



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2017-2018**

**EL ROL DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA PESQUERA  
CÁNTABRA**

**WOMEN IN THE FISHING SECTOR OF CANTABRIA**

**AUTORA: Raquel Castillejo Hidalgo**

**DIRECTORES: Dr. IGNACIO LLORENTE GARCÍA  
Dra. MARIA DOLORES ODRIOZOLA ZAMANILLO**

# 1 CONTENIDO

---

PRESENTACIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN .....	2
OBJETIVOS .....	2
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. LOS ROLES DE LA MUJER EN LA PESCA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. IMPORTANCIA Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR .....</b>	<b>5</b>
3.1 TIPOLOGÍAS DE PUESTOS DE TRABAJO .....	8
3.1.1 ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO TRADICIONALES .....	8
1) COMPARATIVA DE PUESTOS .....	16
3.1.2 OTROS PUESTOS NO TRADICIONALES. La Acuicultura.....	18
3.1.3 LA CONTRATACIÓN .....	20
3.1.4 CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	22
3.2 POLÍTICAS DE FOMENTO Y DE IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR .....	24
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>28</b>

## **PRESENTACIÓN**

---

El presente estudio se desarrolla en el marco del trabajo de fin de grado correspondiente al Grado de Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria. En dicha investigación, se aporta una visión de la mujer en la industria pesquera en Cantabria. Se confeccionará una investigación acerca de las condiciones laborales de las trabajadoras de este sector, a través de un análisis de los puestos de trabajo, las políticas de fomento de su participación y la equiparación de derechos con los hombres.

## **JUSTIFICACIÓN**

---

El colectivo femenino ha sufrido una fuerte transformación dentro de todos los sectores del ámbito laboral en diferentes cuestiones. Materias como la equiparación de derechos, la desigualdad salarial, etc., son asuntos que están muy presentes en la actualidad. Gracias a la constante lucha y al esfuerzo de todos los trabajadores, las diferencias por razón de sexo cada vez son menores. El sector a tratar en este trabajo, el de la pesca, no iba a ser una excepción y, es por ello que, el trabajo quiere incrementar la visibilidad y el protagonismo que le corresponde a la figura de la mujer en dicha sección, ya que es un ámbito al que ha estado ligada, de una forma directa o indirecta, desde sus orígenes.

## **OBJETIVOS**

---

Entre los objetivos del trabajo se encuentran:

1. Dar visibilidad a la figura de la mujer en el mundo de la pesca.
2. Estudiar la importancia de la participación femenina en la industria pesquera cántabra.
3. Señalar los roles, tanto tradicionales como no tradicionales, de la mujer dentro de la pesca.
4. Identificar los cambios que se han ido produciendo a nivel sectorial.
5. Señalar las políticas de Gobierno que han tenido lugar para fomentar la participación femenina en la industria.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La pesca en Cantabria constituye una de las actividades precursoras en el desarrollo de la región y es que, esta Comunidad ha vivido ligada siempre al mar, con una larga tradición pesquera y marinera que ha caracterizado su forma de vida (Álvarez-Gancedo, 1998). Dicha actividad ha estado protagonizada en su mayoría por el género masculino y, aunque la mujer haya estado vinculada a la pesca, se le asociaba a roles o actividades realizadas en tierra.

En la actualidad, este esquema económico-social ha evolucionado y, a pesar de que la presencia de la mujer en las actividades pesqueras en el mar sigue siendo escasa, ha ido adquiriendo un papel mucho más activo en labores auxiliares de comercialización y gestión, así como de diversificación hacia otras actividades. Entre otras causas, ha sido clave el esfuerzo realizado por las mismas para dar a conocer su capacidad de emprendimiento y mostrar al mundo todos los aspectos positivos que pueden aportar al crecimiento económico de este negocio.

En la lucha por su incorporación en el sector no sólo ha sido importante el papel desempeñado por ellas, la figura masculina también ha tenido un rol significativo. Los hombres también han contribuido a que esas ideas arcaicas dejen de existir y es que, como indica Vieites-Baptista de Sousa (2018), visualizando el papel de las mujeres se erradicarán tópicos que aún siguen enraizados.

Es por ello por lo que se hace necesario mostrar los cambios que han sufrido las trabajadoras en el ámbito pesquero, los cuales han permitido a la mujer desarrollar técnicas y habilidades propias de cada puesto de trabajo. Además, resulta interesante efectuar una descripción de los puestos de trabajo y, para ello, se recurrirá a realizar un análisis de cada puesto de manera individual para, más tarde, confeccionar un estudio comparativo. Estos cambios no sólo se limitan a la tecnificación de las actividades, sino que, tal y como se verá a lo largo del trabajo, tanto las condiciones laborales como las políticas activas promovidas por el Gobierno y las entidades públicas para fomentar la participación de la mujer en el sector, también han sufrido modificaciones.

