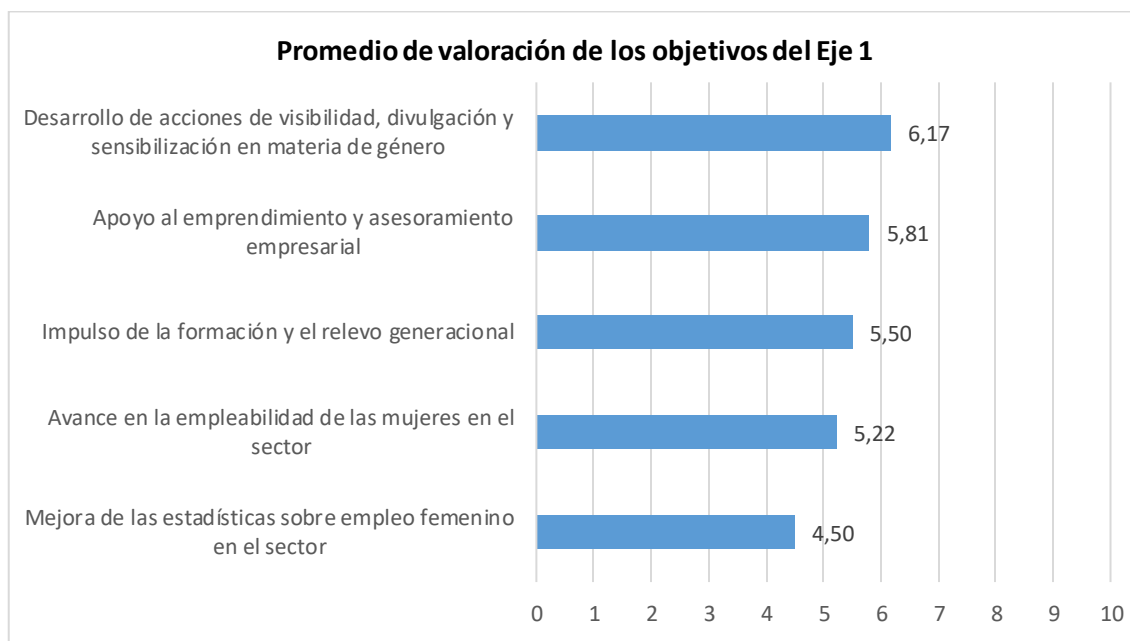
profesionales del mar”, respectivamente, han recibido una puntuación media casi idéntica, también por encima del aprobado, quedando muy cerca de la valoración del eje 3.

Como se señaló en el apartado que analizaba la visión general del sector, la mayor puntuación del eje 3 se debe a la buena valoración que recibe el objetivo referido a la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector, coincidiendo con el auge de las asociaciones de mujeres profesionales del mar, que han cobrado fuerza en los últimos años.

Cabe señalar que, en cada uno de los once objetivos del plan, la moda⁴ es siempre cinco o mayor que cinco (seis y/o siete), al igual que la mediana⁵, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que todos los ítems, menos uno, han recibido una puntuación superior a cinco. Una vez más, la recodificación de la escala de valoración del 1 al 10 a partir de la agrupación de sus valores en categorías (Nada, Poco, Regular, Bastante, Mucho) permite apreciar la polarización que se da en las respuestas alrededor de los valores medios.

Si se realiza un análisis más detallado de estas valoraciones por ejes, y por objetivos dentro de cada eje, se pueden extraer interesantes conclusiones, especialmente si se comparan los promedios individuales de este grupo de interés con los promedios del conjunto del sector.

En una escala del 1 al 10, las entidades sectoriales le han otorgado, de media, un 5,44 al eje 1 sobre “Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación”; una nota ligeramente por encima de la media del conjunto del sector. En el siguiente gráfico se pueden observar las puntuaciones específicas de cada uno de los 5 objetivos que componen el eje 1.



Como se puede apreciar, el ámbito donde las entidades sectoriales consideran que se ha avanzado más es en el de la visibilización, divulgación y sensibilización en materia de género, que obtiene una puntuación de 6,17. Este es, por tanto, el objetivo que consigue mayor puntuación de entre los once que componen los tres ejes del II Plan de Igualdad 2021-2027.

⁴ En estadística, la moda es el valor que aparece con mayor frecuencia en un conjunto de datos.

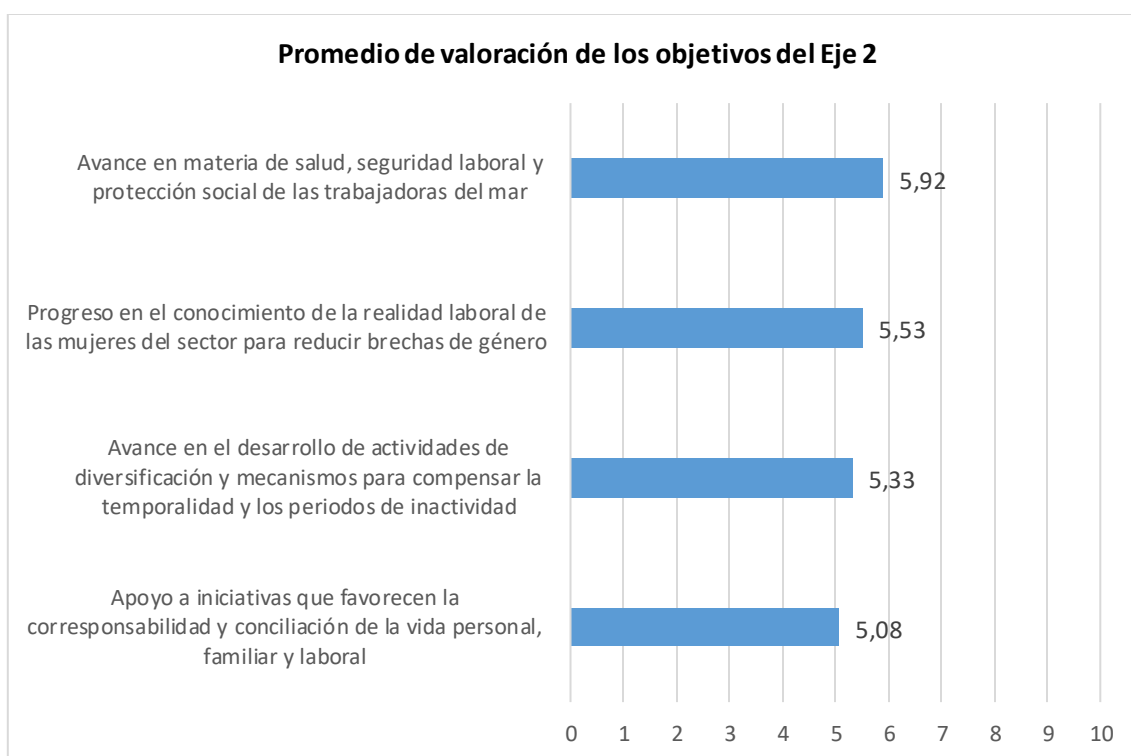
⁵ En estadística, la mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados.

En un sentido opuesto, el objetivo que ha sido valorado con la puntuación más baja es el relativo a la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector pesquero y acuícola. Este ítem es, de hecho, el único que no ha pasado el aprobado de los once totales, con un 4,5.

Es en este eje 1 donde también se dan las mayores variaciones entre puntuaciones respecto a la media, si bien se observa que los valores rondan el 5, tendencia que se repite en las valoraciones de todos los ejes del II Plan de Igualdad.

Por su parte, el eje 2, que aborda la “Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar”, ha recibido una puntuación promedia de 5,47, muy similar a la que otorga este grupo al eje 1, y también algo por encima de la media del conjunto del sector para este eje 2.

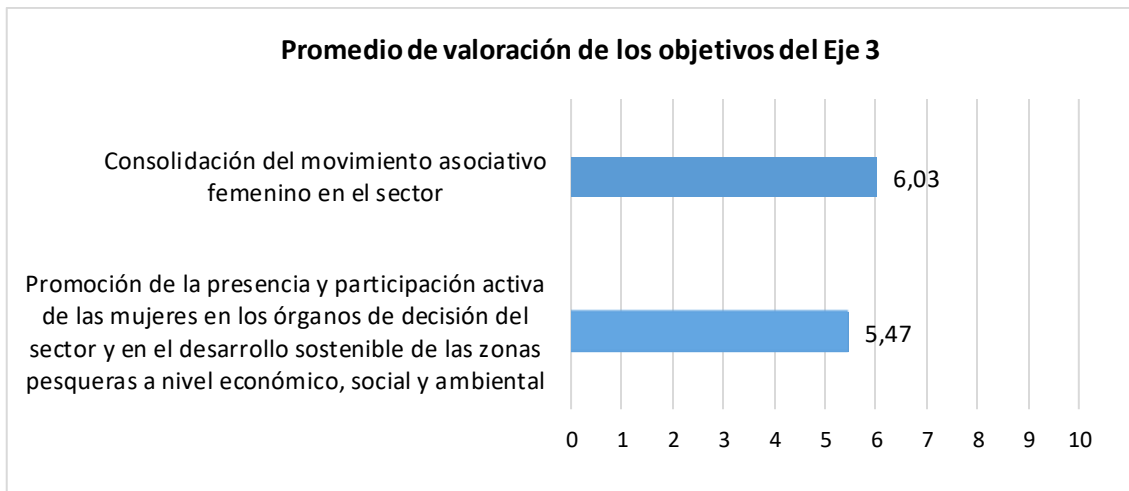
El siguiente gráfico muestra el desglose de las puntuaciones que las entidades sectoriales otorgan a los cuatro objetivos que componen este eje.



Todos los objetivos pasan el aprobado, siendo el mejor valorado el relacionado con el “avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar”, con una puntuación de 5,92. Por su parte, el que obtiene la puntuación más baja es el referido a las “actuaciones en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (puntuado con un 5,08), si bien llega al aprobado. Al igual que en el eje 1, los objetivos con puntuaciones intermedias, en este caso referidos al conocimiento de la realidad laboral de las trabajadoras del sector y la búsqueda de mecanismos que compensen la temporalidad, llegan al 5, pero no muestran una valoración demasiado elevada.

Por último, el eje 3, sobre “Impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo”, recibe una calificación media de **5,75**, la más alta de los tres ejes, aunque en la misma línea de moderación de las valoraciones otorgadas al resto.

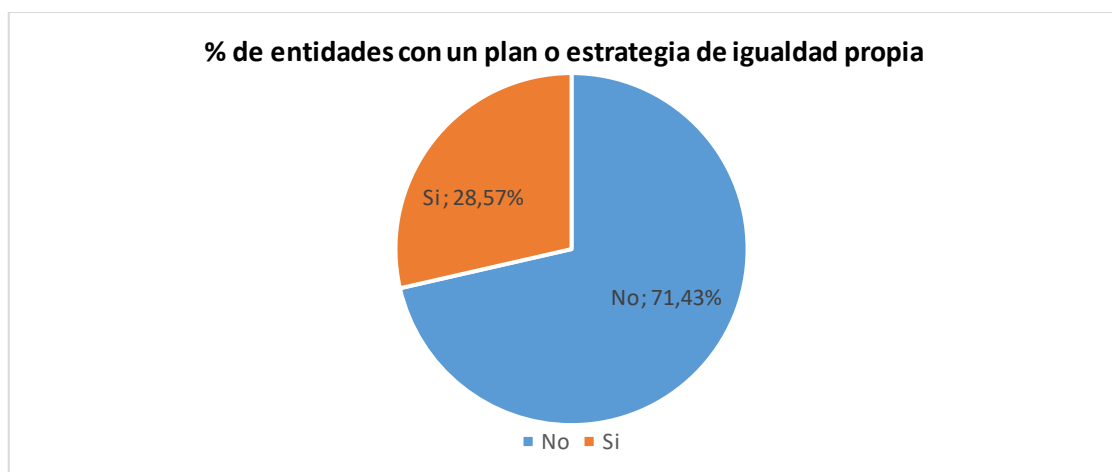
El siguiente gráfico muestra las puntuaciones de los dos objetivos que componen este eje 3.



La consolidación del movimiento asociativo femenino (con una puntuación media de 6,03) es el segundo objetivo mejor valorado por las entidades participantes de entre todos los que conforman el II Plan de Igualdad 2021-2027, después del ya referido en relación al desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género en el sector. En sentido opuesto, las entidades sectoriales no valoran tan positivamente los avances alcanzados en materia de liderazgo femenino (valorado con un 5,47).

3.1.2. 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?* En este sentido, 10 entidades de las 35⁶ que componen la muestra de este apartado respondieron afirmativamente, es decir, un 28,57%.



En concreto, cuatro de estas diez entidades cuentan con un plan de igualdad específico (dos cofradías y dos organizaciones dedicadas a la comercialización).

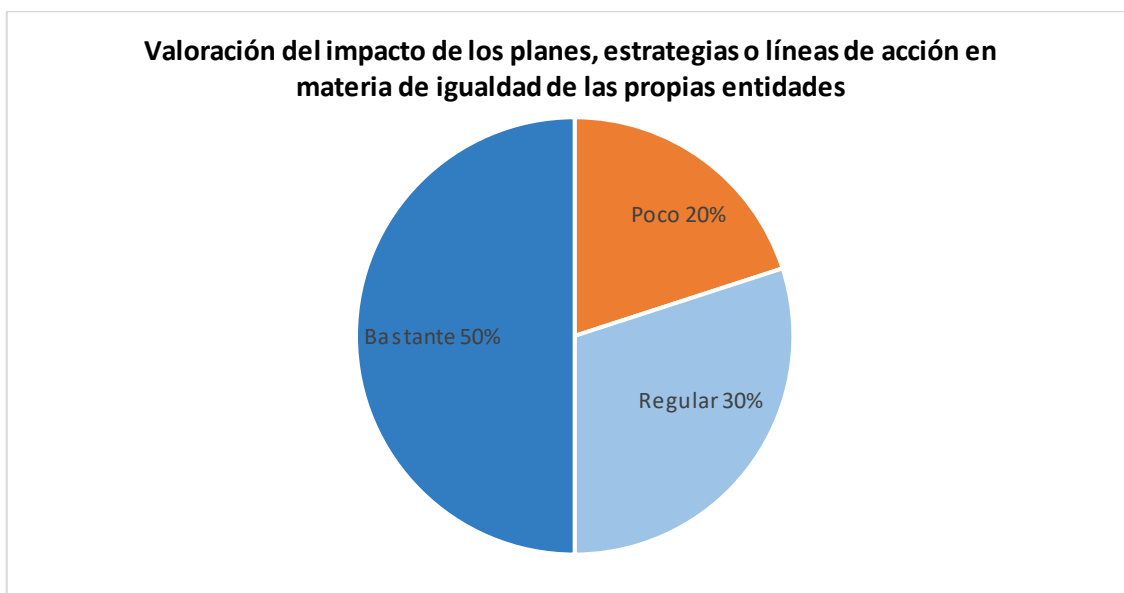
⁶ Aunque en total se han recibido cuestionarios procedentes de 36 entidades distintas, y esa es la muestra sobre la que se ha trabajado tanto para los resultados del conjunto del sector como para los individualizados de entidades, para esta pregunta en concreto se ha descartado a una de las entidades por falta de respuesta, lo que reduce la muestra, solo en relación a esta pregunta, a 35 entidades.