## 2. LOS ROLES DE LA MUJER EN LA PESCA

Tradicionalmente, los oficios desempeñados por la mujer no estaban vinculados directamente al mar. A pesar de ello, los varones necesitaban del trabajo de éstas para poder desarrollar una pesca óptima.

El arraigo de la actividad pesquera en Cantabria queda de manifiesto en las numerosas villas que, a lo largo de su costa, tienen una larga tradición pesquera, donde la vida de numerosas familias estaba y, todavía está en muchos casos, ligada al mar. Buen ejemplo de estas comunidades son Santoña, Laredo y Castro Urdiales. Además, en tiempos pasados, la dificultad en el acceso a estudios profesionales o superiores provocaba que el empleo relacionado con el mar fuese la principal salida de los jóvenes, ya que aprendían el oficio mientras practicaban, apuntalando así la continuidad de la tradición familiar en las siguientes generaciones.

En consecuencia, la actividad de la mujer en la pesca ha tenido (y tiene) mucha importancia y no sólo se limita a una actividad en concreto, sino que ofrece un gran abanico de posibilidades para dichas mujeres.

Estas labores distan mucho de lo que eran en el pasado a lo que se conoce en la actualidad. Es decir que, con el paso del tiempo, han ido evolucionando y tecnificándose. Atrás quedó, por ejemplo, los kilómetros que tenían que recorrer las mujeres que se dedicaban a la venta de sardinas por no poder utilizar un transporte público debido al olor que desprendía el pescado. Otra muestra de ello se puede observar al referirse a la actividad de las rederas, donde las trabajadoras no contaban con los utensilios de los que disponen ahora para confeccionar las redes, sino que tenían que hacer uso de sábanas, toldos, etc., instrumentos que dificultaban su trabajo. Pero no sólo se han modificado las herramientas con las que se trabajaba sino también los lugares donde desarrollaban las actividades. Antiguamente desarrollaban sus labores al aire libre, a diferencia de ahora, que lo hacen bajo una lonja cubierta.

Pero no solo los cambios se han producido alrededor de los roles tradicionales, sino que los cambios sociales, el mayor acceso a la educación y, especialmente, las nuevas prácticas y los avances tecnológicos, han traído consigo la aparición de nuevos puestos de trabajo en la industria pesquera, desempeñados tanto por hombres como por mujeres. Estos nuevos puestos están principalmente relacionados con la gestión de empresas, la

comercialización de los productos y el ámbito técnico de la producción. Puestos relacionados con la gerencia, compras, ventas, mantenimiento, ingeniería de procesos y productos, administración o biología son solo algunos ejemplos de puestos de trabajo desempeñados hoy día por mujeres en el ámbito de la industria pesquera.

### 3. IMPORTANCIA Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR

Históricamente, la actividad de la mujer en la industria pesquera ha pasado más desapercibida, siendo menos visible y pública que la de los hombres. Sin embargo, esta afirmación no significa que el género femenino no estuviera vinculado a este sector. La mujer ha estado siempre ligada al mundo pesquero desarrollando diversas actividades y, a pesar de que no las ejecutaran en la mar, han contribuido de manera directa al desarrollo y soporte de esta industria, siendo una pieza fundamental en las propias familias de pescadores.

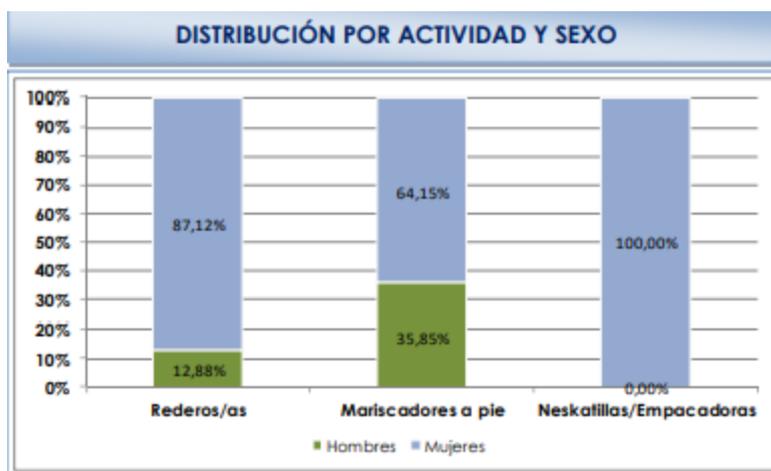
A pesar de los avances acaecidos en los últimos años, su labor ha carecido del valor que le corresponde, permaneciendo a la sombra del hombre hasta hace relativamente poco. De hecho, el papel femenino en el sector siempre ha sido considerado como un añadido al trabajo que desempeñaban los hombres, prevaleciendo éste frente al desarrollado por las mujeres.

Como consecuencia, las mujeres tenían mayor representación en ciertos tipos de actividades complementarias forjándose, así, determinados roles femeninos en el sector. Podría decirse, pues, que existe una segregación laboral en el sector pesquero, ya que la mujer tiene mayor tasa de ocupación en las tareas consideradas más compatibles con las actividades propias del hogar, siendo la presencia que ostentan en otros ámbitos (como puede ser la pesca de altura) casi nula o inexistente.

Todo ello ha generado infinidad de dificultades que impedían avanzar en la equiparación de los derechos de la mujer con los de los hombres. Martínez-García (2015) habla de una separación o clasificación arcaica entre sexos y define el papel de la mujer en la pesca como invisible, marginal y precario debido a la escasa legislación que la regula, la minusvaloración de sus labores y el carácter excepcional de su profesión. Pero esta opinión no es una opinión aislada, ya que se repite en muchos otros estudios y proyectos que afirman que, a pesar de que la presencia de la mujer a lo largo de toda la

cadena productiva ha ganado relevancia en los últimos tiempos, es cierto que es más notable en unas actividades que en otras (Fuente: Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero (2015-2020)). Tales afirmaciones se reflejan en la tabla que se expone a continuación, donde se puede observar que, a fecha 2016, labores tradicionales como pueden ser el marisqueo, la confección de redes o las funciones desempeñadas por las neskatillas/empacadoras<sup>1</sup> son, a día de hoy, actividades que cuentan con mayor presencia femenina dentro del sector.

Tabla 1. Distribución por Actividad y Sexo



Fuente: MAPAMA (Datos 2016)

En las dos últimas décadas se ha tratado de visibilizar y valorar el trabajo desempeñado por las mujeres abriendo camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo cual constituye un objetivo prioritario en la legislación europea, nacional y regional (Fuente: Junta de Andalucía - Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Turismo, 2015), y es que éstas desempeñan un papel importantísimo en este sector, como demuestra la Tabla 2 que recoge, por razón de sexo, la presencia de los trabajadores y trabajadoras inscritos en el Régimen Especial del Mar (en adelante, REM) por Comunidad Autónoma.

En concreto, en la Comunidad Autónoma de Cantabria (ver Tabla 3), se ha puntualizado que la pesca es un ámbito muy importante en la economía de la región, lo cual queda reflejado en las estadísticas de empleo donde, a pesar de ser un sector tradicional y no

<sup>1</sup> Actividad llevada a cabo en el País Vasco consistente en recibir a los barcos en tierra para proceder a su descarga, llevar la mercancía hasta el lugar de trabajo y poner el género a la venta. En su mayoría, esta labor se realiza por familiares de los pescadores: esposas, hijas, hermanas, etc.

muy conocido (o elegido) por las nuevas generaciones, cuenta con una gran representación, tanto femenina como masculina.

Tabla 2. Inscritos en el REM por CCAA segregados por razón de sexo

INSCRITOS EN EL REM POR CCAA	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	7.540	371	7.911
Asturias	1.643	116	1.759
Madrid	3.012	635	3.647
Comunidad Valenciana	5.323	892	6.215
Canarias	5.000	817	5.817
Cantabria	810	101	911
Cataluña	5.190	633	5.823
Ceuta	189	12	201
Galicia	15.386	5.187	20.573
Islas Baleares	1.388	216	1.604
Melilla	64	16	80
Murcia	871	46	917
País Vasco	2.932	384	3.316
<b>TOTAL</b>	<b>49.348</b>	<b>9.426</b>	<b>58.774</b>

Fuente: MAPAMA (Datos: 2016)