Las seis entidades restantes (cinco GALP y una OPP) comentaron que habían emprendido medidas o actuaciones en materia de igualdad de género dentro de su organización. A saber:

- Protocolo de actuaciones frente al acoso
- Programas de formación y capacitación dirigidos a mujeres
- Realización de campañas de visibilidad de la mujer en el sector pesquero
- Objetivos estratégicos en materia de igualdad incluidos en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo como la “implantación de medidas de fomento de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar” y la “valorización y fomento de la participación de las mujeres”. Así como criterios con baremación positiva de género a la hora de seleccionar a los distintos beneficiarios de las ayudas.

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?”

En una escala del 1 al 10, la valoración de estas entidades es mayoritariamente positiva, obteniendo una **puntuación media de 6**. Asimismo, si se agrupan los valores en las categorías Nada (1-2), Poco (3-4), Regular (5-6), Bastante (7-8) y Mucho (9-10), se obtiene el siguiente gráfico con la distribución de respuestas.

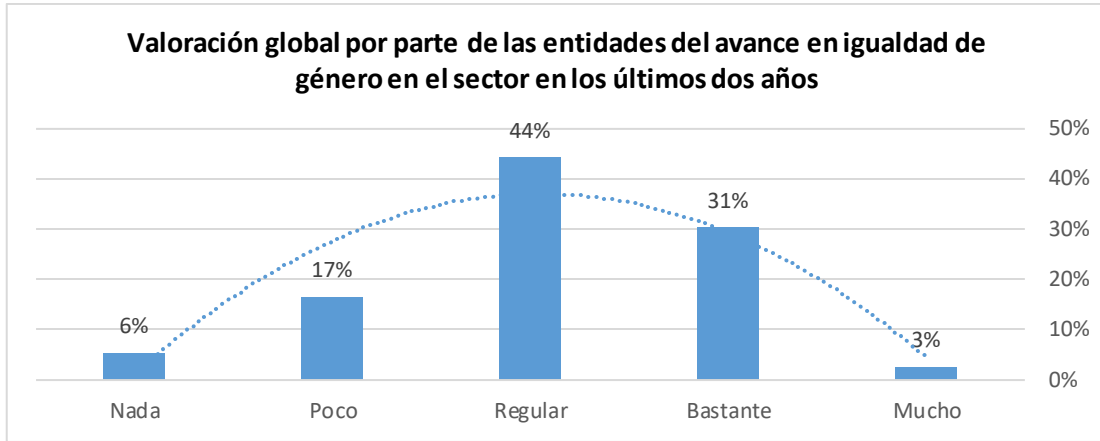


Como se observa en el gráfico, de las diez entidades que cuentan con planes o estrategias de igualdad propias, la mitad opina que se han conseguido “bastantes” avances en materia de género a raíz de su implementación dentro de la propia organización. Además, la mayoría (el 80%) le ha otorgado una puntuación de 5 o superior a 5 a dicho avance.

3.1.3. 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?”.

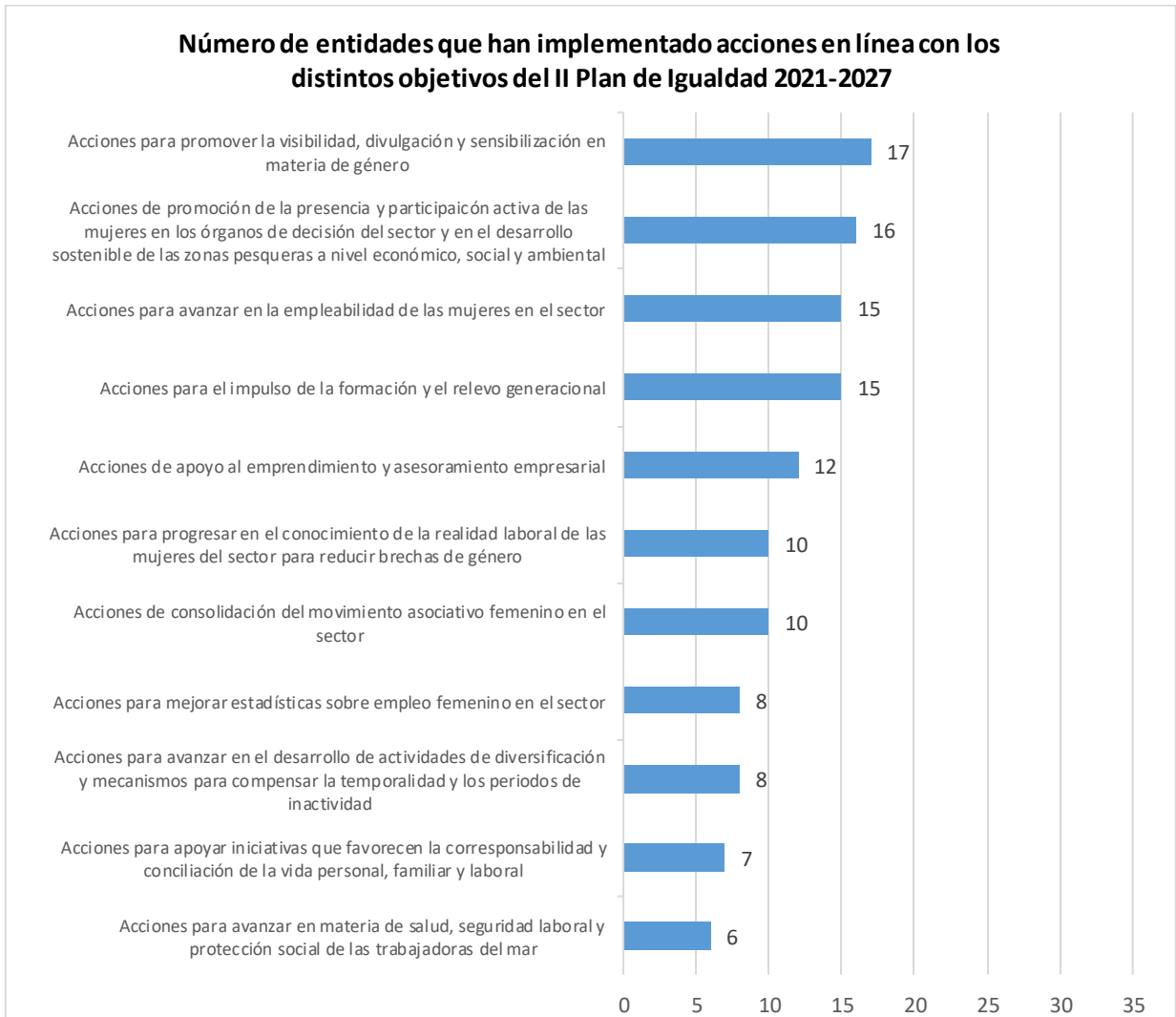
Las 36 entidades han valorado esta cuestión con una **puntuación media de 5,56**. Por categorías, las respuestas se distribuyen como muestra el siguiente gráfico.



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

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?”.

En el caso de esta pregunta, las entidades podían seleccionar diferentes temáticas de entre las facilitadas en el listado, con opción multirrespuesta; es decir, pudiendo elegir varias opciones.



Cabe destacar que el ámbito al que las entidades están orientando más número de actuaciones de igualdad es el de la “visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género”. Concretamente, 17 organizaciones han indicado que están realizando actividades en relación con esta temática, que es, justamente, la que resulta mejor valorada (o donde se considera que se ha producido un mayor avance) dentro de los objetivos que integra el II plan de igualdad.

También resulta llamativo que **8 de las 36 entidades participantes en la encuesta no hayan señalado ninguna actuación en materia de igualdad.**

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?”. En relación a esta pregunta, se solicitaba a las entidades que indicaran como máximo 4 de las líneas temáticas del listado anterior para analizar cuáles consideran más urgentes o prioritarias de cara a los próximos años de ejecución del II Plan para la Igualdad de Género 2021-2027.

A esta pregunta solo han respondido algo más de la mitad de las entidades participantes en la encuesta (el 58,33%) y casi todas coinciden en alguna de las cuestiones mencionadas. Por ello, con motivo de facilitar el análisis, se presentan agrupadas por temáticas y área de actuación.

- Visibilización, reconocimiento y sensibilización. Varias entidades coinciden en señalar la importancia de divulgar y poner en valor la labor que realizan las mujeres como profesionales del sector. Como señala una de ellas, hay una gran cantidad de mujeres en el sector, si bien su trabajo no está lo suficientemente reconocido ni compensado. Por ello, algunas entidades también apuntan la necesidad de realizar acciones de sensibilización en materia de género.
- Integración de la mujer en el sector. Se manifiesta la necesidad de impulsar acciones que permitan el acceso de las mujeres al empleo dentro del sector y que se contemple como una exigencia legal la inclusión de la mujer en cualquier ámbito del sector pesquero. En definitiva, como señala una de las entidades, es necesario mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector.
- Garantía y mejora de las condiciones laborales. En línea con el punto anterior, varias entidades hacen alusión a la necesidad de mejorar las condiciones económicas y laborales de las trabajadoras del mar, empezando por asegurar unos salarios dignos e incentivos socioeconómicos. Asimismo, también hay entidades que consideran prioritario realizar acciones en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar y, en concreto, del sector de la comercialización.
- Fomentar el relevo generacional. En relación a esta temática, se señala la necesidad de “concienciar sobre el relevo generacional a través de campañas de promoción de empleabilidad en el sector”.
- Impulsar el liderazgo femenino dentro del sector. Son también varias las entidades que hacen alusión a esta cuestión. Concretamente, tres de ellas, refiriéndose a las cofradías de pescadores como principales agentes promotores de este liderazgo. En este sentido, proponen varias medidas como: “exigir la representación equilibrada de sexos en las juntas de las cofradías y la rotación de mujer/hombre como patrón/patrona de las cofradías”;

“adaptar el sistema de elecciones de las cofradías” y “fomentar la participación activa de las mujeres para alcanzar una representación equilibrada de sexos en puestos de liderazgo en las Cofradías y sus Federaciones”. Al margen de las cofradías, buena parte de las entidades sectoriales coinciden en que garantizar la “paridad en los órganos de gobierno” es esencial para el conjunto del sector.

- Formación y emprendimiento. Las entidades abordan la importancia de la formación, tanto en materia de igualdad de género como en lo relativo a la adquisición de competencias propias dentro del sector para las mujeres de la comercialización, así como el apoyo al asesoramiento empresarial y emprendimiento femenino.

Las anteriores son las líneas de acción que más han referido las entidades en esta pregunta abierta; muchas de ellas relacionadas entre sí. No obstante, también han apuntado otras cuestiones o aspectos críticos a tener en cuenta para el diseño de futuras estrategias de igualdad.

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta temática es mencionada por una entidad y es una de las cuestiones que, como ya se ha apuntado, recibe una de las puntuaciones más bajas en la valoración de los objetivos del plan que realizan las entidades.
- Consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector.
- Implantación de programas de colaboración directa con las asociaciones de mujeres.
- Importancia de las acciones de sensibilización para cambiar la mentalidad de un sector que una de las asociaciones ha calificado como “machista”.

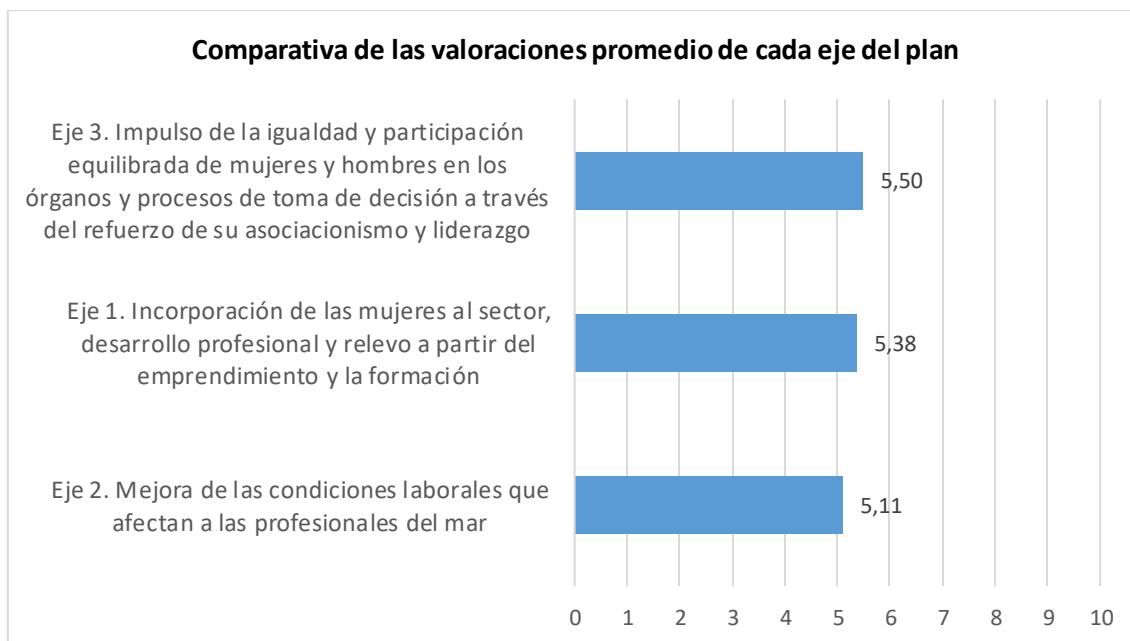
Al final del cuestionario, se ofrecía a las entidades la siguiente opción: ***“Si lo desea, puede realizar alguna observación adicional relacionada con el II Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027”***. Solo dos entidades cumplieron este campo, con las siguientes aportaciones.