Tabla 3: Afiliados a la Seguridad Social en Cantabria

Régimen	2013 (1)			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total (2)	Hombres	Mujeres	Total (2)	Hombres	Mujeres	Total (2)
Régimen General	75.818	69.655	145.474	76.190	70.827	147.017	78.952	72.928	151.881
S.E. Agrario	484	81	565	507	80	587	569	87	656
S.E. del Hogar	236	5.550	5.786	221	5.476	5.697	205	5.415	5.620
R.E. del Mar	1.140	119	1.259	1.180	115	1.295	1.190	118	1.308
R.E.T.A	25.778	15.467	41.247	26.108	15.684	41.793	26.269	15.907	42.177
<b>Total</b>	<b>103.456</b>	<b>90.873</b>	<b>194.331</b>	<b>104.206</b>	<b>92.182</b>	<b>196.389</b>	<b>107.184</b>	<b>94.456</b>	<b>201.642</b>

Fuente: ICANE (2016)

En resumen, se considera de gran relevancia el papel que desarrollan las mujeres en la industria y economía pesquera, representando la mitad de la población trabajadora total del mundo en el sector pesquero, marisquero, acuicultura, procesamiento de marisco y todos los servicios relacionados (Fish Forward, 2015). Además, su participación se extiende a toda la cadena de valor, tanto las anteriores como las posteriores a la captura. En palabras de Correa (2015), “las mujeres desempeñan un papel fundamental en los entornos marinos y las economías relacionadas con la pesca”.

Para acercar la historia de estas trabajadoras a nuestro entorno, darle visibilidad y que se valore todo el trabajo que han realizado durante tantos años en la actividad pesquera y acuícola, existe el Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero<sup>2</sup>, coloquio que ya va por su cuarta edición. La última edición tuvo lugar en 2015 en

<sup>2</sup> El Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero tiene como objetivo dar a conocer de primera mano tanto la situación que atraviesa la mujer en dicho sector en las Comunidades Autónomas que conforman la nación como las políticas que se desarrollan dirigidas a dicho colectivo.

Santander, bajo el título “*Mujeres en el sector pesquero y acuícola: las grandes protagonistas*”. La consejera de Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural de Cantabria en el periodo 2011-2015 afirmó que las mujeres que se dedican a la industria pesquera son “heroínas anónimas que, poco a poco, van viendo al fin cómo se abren paso sus derechos” (Martínez, 2015).

Pero ese prestigio que poseen las trabajadoras del sector pesquero no sólo se limita al ámbito local, sino que también a nivel nacional se les reconoce esa gran labor que han llevado a cabo. Desde el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente se ha destacado a la mujer como un ejemplo de entrega a la vez que, de sacrificio, señalándolas como una parte vital en el crecimiento y desarrollo del sector (Tejerina, 2015).

Es por ello, por lo que el Gobierno de España a través de dicho Ministerio, ha querido otorgar un reconocimiento a todas aquellas trabajadoras que han dedicado su vida a este sector bajo el título “*Historias de una vida en la pesca*”, una sección creada para gratificar a aquellas mujeres que han vivido vinculadas al mundo de la pesca, haciendo posible visualizar el trabajo del colectivo femenino en dicho ámbito. Este reconocimiento se lo ha llevado, entre otras, una castreña (Mercedes Perales Villa), la cual resalta la importancia del trabajo en la mar y se siente orgullosa de todas las trabajadoras que, como ella, han ocupado su vida en esta industria. (Fuente: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2015).

### **3.1 TIPOLOGÍAS DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **3.1.1 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO TRADICIONALES**

Carrasco (2009) define el análisis de los puestos de trabajo como un procedimiento mediante el cual se obtiene información acerca de los puestos de trabajo, ciñéndose en el contenido, aspectos y condiciones que le rodean. Dicha información extraída de la descripción de los puestos de trabajo será utilizada por las empresas para valorar cada puesto. Una de las técnicas más utilizadas es seguir una escala de puntos para cada factor (siendo un factor la característica identificada por la empresa como importante para los puestos de trabajo) y otorgar, según el puesto, la puntuación merecida al mismo. Finalmente, sumando las puntuaciones de todos los factores (siempre y cuando estos factores no sean ponderados con distinto peso), es posible conocer una valoración

numérica de cada puesto de trabajo y establecer comparativas entre todos los que tenga la empresa, lo que permite identificar los puestos clave.

En este caso, como no se está analizando una empresa en concreto con una finalidad comercial concreta ni tampoco se tiene una descripción de puestos basada en las tareas asignadas o las categorías a las que pertenecen, no es objetivo de este trabajo obtener una puntuación numérica que nos permita comparar la importancia de los puestos. Sin embargo, sí es posible hacer una breve ficha que tenga en cuenta ciertos factores genéricos y condiciones de trabajo de los puestos de trabajo que a continuación se van a definir y determinar si ese factor tiene una incidencia baja, media o alta en los puestos de trabajo.