- En relación a las cofradías, se vuelve a hacer hincapié en la necesidad de incorporar a las trabajadoras del mar como patronas mayores. También se insiste en la necesidad de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en relación al sector extractivo, que es donde la mujer encuentra las mayores dificultades para la conciliación y, por tanto, para la inserción laboral.
- Impulsar una formación adaptada a las necesidades de las trabajadoras e implicar a todas las personas, hombres y mujeres, en la lucha por la igualdad dentro del sector.
- Apoyar el asociacionismo para que las mujeres puedan contar con una representación suficiente que les permita llegar a las instancias donde ellas mismas puedan velar por la defensa de sus derechos. En este sentido, se propone realizar espacios de reunión donde se genere un intercambio de impresiones, de cara a mejorar sus condiciones laborales y también trabajar con aquellos sectores de mujeres del mar que aún no se encuentran organizados. Para ello, se plantea facilitar visitas de estudio para que se puedan visibilizar aquellas fórmulas de trabajo que sean ejemplo de buenas prácticas, y extrapolarlas a aquellos territorios donde todavía no exista una organización femenina muy consolidada.
- Por último, se hace referencia a la cultura patriarcal internalizada que se da dentro de las propias entidades, especialmente en el caso de las cofradías. Se señala que, en muchas ocasiones, las acciones de visibilización y sensibilización se quedan en la superficie o no llegan verdaderamente a sus destinatarios debido al funcionamiento interno de la entidad, en este caso, altamente masculinizada.

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”.

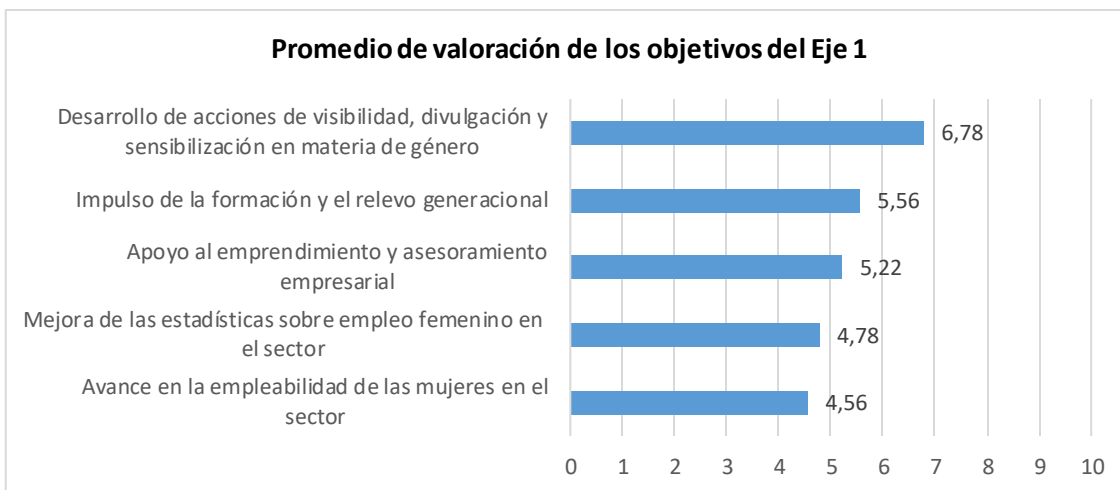


Todos los ejes reciben una puntuación media moderada y bastante similar por parte de las asociaciones de mujeres profesionales del mar, con valores que rondan el 5. En este caso, el eje 3, referido a la consolidación del movimiento femenino y al liderazgo, vuelve a ser el mejor valorado, producto de la puntuación más alta que recibe el objetivo sobre asociacionismo.

Por otro lado, y aunque resulta aprobado, las asociaciones consideran que donde menos avances se han conseguido es en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del mar (5,11); mientras que el eje 1, referido a la incorporación de las mujeres al sector a partir del desarrollo profesional, el relevo generacional, el emprendimiento y la formación, queda situado en una posición intermedia.

Al margen de lo anterior, es necesario profundizar en la puntuación individual que ha recibido cada uno de los objetivos dentro de los distintos ejes del plan, ya que, en el caso de las asociaciones de mujeres, son bastante notables las diferencias entre las calificaciones de los objetivos mejor y peor valorados de cada eje.

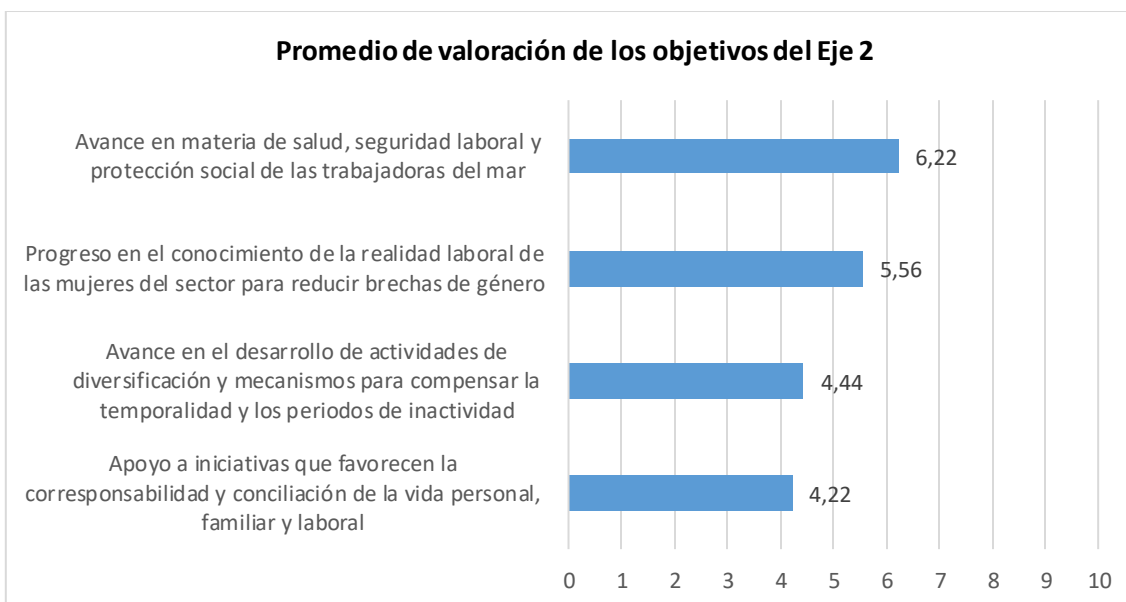
Las asociaciones de mujeres han otorgado al eje 1 del plan “**Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación**” una **puntuación media de 5,38**, ligeramente superior a la valoración global del conjunto del sector, que era de 5,21. Se presenta, a continuación, cómo han valorado las asociaciones de mujeres cada uno de los objetivos enmarcados en este primer eje del plan.



Las asociaciones de mujeres coinciden con las entidades sectoriales en señalar la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de igualdad como la línea de actuación donde mayores avances se han conseguido, otorgándole una valoración de casi 7 puntos. Es, de hecho, la puntuación media más alta de todos los objetivos del plan dada por un grupo de interés.

En el lado opuesto, se encuentran los avances conseguidos en el impulso de la empleabilidad de las mujeres en el sector, cuestión en la que las asociaciones consideran que aún queda mucho por avanzar (4,56). Del mismo modo, consideran que la mejora de las estadísticas referidas al empleo femenino en el sector requiere de mayores esfuerzos y avances, por ello también suspende esta cuestión con un 4,78. Por último, el impulso de la formación y el relevo generacional, así como el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial, se sitúan en el aprobado (5,56 y 5,22, respectivamente), aunque con puntuaciones moderadas.

Por su parte, las asociaciones de mujeres del mar han valorado el eje 2 del plan “Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar” con una nota media de 5,11; calificación prácticamente idéntica a la del conjunto del sector. Aunque aprueba, resulta el eje peor valorado por las asociaciones. Igual que se ha apuntado en relación al eje 1, aquí también se observa una diferencia considerable entre el objetivo mejor y peor puntuado, algo que no sucede en el resto de grupos de interés, o no de forma tan marcada.

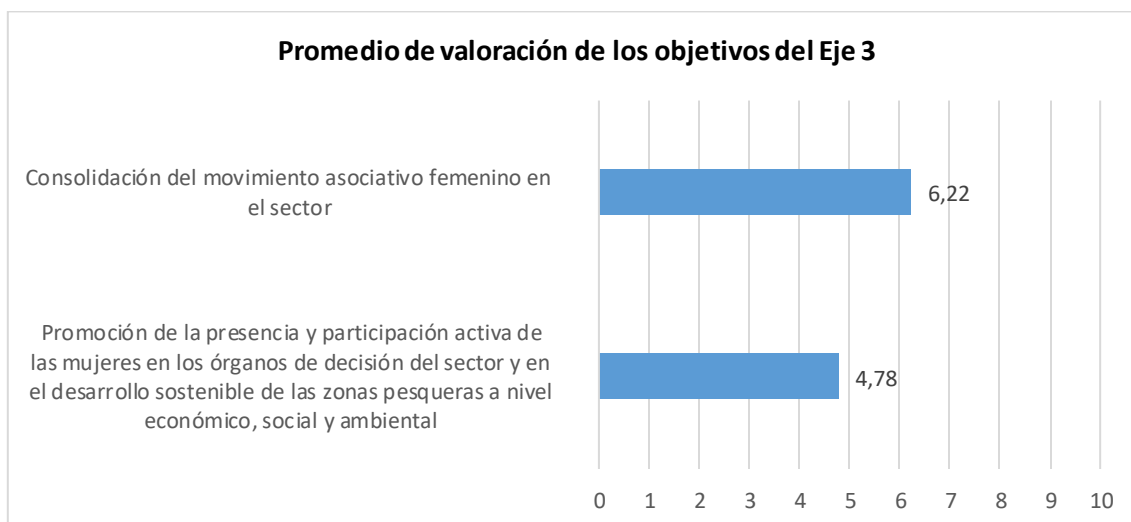


Como se puede apreciar, las asociaciones de mujeres coinciden con las entidades sectoriales al valorar el avance en materia de salud, seguridad laboral y protección social como el más positivo. Como se destacó en el primer apartado de este informe, este hecho puede encontrar su explicación en el reconocimiento de los coeficientes reductores de la edad de jubilación a ciertos colectivos femeninos del sector, que ha supuesto el logro de una demanda histórica de las profesionales del mar con la aprobación de Ley de Pesca Sostenible e Investigación Pesquera.

Por otro lado, las asociaciones de mujeres suspenden los objetivos referidos a la conciliación (4,22) y a la búsqueda de mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad de las profesionales del mar (4,44); siendo, por tanto, estas cuestiones laborales donde menos consideran que se ha avanzado desde el punto de vista de género.

En lo que respecta a la conciliación, cabe subrayar que este factor de la conciliación también fue destacado por el conjunto del sector como el más influyente a la hora de obstaculizar el liderazgo y el ascenso de las mujeres a los órganos de decisión del sector, pues así lo expusieron con motivo de la consulta que realizó para la elaboración del “Diagnóstico del liderazgo y la representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero”, que publicó la Secretaria General de Pesca (SGP) en abril de este mismo año.

Por último, el eje 3 del plan, referido al **“Impulso del liderazgo femenino en el sector y a la consolidación del movimiento asociativo”** ha recibido una puntuación promedio de 5,50, ligeramente superior a la nota media calculada para el conjunto del sector en este último eje. Algo llamativo, que se observa en el análisis de las respuestas de todos los grupos de interés, es que, a pesar de ser el eje con la valoración más alta, se da una gran diferencia en la puntuación de unos objetivos y otros.



En este caso, esa diferencia es bastante acentuada, dado que el objetivo relacionado con la consolidación del asociacionismo femenino en el sector ha recibido una puntuación bastante positiva (6,22), siendo de las más altas de todos los objetivos del plan de igualdad, mientras que, en lo que respecta al liderazgo y a la presencia de mujeres en puestos de decisión, las asociaciones de mujeres piensan que aún queda un amplio margen de mejora, situando esta cuestión por debajo del aprobado.

Este sigue siendo, por tanto, uno de los aspectos más críticos para el colectivo, lo cual concuerda con la opinión que ya apuntaban las propias asociaciones de mujeres en la evaluación del I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020.

3.3.2. Ayudas para el fomento del asociacionismo femenino

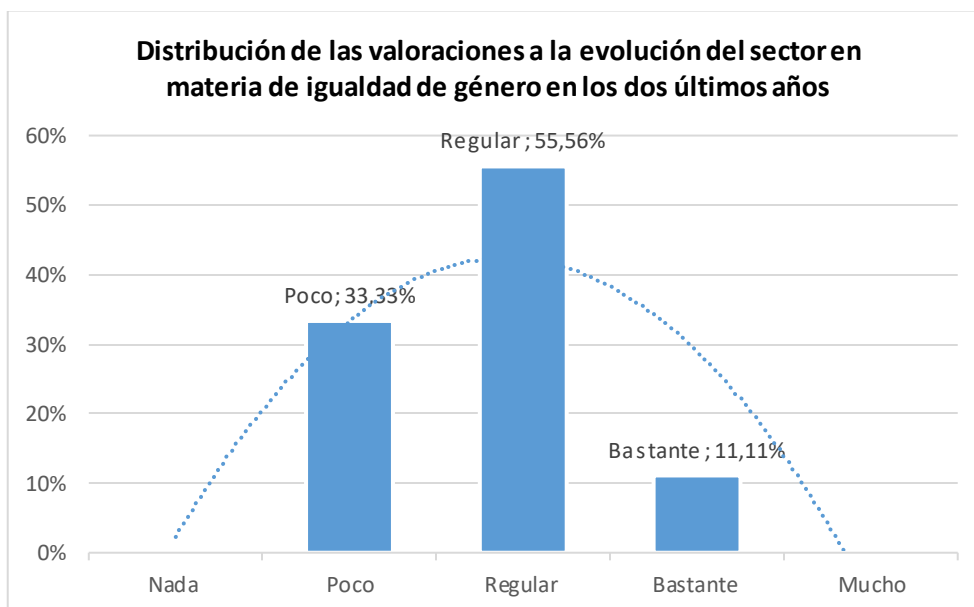
Pregunta: *¿Ha recibido su asociación alguna ayuda para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero o de las que puedan beneficiarse las asociaciones de mujeres de este sector, bien para la financiación de sus proyectos como para sufragar sus gastos de funcionamiento interno?*

De las nueve asociaciones que han respondido al cuestionario, seis de ellas afirman haber recibido alguna ayuda para el fomento del asociacionismo femenino en el sector pesquero. Varias de ellas se encuadran dentro del ámbito de las subvenciones para apoyar el asociacionismo de organizaciones y entidades representativas del sector pesquero, tanto a nivel autonómico como a nivel nacional. Por otro lado, también han recibido ayudas como parte de estrategias de promoción económica, derivadas de convenios con entidades o fundaciones especializadas en el desarrollo del sector primario, así como otras ayudas específicamente relacionadas con la igualdad de género. Por último, también mencionan haber recibido ayudas a través de los Grupos de Acción Local pesqueros (GALP), que realizan una importante labor de dinamización y promoción del asociacionismo femenino en algunos territorios.

3.3.3. 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 otorgado a esta cuestión una puntuación de 5,11. Le dan el aprobado, pero se trata de una valoración muy moderada, lo que implica que este avance, en términos generales, sea enmarcado en la categoría de “Regular”.

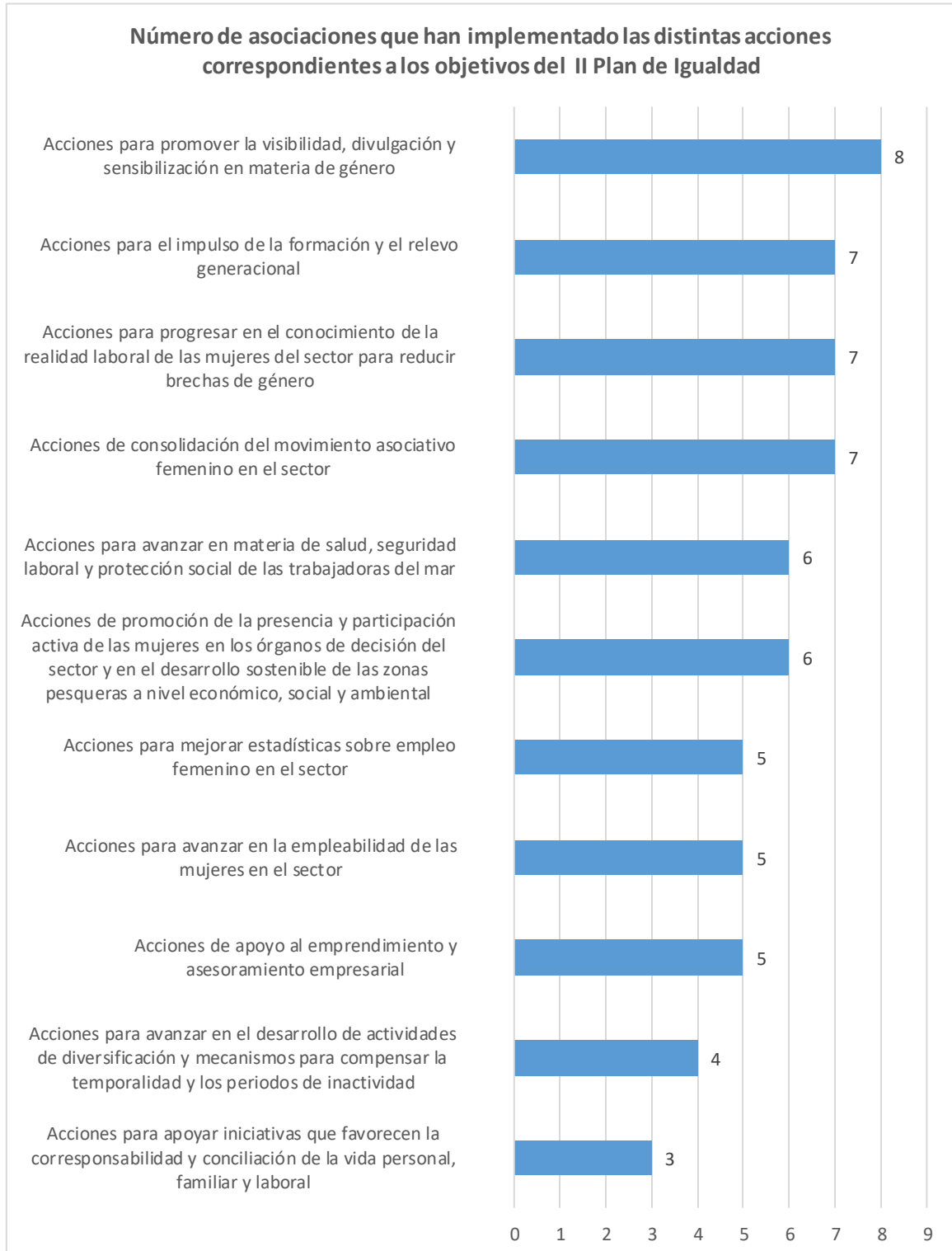


De hecho, como podemos ver en el gráfico de arriba con las puntuaciones desagregadas en las distintas categorías de valoración, la distribución de las respuestas indica que, alrededor del 5, las valoraciones siguen una tendencia hacia la izquierda, pues un 33,33% considera que se ha avanzado poco. No obstante, un 11,11% (una asociación) de las asociaciones ha puntuado con un 8 (“Bastante”) la evolución del sector en materia de igualdad de género, incrementando la puntuación media.

3.2.4. 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 a las nueve asociaciones de mujeres que han participado en esta evaluación, se muestra, a continuación, la tipología de actuaciones que más se están implementando y aquellas que están menos desarrolladas.



Las tipologías más referidas por las asociaciones son las siguientes.

- Acciones para promover la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género. Esta ha sido la línea de acción más señalada, pues ocho de las nueve asociaciones afirman llevar a cabo actividades en esta materia.
- Acciones para el impulso de la formación y el relevo generacional, señalada por siete asociaciones.
- Acciones para progresar en el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir brechas de género. Siete asociaciones informan estar implementando actividades en este sentido.
- Acciones de consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector. Del mismo modo, siete asociaciones afirman estas desarrollando actuaciones en esta línea.

Por otro lado, conviene destacar que las acciones referidas a la promoción de la conciliación y el desarrollo de mecanismos que compensen la temporalidad y los periodos de inactividad constituyen las líneas de acción menos implementadas por las asociaciones, y que, además, se corresponden con los dos objetivos peor valorados dentro del eje 2 del Plan de Igualdad referido a las condiciones laborales de las trabajadoras del mar. Lo anterior deriva del hecho de que se trata de materias que pertenecen al ámbito de competencia de las administraciones, organismos y entidades encargadas de regular las normativas que afectan al sector; las cuales conceden, por ejemplo, las ayudas económicas ante periodos de inactividad o determinan las jornadas laborales y/o formativas que pueden generar dificultades a la hora de conciliar.

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).

Al igual que en el punto anterior, se agrupan por temáticas las **líneas de acción prioritarias propuestas por las asociaciones para el futuro diseño de la estrategia de igualdad en el sector.**

- Mejora de las condiciones laborales y socioeconómicas que afectan al sector, y especialmente, al trabajo desempeñado por mujeres dentro de este. En esta materia, las asociaciones consideran que hay que seguir trabajando para impulsar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y que es necesario asegurar unas instalaciones y equipamientos óptimos en los distintos puertos para el correcto desarrollo del trabajo. Las asociaciones también reiteran la temporalidad que afecta a los distintos oficios dentro del sector y proponen soluciones como modificar la Ley de Pesca para incluir ayudas económicas que permitan solventar las paradas estacionales que sufren muchas trabajadoras del mar.
- Fomentar la empleabilidad de las mujeres del sector y el relevo generacional. Las asociaciones destacan que es imprescindible avanzar en la empleabilidad de las mujeres del sector de cara a favorecer su incorporación a oficios masculinizados, lo que se traduciría en una mayor elección de estas profesiones por parte de las jóvenes, al contar con más referentes. En esta línea, también señalan la importancia de poner en valor las profesiones ejercidas históricamente por mujeres, así como la necesidad de identificar con mayor claridad las necesidades de las trabajadoras, profundizando en los motivos por los cuales las mujeres no están avanzando en la consecución de sus objetivos al ritmo que se consideraría adecuado. Por último, plantean la necesidad de promover una mejor recopilación de datos oficiales sobre el trabajo no remunerado que las mujeres llevan a cabo de manera informal.

- **Fomento del liderazgo femenino.** Muchas asociaciones reclaman paridad y una participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras y órganos de decisión. Para ello, señalan como posible solución la implementación de medidas para el refuerzo del asociacionismo y la formación en materia de liderazgo y gobernanza. En el mismo sentido, una de las asociaciones destaca la importancia de promocionar la formación de las mujeres para avanzar en la igualdad de género.

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.*

Solo tres asociaciones han cumplimentado este campo, trasladando los siguientes comentarios.

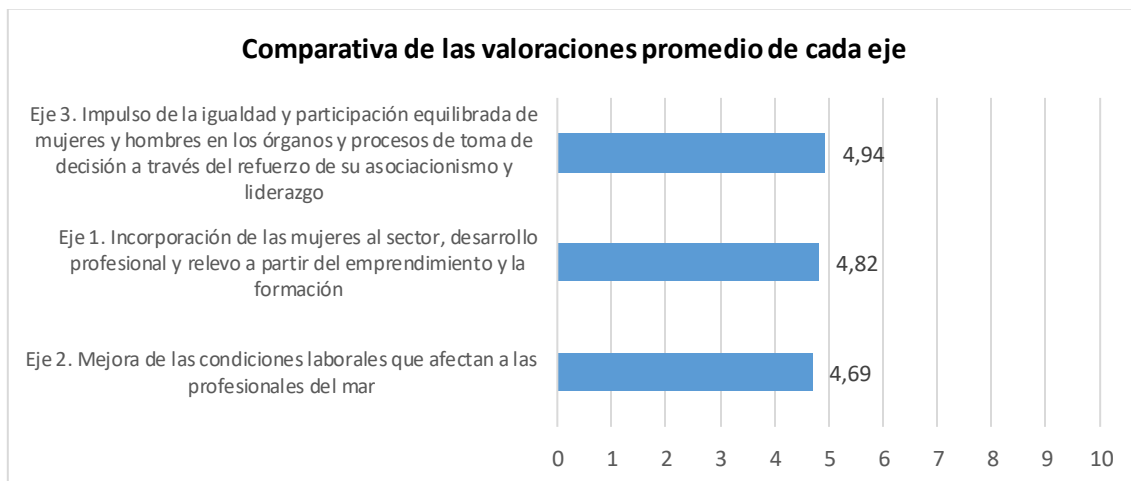
- En relación al estatus y situación de las mujeres dentro y fuera del sector, señalan la necesidad de que la mujer disponga de un salario digno, que le permita disfrutar de una independencia económica completa para que esta no esté vinculada a la existencia de un compañero o pareja. En este sentido, consideran que la falta de unas condiciones económicas de partida básicas y dignas obstaculiza significativamente la igualdad de género.
- Reconocimiento del gran esfuerzo que se está haciendo en materia de igualdad, con instrumentos como esta evaluación del II Plan de Igualdad para el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, que consideran puede traducirse en mejoras para el sector. No obstante, apuntan que, en ocasiones, estos esfuerzos no derivan en los resultados esperados, especialmente en el ámbito de la pesca extractiva, aquel que genera más empleo, y donde las asociaciones de mujeres creen que es necesario intensificar el trabajo de género.

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

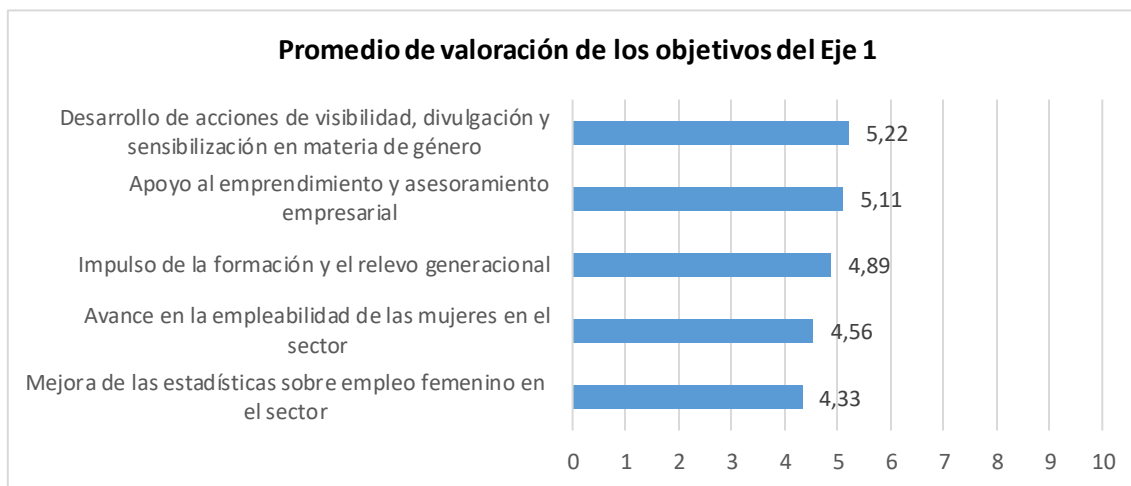
Pregunta: *“Desde que comenzó la ejecución del II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027, indique, de manera específica, cómo cree que ha avanzado el sector pesquero en relación a las siguientes líneas de actuación desde el punto de vista de género”.*

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



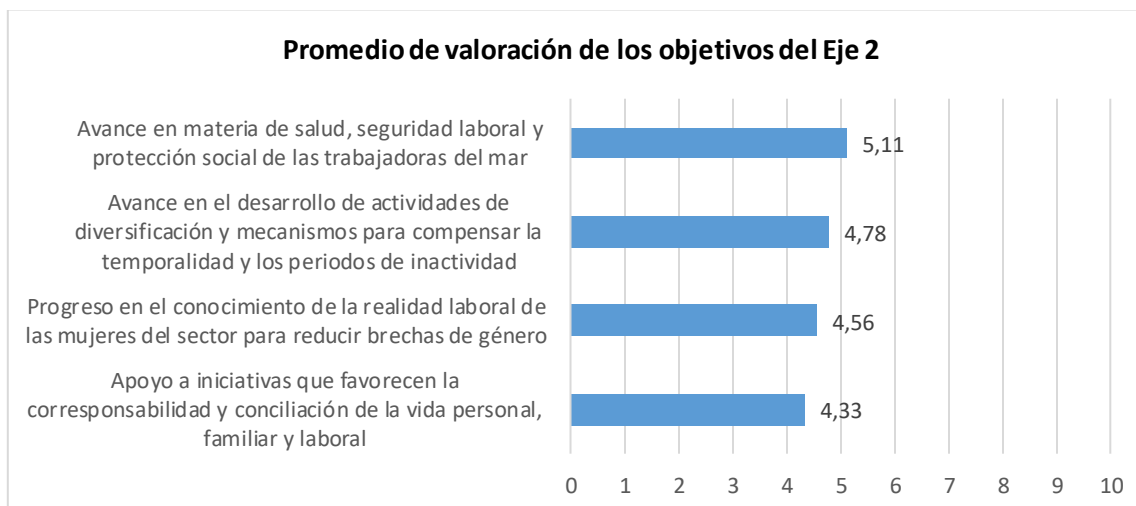
Como se observa, **ninguno de los tres grandes ejes prioritarios del plan de igualdad recibe un aprobado por parte de las comunidades autónomas**. Por tanto, como ya se ha referido, estas son el grupo de interés que se muestra más crítico con los avances alcanzados en los últimos años desde la entrada en vigor del II Plan de igualdad. Todos tienen una puntuación similar, aunque el eje 3, referido a la consolidación del asociacionismo y el impulso del liderazgo femenino, vuelve a ser el que recibe mayor puntuación, pese a ser insuficiente (4,94). Del mismo modo, el eje de actuación 2, sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del mar, vuelve a ser el peor valorado (4,69) para las CCAA, que coinciden con las asociaciones de mujeres.

El siguiente gráfico muestra las valoraciones promedio de cada uno de los objetivos del eje 1.



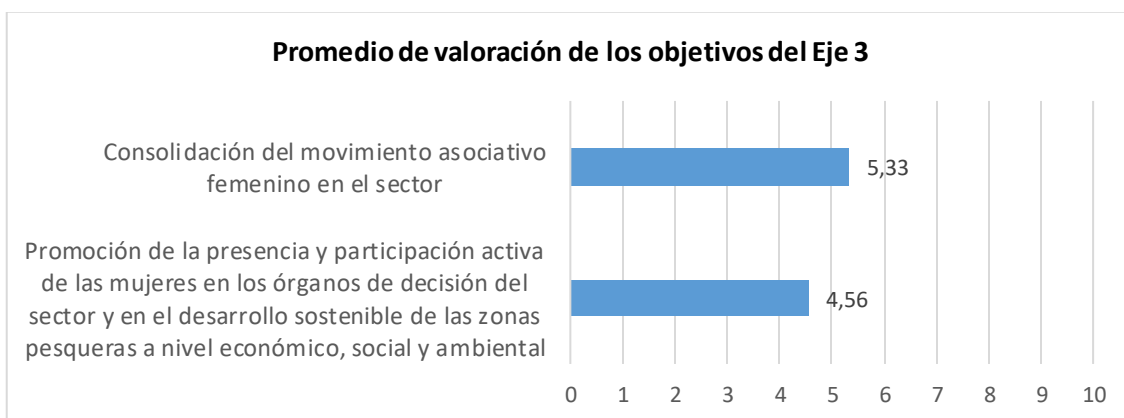
Como se advierte, solo dos de los cinco objetivos de este eje llegan al aprobado. El mejor valorado, al igual que sucedía en el caso de las entidades y las asociaciones, es el referente al desarrollo de acciones de visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género (con una puntuación de 5,22). A este le sigue el referido al fomento del emprendimiento y asesoramiento profesional (5,11). Por otro lado, las comunidades autónomas valoran negativamente los avances conseguidos en materia de relevo generacional (4,89), la empleabilidad de las mujeres en el sector (4,56) y las estadísticas sobre empleo femenino (4,33); este último vuelve a ser el peor valorado para todos los grupos de interés.

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.



Solo uno de los objetivos de este eje 2 recibe el aprobado, el relativo a los avances conseguidos en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del sector (con una puntuación media de 5,11). En este sentido, todos los grupos que han participado en la consulta valoran este aspecto con la puntuación más alta dentro de este eje, lo que supone que, desde el punto de vista de género, es en esta cuestión donde se considera que más avances se han conseguido en los últimos años. Por el contrario, las comunidades autónomas consideran que aún queda mucho camino por recorrer en la implantación de iniciativas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras del mar (4,33), coincidiendo con las asociaciones y las entidades, quienes también otorgan la puntuación más baja a este objetivo dentro del eje 2. Del mismo modo, y como se ha comentado, tampoco valoran positivamente los avances conseguidos en la búsqueda de mecanismos para compensar la temporalidad y los periodos de inactividad de las profesionales del mar (4,78), o los referidos al conocimiento de la realidad laboral de las mujeres del sector para reducir las brechas de género (con una puntuación media de 4,56).

Por último, en relación al eje 3, sobre impulso de la igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo, las calificaciones siguen la misma tendencia, ya que, al igual que las asociaciones de mujeres y las entidades del sector, las comunidades autónomas consideran que donde más progreso se ha producido es en la consolidación de asociacionismo femenino.



Por el contrario, no consideran que se hayan producido demasiados avances en el fomento de la presencia de mujeres en los órganos de decisión del sector (con una puntuación de 4,56); una visión que comparten con el resto de los grupos.

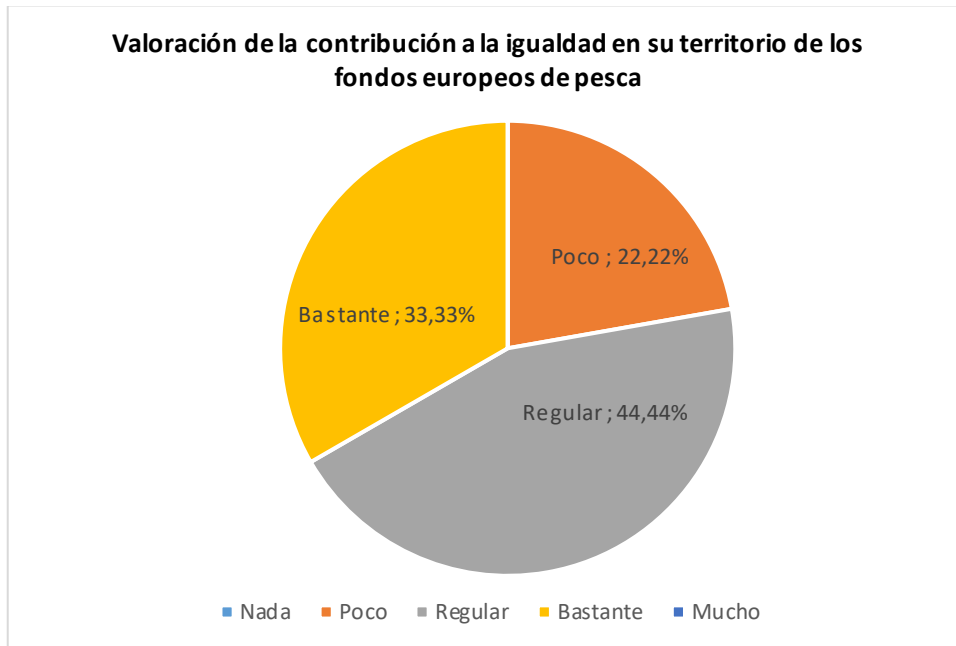
3.3.2. Valoración de la contribución del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura (FEMPA) a la promoción de la igualdad de género en el territorio

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).*

Dado que las comunidades autónomas son Organismos Intermedios de Gestión del FEMPA desde 2021, y previamente lo fueron del FEMP durante el período 2014-2020, se les realizó esta pregunta para que pudieran valorar la aportación 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 5,56 dicha contribución a la igualdad; calificada, por tanto, de "Regular".

La distribución de las puntuaciones por categorías de valoración es la siguiente.

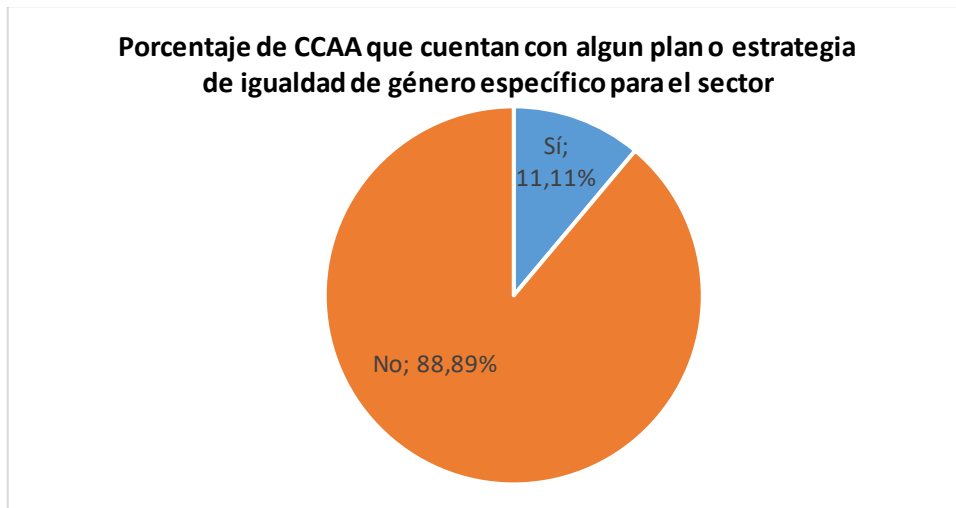


Como se observa, las puntuaciones se siguen aglutinando en los valores medios, aunque en este caso hay un mayor porcentaje de comunidades autónomas que considera más favorablemente los avances en igualdad gracias a la financiación de estos fondos (un 33,33%), mientras que un 22,22% considera que los fondos pesqueros han contribuido poco a la igualdad de género en el sector.

3.3.3. Valoración de los planes o estrategias de igualdad para el sector impulsados por las CCAA

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

Solo una CCAA cuenta con un plan específico para el sector en materia de igualdad de género.



Pregunta: ¿Qué grado de avance ha supuesto 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 la CA que respondió afirmativamente a la pregunta anterior ha sido valorado por esta con un 7, por lo que se considera “notable”.

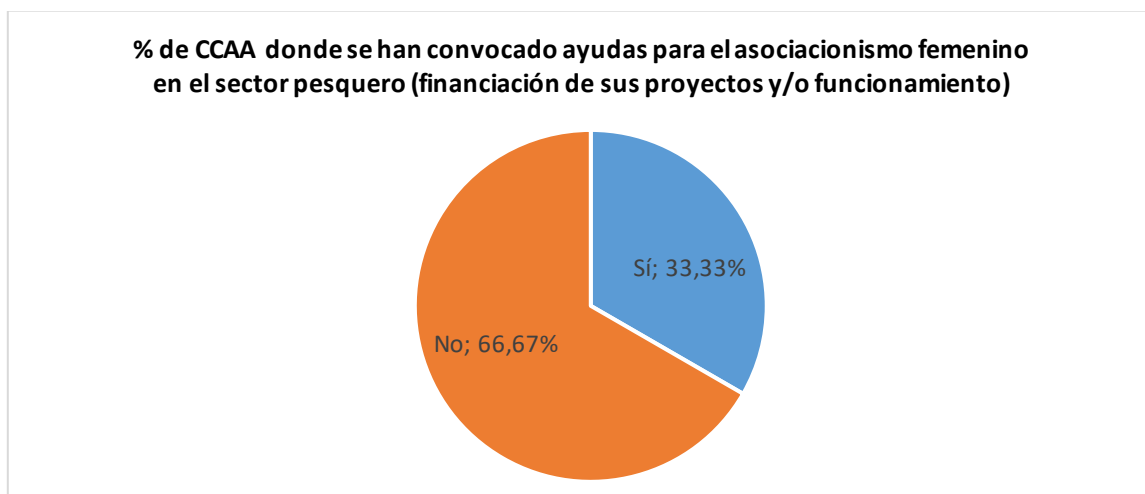
Cabe subrayar que en dicho plan se integran objetivos específicos dirigidos a:

- Fomentar la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres del sector
- La participación de las mujeres
- Transversalización de la perspectiva de género
- Visibilización, reconocimiento y eliminación de estereotipos

3.3.4. Valoración de las ayudas convocadas por la 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 nueve CCAA que han respondido al formulario, solo tres contestaron afirmativamente.



El carácter y finalidad de dichas ayudas es el siguiente:

- Una de ellas se enmarca dentro de las convocatorias de ayudas para los Grupos de Acción Local del sector pesquero (GALP); otra corresponde a un programa general de ayudas dirigido a asociaciones de diversa índole, pero en las que se vieron beneficiadas asociaciones de mujeres. Del mismo modo, las CCAA reiteran que en las convocatorias anuales de las ayudas enmarcadas en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) se apoyan proyectos presentados por asociaciones de mujeres para fortalecer su presencia en el sector y en la sociedad. Por último, la tercera línea de ayudas para el fomento del asociacionismo femenino se encuentra dentro de aquellas destinadas a entidades del sector pesquero.

En cuanto a las beneficiarias de las ayudas, dos de ellas tuvieron como destinatarias a una asociación, respectivamente, mientras que la restante benefició a tres asociaciones que actualmente forman parte de una federación autonómica.

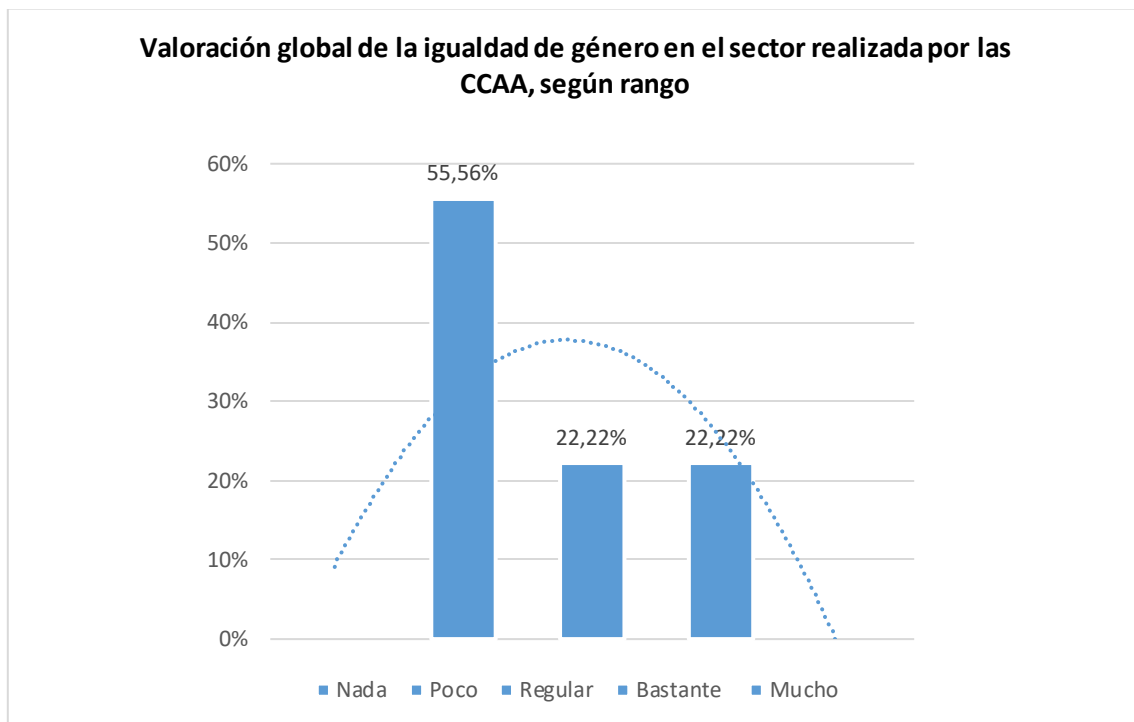
Pregunta: *En los últimos 3 años, ¿se ha creado alguna asociación femenina del sector pesquero que esté subvencionada?*

A esta pregunta solo ha respondido una CA, aludiendo a la creación de una asociación femenina en 2018 (antes de la entrada en vigor del II plan de igualdad), que estuvo subvencionada.

3.3.5. 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?*

En línea con los resultados ya presentados en relación a los tres ejes prioritarios del plan de igualdad, **las comunidades autónomas puntúan este avance con un 4,78**; es decir, lo encuadrarían en la categoría de “poco”.

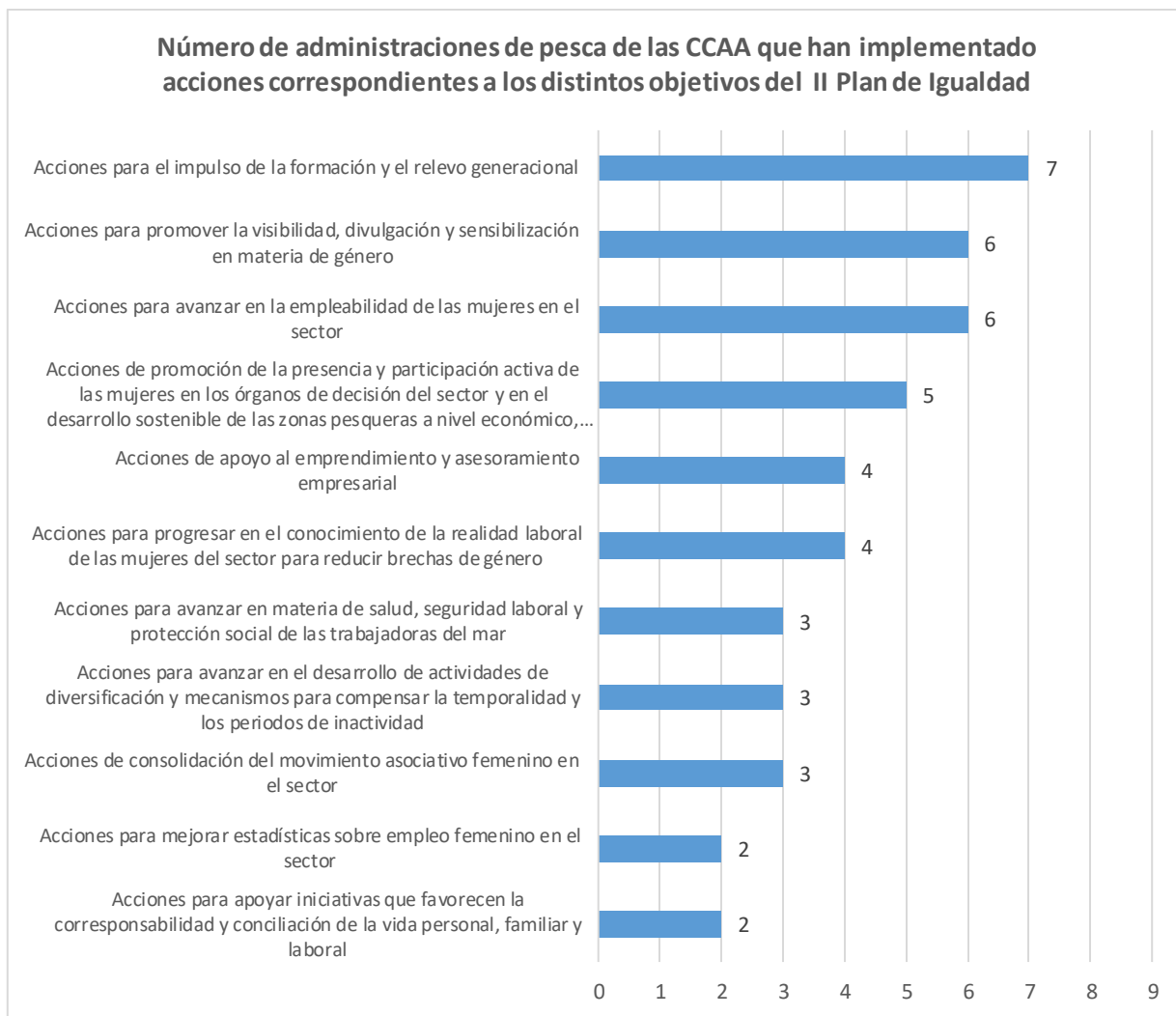


Como se puede apreciar, la mayor parte de las comunidades (un 55,56%) ha puntuado con un 3 o un 4 la evolución del sector en igualdad de género; y solo dos creen que se ha avanzado bastante en esta materia. En definitiva, las comunidades autónomas muestran una visión mayoritariamente negativa respecto a la situación de la igualdad de género en el sector.

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

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

De las nueve comunidades autónomas que han participado en esta evaluación, se muestra a continuación cuántas de ellas están realizando, o han realizado en los últimos dos años, algunas de las acciones correspondientes a los objetivos del II Plan de Igualdad que aquí se evalúan.



- Acciones para el impulso de la formación y el relevo generacional. Es la línea de acción más señalada por las comunidades autónomas; en concreto, por siete de las nueve que han cumplimentado el cuestionario.
- Acciones para promover la visibilidad, divulgación y sensibilización en materia de género. Seis comunidades autónomas afirman estar llevando a cabo actuaciones en esta materia, las cuales pretenden incidir en el reconocimiento social de las trabajadoras del mar y en el desarrollo de políticas de igualdad para el sector.
- Acciones para avanzar en la empleabilidad de las mujeres en el sector, señalada también por seis comunidades autónomas. Estas actuaciones están encaminadas a implantar un cambio estructural que favorezca el acceso y estabilidad del empleo femenino.
- Acciones de 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. Cinco CCAA afirman estar impulsando actuaciones en este sentido, para lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.

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).*

Al tratarse de una respuesta abierta, se han agrupado todas las líneas de acción prioritarias propuestas por las CCAA por temáticas, de la siguiente manera:

- Seguir trabajando en la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector. Para ello, se proponen medidas como proporcionar apoyo técnico y económico, además de ayudas que favorezcan una liquidez suficiente para su funcionamiento interno, ya que se señala que hay territorios donde las asociaciones de mujeres del sector son muy escasas. Asimismo, desde las CCAA también se apunta que la Administración debe trabajar conjuntamente con las asociaciones de mujeres ya existentes.
- Refuerzo del liderazgo femenino, asegurando la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos y procesos de toma de decisión, por ejemplo, garantizando la representación equilibrada de las mujeres dentro del sector primario, beneficiando su participación en órganos de gestión específicos, apoyando el asociacionismo femenino y fomentando la formación en materia de liderazgo. En concreto, en lo que respecta a la formación, las CCAA también proponen impulsar la capacitación profesional para incentivar y facilitar la promoción de las mujeres dentro del sector desde una perspectiva que tenga en cuenta la conciliación de la vida personal y laboral.
- Estimular la empleabilidad de las mujeres en el sector, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en el sector pesquero y acuícola, especialmente en el sector pesquero extractivo. Asimismo, de cara a propiciar el relevo generacional, proponen facilitar el acceso de los jóvenes a nuevas embarcaciones.
- Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola, fomentando también el emprendimiento femenino. Asimismo, se apunta la necesidad de reforzar la comunicación y difusión de las posibilidades de emprendimiento que ofrece el ámbito de la acuicultura como opción de futuro.
- Continuar dando visibilidad a las mujeres dentro del sector, para lo cual se propone impulsar su reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación.
- Por último, las CCAA plantean mejorar los plazos en la gestión de las ayudas a las distintas entidades y asociaciones del sector pesquero y acuícola.

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 comunidad autónoma ha realizado aportaciones finales para reiterar los obstáculos que se dan en el sector primario para alcanzar la igualdad de género, por lo que pone de manifiesto la necesidad de desarrollar y evaluar los planes de igualdad que existen a nivel autonómico. Del mismo modo, esta comunidad también considera vital que los organismos que se encargan de velar por el cumplimiento de la igualdad en el sector pesquero y acuícola colaboren conjuntamente con las CCAA en la consecución de este objetivo.

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

A raíz de los resultados presentados, es posible extraer una serie de conclusiones de carácter global acerca de cómo el sector y las administraciones autonómicas evalúan los avances que se han producido en materia de género en el ámbito de la pesca y la acuicultura desde la implementación II Plan de Igualdad 2021-2027 de la Secretaría General de Pesca.

En términos generales, este nivel de progreso se considera "regular", pues el promedio de las puntuaciones que ha recibido cada eje arroja una **valoración media de 5,23 para el avance en el conjunto de materias que plantea el II Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola de la Secretaría General de Pesca.**

Por ejes prioritarios de actuación, el mejor valorado es el 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", con una puntuación media de 5,40. Esto se debe, principalmente, a que el conjunto del sector considera que se han producido avances muy significativos en la consolidación del movimiento asociativo femenino en el sector, objetivo 3.1 del plan. Dicho objetivo es uno de los mejores puntuados, con diferencia (alcanza un 5,86 de nota medida), por parte de todos los grupos de interés consultados. Esta buena valoración es producto de la cada vez mayor presencia, participación y capacidad de interlocución de las asociaciones de mujeres del mar y del reconocimiento social de su labor en pro de la igualdad. Por el contrario, la cuestión del liderazgo y de la representación de mujeres en los órganos de decisión del sector (objetivo 3.2 del plan) es, en general, valorada negativamente (con una media de 4,94), pues solo las entidades le otorgan el aprobado, con una puntuación moderada de 5,47.

El siguiente mejor valorado es el eje 1, referido a la "Incorporación de las mujeres al sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación", que recibe una puntuación media de 5,21. Destaca favorablemente el objetivo referido a la visibilización, divulgación y sensibilización en igualdad de género dentro del sector (con una puntuación de 6,06). Se considera que esta positiva valoración coincide con la considerable cantidad de iniciativas llevadas a cabo en esta materia tanto por las administraciones públicas, como por las propias asociaciones de mujeres y entidades sectoriales, pues dentro de las actuaciones referidas por estos grupos en los cuestionarios, el mayor número de ellas tienen que ver con esta temática. En sentido contrario, el conjunto del sector considera que aún queda mucho por avanzar en cuanto a la empleabilidad de la mujer y en lo relativo a mejora de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector (con una puntuación de 4,78 y 4,54 respectivamente). La visión general sobre el avance en materia de estadísticas es especialmente negativa, pues es el único objetivo de todo el Plan de Igualdad que suspende cada uno de los grupos de interés, trasladando así una opinión compartida sobre la necesidad de implementar mejoras en la recopilación y el tratamiento de los datos cuantitativos desagregados por sexo y aunar esfuerzos para avanzar en esta dirección. Por su parte, los objetivos relacionados con el apoyo al emprendimiento y asesoramiento empresarial o el impulso de la formación y el relevo generacional reciben una puntuación global positiva, pero también moderada (5,38 y 5,31 respectivamente).

Por último, el eje 2, relativo a la “Mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar” ha recibido una puntuación de 5,09. La consideración de los avances en materia de salud, seguridad laboral y protección social de las trabajadoras del mar destaca ligeramente sobre la del resto de objetivos, con una puntuación de 5,75, lo cual es consecuencia del reconocimiento de los coeficientes reductores de la edad de jubilación para distintas profesionales del mar. Contrariamente, el sector opina que no se ha avanzado lo suficiente en el desarrollo de actividades de diversificación y de medidas que compensen la temporalidad que afecta a muchos oficios dentro del sector, especialmente a los desempeñados por mujeres (4,85), y tampoco en la búsqueda de mecanismos que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de las trabajadoras, cuestión que también suspende con una puntuación de 4,55.

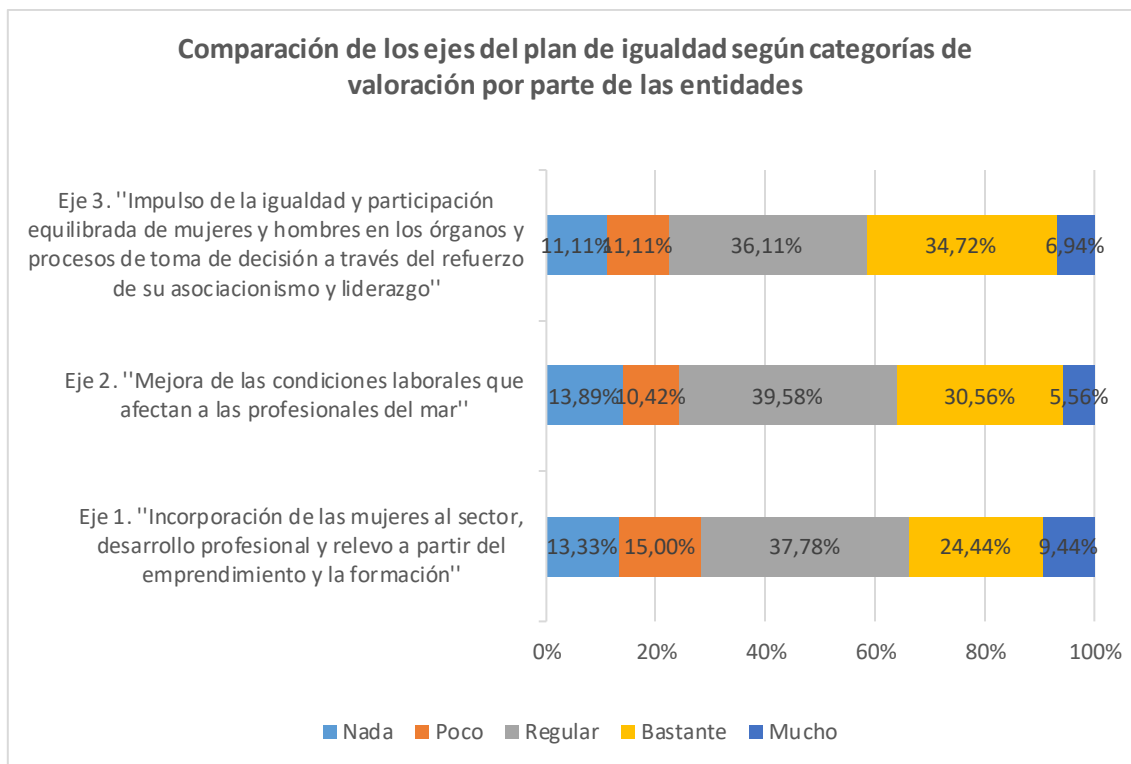
En definitiva, se trata de una valoración global moderadamente positiva, pues si bien los tres ejes prioritarios del II Plan de Igualdad superan el aprobado, existen importantes disparidades entre unos objetivos y otros dentro del mismo eje, así como puntuaciones que no suelen sobrepasar en su mayoría el 6 -los únicos objetivos que superan esta calificación se refieren a las acciones de visibilización y sensibilización en materia de género y al asociacionismo femenino-. Esta primera conclusión queda ratificada con la visión conjunta que ofrece el sector sobre la evolución que en materia de igualdad de género se ha producido en los últimos dos años, la cual ha sido valorada con una puntuación media de 5,15. Una vez más, se supera el aprobado, pero con una gran distancia a una valoración verdaderamente satisfactoria sobre los avances conseguidos a partir del II Plan de Igualdad.

Esto conduce también a señalar las diferencias encontradas en las valoraciones según el grupo de interés, las cuales siguen la misma tendencia para todos los ejes del plan. Cabe recordar en este punto la polarización encontrada en las respuestas por parte del conjunto del sector, especialmente destacada en el caso de las entidades, dado que se trata del grupo más numeroso. Esta polarización se observa en el hecho de que las valoraciones se agrupan en torno a valores completamente opuestos, encontrando un porcentaje de respuestas que califican los avances en igualdad como bastante negativos, y al mismo tiempo, también un porcentaje significativo que los evalúa como bastante positivos. Por este motivo, y con el propósito de ofrecer una panorámica más precisa de los resultados individuales de cada uno de los grupos de interés, se resumen a continuación los principales hallazgos en este sentido.

4.1.2. Conclusiones individualizadas para cada grupo de interés

Para todos los ejes del II Plan de Igualdad, **las entidades sectoriales son el grupo de interés que puntúa con una tendencia hacia valores más altos, incrementando la puntuación media del conjunto del sector.** Cabe reiterar que, para dichas entidades, el eje mejor valorado es también el eje 3, referido al asociacionismo y liderazgo femenino, y puntuado con un 5,75 de media. El eje 2, referido a los avances en las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar, queda situado en segundo lugar, con una puntuación de 5,47. En último lugar, aunque muy de cerca, le sigue el eje 1, con una puntuación de 5,44, lo que indica que las entidades consideran que donde menos progreso se ha producido es en la incorporación de las mujeres al sector, su desarrollo profesional y el relevo generacional a partir del emprendimiento y la formación.

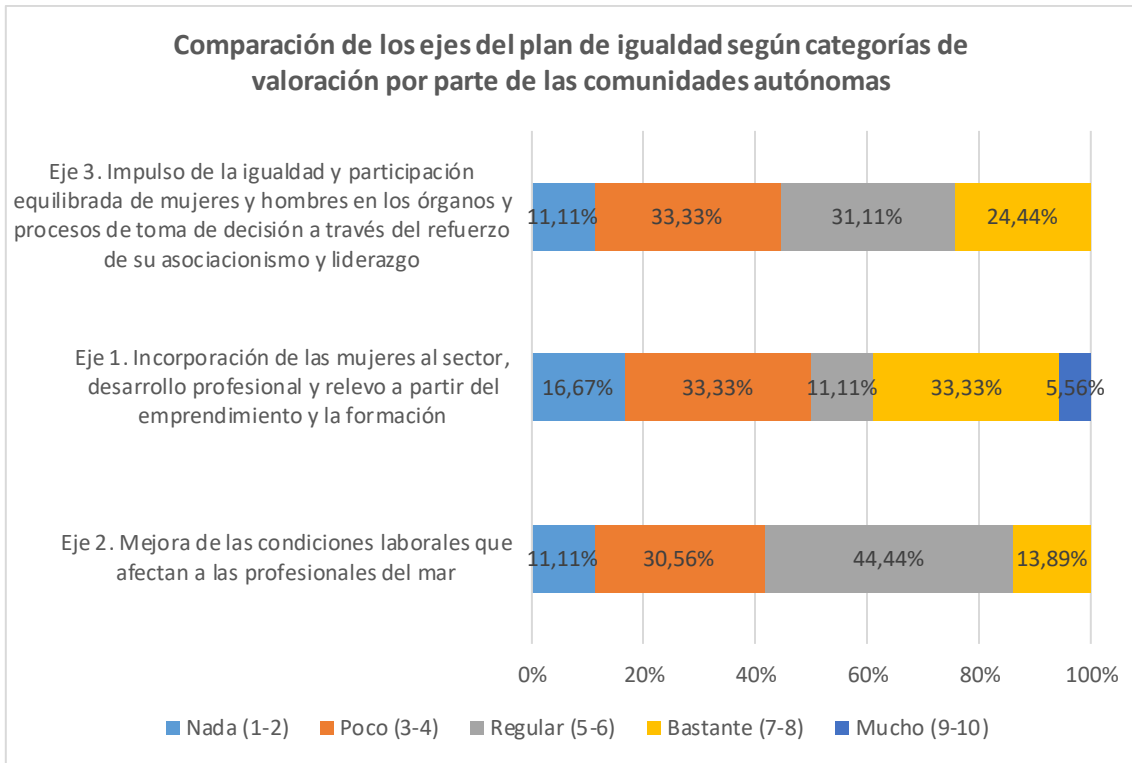
La agrupación de las puntuaciones (del 1 al 10) según las categorías de valoración devuelve los siguientes resultados en cada eje.



La polarización encontrada se aprecia en todos los ejes, pero si se toma como ejemplo el eje 1, se encuentra que un 28,33% de las entidades evalúa con un "nada" o poco los avances en este sentido, mientras que un 33,88% los sitúa dentro del rango "bastante" y mucho, dándose, por tanto, una elevada disparidad de opiniones. No obstante, en definitiva, **la evolución en materia de igualdad durante los últimos dos años ha sido calificada por este grupo de interés como "regular"**, pues en la pregunta referida a esta cuestión las entidades han valorado dicho progreso con un 5,56.

Por su parte, **las comunidades autónomas son, como ya se ha señalado, el grupo más crítico con los avances que se han producido desde la implementación del plan de igualdad 2021-2027**, pues otorgan calificaciones bajas a la mayoría de los objetivos, salvo a cuatro de los once que conforman este documento estratégico. El Eje 3, referido al movimiento asociativo y al liderazgo femenino recibe otra vez la mayor puntuación de los tres, si bien esta vez no llega al aprobado (4,94). El segundo eje mejor valorado es, en este caso, el eje 1, relativo a la incorporación, desarrollo profesional y relevo de las mujeres del sector a partir del emprendimiento y la formación (con una puntuación de 4,82). Por último, las comunidades autónomas valoran aún más negativamente los avances producidos en materia laboral para las trabajadoras del mar, puntuando dicho eje 2 con un 4,69.

En definitiva, para las administraciones de las comunidades autónomas que han participado en esta evaluación aún queda mucho camino por recorrer en términos de igualdad de género. La distribución de sus valoraciones por rango es la que muestra el siguiente gráfico.



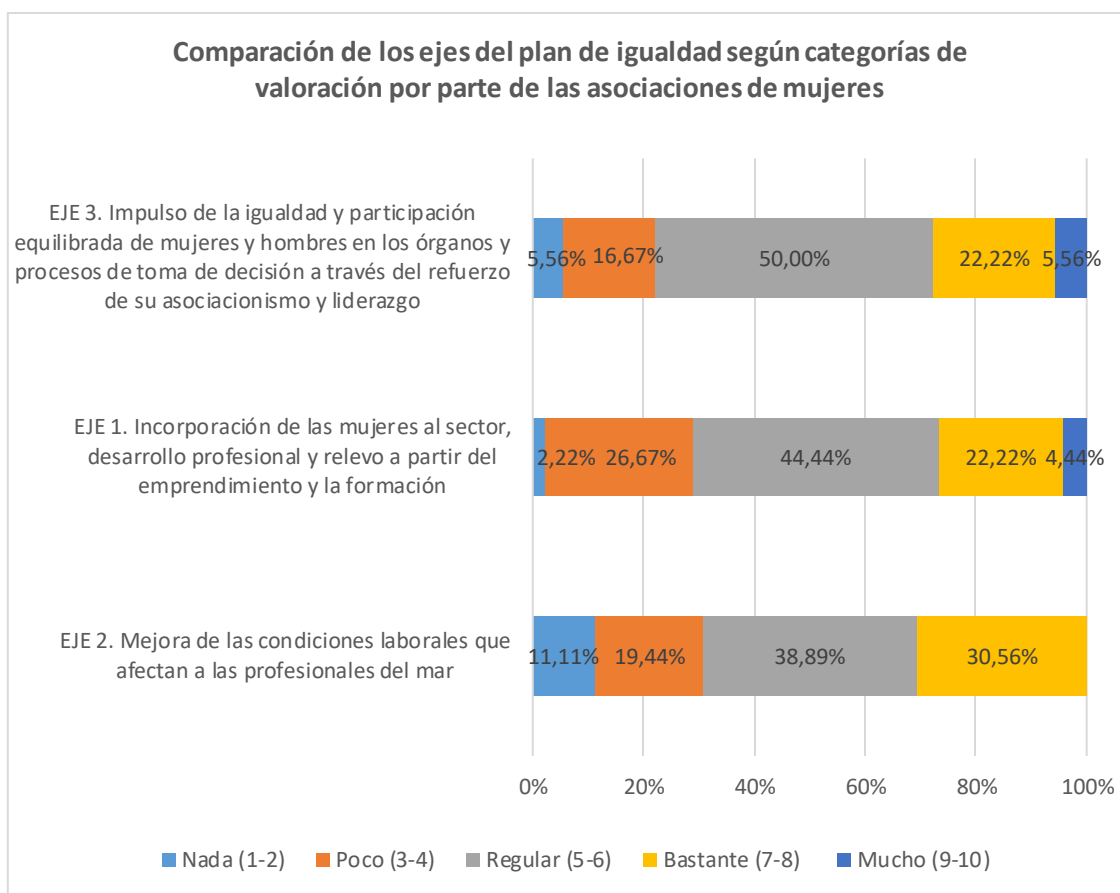
En este grupo también se observa cierta tendencia a la polarización en las respuestas, si bien los valores tienden mayoritariamente hacia la izquierda del cinco, lo que da lugar a esa valoración global de carácter negativo. No obstante, es llamativa la disparidad que se produce, por ejemplo, en el eje 1. En este sentido, un 33,33% de las CCAA participantes califica los avances relativos a la incorporación de la mujer al sector, su desarrollo profesional y su relevo a partir del emprendimiento y la formación como “bastantes”, mientras que otro 33,33% los define como “pocos”; al mismo tiempo, un porcentaje reducido de las respuestas se sitúa en la categoría media de valoración “Regular” (11,11%), lo cual contrasta con los otros ejes.

En la misma línea, **en la consulta realizada sobre la evolución general que ha experimentado el sector en materia igualdad de género en los últimos dos años, las comunidades también valoran negativamente este progreso con un 4,78.**

Por último, **las asociaciones de mujeres** -cuyas valoraciones son significativamente relevantes para esta evaluación, al ser el grupo al que se dirigen en mayor medida las líneas de acción que propone el II plan de igualdad- **manifiestan una visión intermedia, aunque tienden a una mayor contraposición entre la valoración que otorgan a unos objetivos frente a otros dentro del mismo eje.** Estas asociaciones coinciden con las comunidades autónomas en el orden en el que sitúan la evolución de los tres ejes prioritarios del II Plan de Igualdad.

El eje 3 sobre asociacionismo y liderazgo es considerado, una vez más, como el de mayor progreso, con una puntuación de 5,50. Le sigue el eje 1, sobre empleabilidad femenina en el sector, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación, con una nota media de 5,38. Y, al igual que las CCAA, las asociaciones de mujeres también creen que donde menos se ha avanzado es en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, con una puntuación media de 5,11.

Por categorías de valoración, se obtienen los siguientes datos.



Resulta notable que, mientras que el 30,56% de estas asociaciones piensa que sí se ha progresado “bastante” en materia laboral desde el punto de vista de género, un porcentaje casi idéntico (de 30,55%) opina que no se ha avanzado “nada” o se ha avanzado “poco” en la misma cuestión. Algo muy similar sucede en los otros dos ejes, especialmente notable en el Eje 1, pues un 22,22% de las asociaciones valora como “bastante” el avance en materia de empleabilidad femenina, desarrollo profesional y relevo a partir del emprendimiento y la formación, mientras que un 26,67% opina que se ha progresado “poco” en esta materia.

Por último, y situándose en un punto intermedio entre las entidades sectoriales y las comunidades autónomas, **las asociaciones valoran la evolución general del sector pesquero y acuícola en materia de igualdad de género, con una puntuación media de 5,11.**

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

Además de las anteriores conclusiones, que son resultado directo de las valoraciones subjetivas de los participantes en la evaluación, es preciso señalar otra serie de cuestiones que se relacionan con lo expuesto en los apartados anteriores. Este es el caso de la pregunta relativa a las acciones que las distintas entidades, asociaciones y comunidades autónomas están realizando para avanzar en materia de igualdad en el sector pesquero y acuícola, en la cual se observa cierta correspondencia con las opiniones del sector sobre los avances relativos a los tres ejes prioritarios del plan. En este sentido, **las acciones en materia de visibilización, divulgación y sensibilización son las más numerosas de entre las que el sector está desarrollando en materia de igualdad (es la línea de actuación más referida por cada uno de los grupos de interés), por lo que no es de extrañar que el objetivo relacionado con esta temática sea también el mejor valorado.**

Una correspondencia similar se observa en la cuestión del asociacionismo femenino, evidenciando un hecho que ya se ha señalado ampliamente a lo largo del presente informe: **la expansión y consolidación del movimiento asociativo femenino se ha traducido en una mayor acción en defensa de los intereses de las profesionales del mar a través de actuaciones concretas desarrolladas por las propias asociaciones de mujeres.** Por tanto, no resulta llamativo que sea este grupo de interés más activo o que mayor número de acciones en este sentido indica o especifica en los cuestionarios; las cuales son, a su vez, bien valoradas por el conjunto del sector, que reconoce los logros que se derivan de dicha movilización femenina.

No sorprende, por tanto, que el objetivo relacionado con los avances de este asociacionismo de las mujeres del sector reciba la segunda valoración más alta de entre los once que componen el II plan de igualdad. Aun así, algunas administraciones autonómicas reconocen que es necesario seguir promoviendo y apoyando este movimiento asociativo femenino, especialmente en aquellos territorios donde las mujeres aún encuentran obstáculos para organizarse, y también para dinamizar y garantizar la continuidad de aquellas asociaciones que ya se encuentran en funcionamiento, pero que tienen dificultades para financiarse. Pese a ello, solo tres de las nueve comunidades autónomas que han participado en esta evaluación indican haber convocado ayudas específicas para fomentar este asociacionismo femenino en su territorio.

Por el contrario, **los objetivos peor valorados, o en los que el sector observa un menor avance en los últimos años (referidos al desarrollo de actividades de diversificación y a la búsqueda de mecanismos que compensen la temporalidad o que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de las trabajadoras del mar) se corresponden también con las temáticas menos implementadas por el conjunto del sector en lo que respecta a las líneas de acción en materia de igualdad.** De ahí que se pueda concluir que es difícil avanzar en un ámbito que no se está priorizando, o para el que se están desarrollando pocas actuaciones específicas en estos momentos, a juzgar por las indicadas en los cuestionarios por los diferentes grupos de interés.

En línea con lo anterior, cabe señalar que en el “Diagnóstico del liderazgo y la representación femenina en los órganos de gobierno y decisión del sector pesquero” –presentado por la Secretaría General de Pesca en abril de 2024-- las entidades sectoriales, asociaciones de mujeres y administraciones de las comunidades autónomas coinciden en señalar las dificultades en materia de conciliación como uno de los mayores obstáculos para el acceso de las mujeres al sector en general, y, específicamente, para su ascenso a los puestos de responsabilidad.

No obstante, es importante aclarar que tanto para la implementación de medidas de conciliación como para el desarrollo de mecanismos de compensación de la temporalidad es necesaria la intervención de los organismos que ostentan las competencias para generar mejoras en estas áreas. Por ejemplo, en lo que respecta a las normativas que regulan las ayudas económicas para hacer frente a periodos de inactividad o para flexibilizar las jornadas laborales, siendo, por tanto, el margen de acción de entidades y asociaciones de mujeres bastante limitado en este sentido.

Del mismo modo, **la mejora de las estadísticas sobre empleo femenino se convierte en una línea de acción prioritaria en la que continuar invirtiendo,** pues todo el sector se muestra bastante insatisfecho con los avances que se están produciendo en este sentido. Por su parte, **la mejora de la empleabilidad de las mujeres en el sector y la promoción del liderazgo femenino también serían otros dos de los ámbitos de acción que requerirán de mayores esfuerzos conjuntos de cara al futuro,** pues tampoco han sido cuestiones valoradas globalmente de forma positiva.

Las valoraciones anteriores por parte del sector constituyen un diagnóstico muy útil de cara a programar políticas de igualdad, pues indican hacia dónde hay que dirigir mayores esfuerzos y recursos. De ahí **la importancia de que existan planes, estrategias o líneas de acción específicas para el sector en materia de igualdad que permitan avanzar progresivamente, superando los aspectos críticos**. Sin embargo, en el caso de las comunidades autónomas participantes en esta evaluación, sólo una afirma contar en su territorio con algún plan o estrategia en materia de igualdad de género dirigida específicamente al sector pesquero y acuícola. En el caso de las entidades sectoriales esta cifra asciende, pues diez de las treinta y cinco que han respondido a esta pregunta disponen de alguna estrategia en este sentido. De hecho, refiriendo de nuevo los resultados ya presentados para este grupo de interés, cuatro de estas diez entidades indicaron que tenían un plan de igualdad formulado internamente por la propia entidad, y valoraban bastante positivamente los avances en igualdad alcanzados gracias a su implementación.

5. Recomendaciones sobre actuaciones futuras en igualdad

En este último punto de la evaluación se expone la visión de los participantes sobre las actuaciones que es necesario seguir desarrollando de cara al futuro para progresar en materia de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola. Aunque han sido expuestas con mayor detalle en el apartado relativo al análisis individualizado, a continuación, se resumen las propuestas y reflexiones clave que realiza cada grupo de interés consultado a partir de las preguntas de carácter abierto incluidas al final del cuestionario.

Las **comunidades autónomas** ponen en el foco en:

- Seguir reforzando el asociacionismo femenino a partir de apoyo técnico y económico, así como a través de la colaboración directa de la administración con las asociaciones de mujeres existentes en el territorio. En el mismo sentido, se pide mejorar la gestión de las ayudas a las entidades y asociaciones sectoriales.
- Avanzar en materia de liderazgo femenino para asegurar la representación de las mujeres en el sector primario y, especialmente, en los órganos de decisión.
- (Vinculado a lo anterior) Ofrecer e impartir cursos formativos sobre liderazgo y asociacionismo, así como impulsar la formación de las profesionales del mar, en general, para motivar su ascenso y promoción.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, incentivando la empleabilidad de las mujeres en el sector, con especial hincapié en el segmento de la pesca extractiva.
- Garantizar el relevo generacional, facilitando el acceso de los jóvenes a las embarcaciones, así como visibilizar adecuadamente las posibilidades de empleo y emprendimiento que existen dentro del sector para hacerlo atractivo, con áreas que tienen un amplio potencial de desarrollo futuro como la acuicultura.
- Continuar trabajando en el reconocimiento de la labor que realizan las profesionales del mar y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

- Reconocer, visibilizar y dignificar el trabajo realizado por las mujeres del mar.
- Sensibilizar en materia de igualdad de género a la totalidad del sector, partiendo de la base del reconocimiento del machismo en nuestra sociedad y de la permanencia de una cultura patriarcal que sigue existiendo en los oficios más masculinizados.

- Fomentar la empleabilidad femenina en el sector primario, y, concretamente, en el sector pesquero extractivo, a través de normativas que garanticen la plena accesibilidad de las mujeres.
- Mejorar las condiciones laborales y económicas de las trabajadoras, aumentando los salarios y los incentivos de carácter social.
- Asegurar el relevo generacional mediante el conocimiento, difusión y promoción de las diferentes salidas y oportunidades laborales que ofrece el sector.
- Impulsar el liderazgo femenino y la paridad en los órganos de gobierno en todo el sector y, especialmente, en el ámbito de las cofradías de pescadores, a las que se exige una representación equilibrada en las juntas y en el cargo de patrón mayor (por ejemplo, estableciendo el ejercicio del cargo de manera rotatoria). En este sentido, también se pone énfasis en la necesidad de mejorar las medidas para la conciliación.
- Incrementar la formación, tanto en materia de igualdad como para el ejercicio profesional, impulsando asimismo el emprendimiento y el asesoramiento empresarial.
- Apoyar el asociacionismo para que sean las propias mujeres las que, desde una posición consolidada, puedan defender sus derechos. Se propone la creación de espacios de trabajo que permitan el intercambio y extrapolación de buenas prácticas organizativas a otros territorios donde el movimiento asociativo todavía es incipiente.
- Aumentar la colaboración e interlocución directa con las asociaciones de mujeres.

Las **asociaciones de mujeres**, protagonistas de muchas de las problemáticas que se evalúan en este informe y también de los progresos realizados, apuntan las siguientes claves:

- Garantizar unas condiciones laborales y socioeconómicas óptimas. Por un lado, reclaman la igualdad salarial entre hombres y mujeres y, por otro, unas instalaciones adecuadas en las que poder desarrollar correctamente su trabajo, especialmente en los puertos.
- Buscar mecanismos y soluciones para paliar la temporalidad que afecta a muchos oficios del sector desempeñados mayoritariamente por mujeres. En este sentido, plantean modificar la Ley de Pesca para asegurar partidas económicas en estos periodos de inactividad y que puedan ir dirigidas a colectivos que no son considerados sector.
- Avanzar y fomentar la empleabilidad femenina en un sector tradicionalmente masculinizado, de cara también a resolver progresivamente la problemática del relevo generacional. Se pone el foco en la pesca extractiva como el ámbito donde queda más camino por recorrer en materia de igualdad, pese a ser el que genera más empleo.
- Atraer nuevas vocaciones entre la población joven a partir de mejoras laborales y más conocimiento del sector.
- Reconocer todas las profesiones ejercidas históricamente por mujeres.
- Identificar, de manera adecuada y exhaustiva, las necesidades de las trabajadoras del mar y los obstáculos actuales que impiden su correcto avance profesional.
- Mejorar la recopilación de datos oficiales sobre empleo femenino, especialmente los relativos al trabajo no remunerado que muchas mujeres siguen realizando de manera informal.
- Impulsar el empoderamiento femenino a través de la formación en liderazgo y gobernanza y el refuerzo de asociacionismo como líneas de acción prioritarias en este sentido.

- Garantizar que las mujeres del sector cuenten con una situación de partida lo suficientemente digna como para poder desenvolverse correctamente en todas las áreas de su vida, incluyendo el mundo laboral.

Las anteriores propuestas conectan con los distintos ejes y objetivos del II Plan de Igualdad 2021-2027 y concuerdan en la necesidad de seguir trabajando para alcanzar una igualdad real y efectiva en el sector, más allá del marco teórico. No obstante, existen aspectos críticos que, según los participantes en la evaluación, requieren de mayor esfuerzo por parte de las administraciones y agentes sectoriales y sociales. Se indican a continuación, a modo de síntesis, las principales claves y recomendaciones para futuras actuaciones, a la luz de los resultados y conclusiones expuestas:

- La disponibilidad de estadísticas oficiales sobre empleo femenino en el sector se considera deficiente. Los participantes consideran necesario realizar más estudios, así como fijar un criterio común y transversal a la hora de desagregar los datos según género en todas las estadísticas que tengan que ver con el empleo en el sector.
- La temporalidad que afecta a muchos oficios dentro del sector requiere de medidas y soluciones que palien la precariedad económica que traen consigo los períodos de inactividad, pues muchos de estos oficios son desempeñados mayoritariamente por mujeres; cuestión de gran preocupación para las profesionales del mar, especialmente para las que desarrollan actividades que se han visto muy afectadas en los últimos años por factores climáticos o medioambientales.
- La conciliación es uno de los grandes obstáculos para avanzar en otras áreas desde punto de vista de género. Sin conciliación no es posible alcanzar otros logros en materia de igualdad como un adecuado nivel de empleabilidad de las mujeres o su pleno desarrollo y ascenso profesional.
- Todos los grupos de interés coinciden en la necesidad de propiciar el liderazgo femenino y la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, aludiendo incluso a la necesidad de regular normativamente la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno y decisión, sobre todo, en el ámbito de las cofradías.
- El sector de la pesca extractiva se erige para el conjunto de los consultados como aquel dónde más esfuerzos en materia de género deben dirigirse, dado que es donde existen una menor tasa de empleo femenino derivada de la existencia de mayores barreras de acceso para las mujeres.
- Los distintos grupos de interés reconocen la importancia de continuar trabajando en áreas donde, en general, sí se está produciendo un considerable avance desde el punto de vista de la igualdad como es la visibilización y reconocimiento de las trabajadoras del mar, la sensibilización en materia de género, la formación adaptada a las mujeres del sector de cara a fomentar su emprendimiento y su desarrollo profesional y el apoyo al movimiento asociativo femenino.
- El conjunto del sector también coincide en la necesidad de transmitir una imagen positiva del sector para atraer el relevo generacional y consideran que las mujeres pueden aportar mucho en esta labor de difusión.