Tabla 4: Factores genéricos y condiciones de los puestos de trabajo

Categorías	Factores genéricos	Baja	Media	Alta
<b>FORMACIÓN Y EXPERIENCIA</b>	Formación: Conocimientos técnicos	10	20	30
	Experiencia	10	20	30
<b>APTITUDES GENERALES</b>	Iniciativa	10	20	30
	Autonomía	10	20	30
	Diversidad de Tareas	10	20	30
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	Esfuerzo físico	10	20	30
	Peligrosidad	10	20	30
	Trabajo en el medio externo	10	20	30
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Responsabilidad sobre el medio	10	20	30
	Responsabilidad sobre resultados	10	20	30

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la anterior descripción, se escogerán una serie de factores valorables en tres niveles o grados según su presencia en el puesto (baja, media o alta). Puntualizar que la valoración de cada factor totalmente subjetiva, en función de la información existente de cada una de las actividades. La primera designación, como ya se ha comentado, corresponderá a un nivel bajo, conformando unas características apenas presentes en el puesto, al que se le otorgará 10 puntos. El segundo nivel, denominado nivel medio tendrá un valor de 20 puntos, equiparable a unas características presentes en el puesto pero que no tienen una importancia destacable. Por último, al último componente se le asignará la denominación de alta y un valor de 30 puntos, lo cual equivale a una presencia notable en el puesto de trabajo.

Una vez explicado en qué consiste este análisis, se procederá a valorar los principales puestos de trabajo en los que la mujer participa dentro del sector pesquero. Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo se realizará una tabla comparativa factor a factor. Analizar en qué grado se presentan los distintos factores (ej: esfuerzo físico) en los diferentes puestos de trabajo que participa la mujer permitirá identificar los puestos con mejores condiciones laborales, o los que presentan menores barreras a las nuevas incorporaciones.

## MARISQUEO

En este tipo de pesca cada Comunidad Autónoma tiene atribuida una serie de competencias por lo que, cada una de ellas, ha elaborado su propia regulación para esta actividad que engloba, además, una definición específica para el marisqueo.



Imagen 1. Fuente: Pontevedra Viva

En Cantabria se trata de la “actividad extractiva dirigida a la captura de moluscos, crustáceos y equinodermos del medio natural con fines comerciales” (Fuente: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2016). Además de ello, se encargan en gran medida de limpiezas, traslados, rastreos, siembras y vigilancias informativas que conforman técnicas y labores de semicultivo, llevadas a cabo para incrementar la producción

Desde los orígenes del marisqueo hasta la actualidad, este oficio ha sido desarrollado casi en su totalidad -un 95%- por mujeres. La presencia casi total del género femenino se ha visto influenciada por el control de la técnica que las mujeres ostentan sobre ello, el conocimiento tanto de los recursos naturales como del medio y de aspectos más generales como pueden ser la capacidad que tiene la mujer a la hora de organizarse, el asociacionismo y la presencia continuada en esta práctica pesquera.

Además, el hecho de que los hombres fueran los que se embarcaban generaba que las mujeres se quedaran en tierra ejerciendo esta técnica, lo cual garantizaba que se consiguiera buena parte del producto para subsistir. Gracias a ello, el marisqueo se ha ido convirtiendo en una técnica imprescindible en el sector pesquero y, a pesar de que existan diferentes modalidades de marisqueo, la mayoría de las mariscadoras se concentran básicamente en el marisqueo a pie. Según los datos aportados por el Instituto

Social de la Marina (ISM) en el año 2014, España contaba con 4.384 mariscadores de los cuales, 2.981 pertenecían al género femenino, lo que equivale a un 68%. Cantabria es la segunda Comunidad Autónoma con más aporte de mariscadoras por detrás de Galicia, con una presencia del 1,1% (33 mariscadoras a pie) frente al 97,7% (2.931 mujeres) de la primera, que abarca la práctica totalidad de la actividad. (Fuente: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente, 2016).

Para poder ejercer de manera profesional esta actividad, las mujeres deben poseer un permiso de explotación para el marisqueo a pie, el cual será expedido por la autoridad competente en materia de pesca y acuicultura de Cantabria en función de la modalidad extractiva que éstas desempeñen. Para el marisqueo a flote, en vez de ostentar una licencia atribuible a su persona física, deberán disponer de una licencia en relación a la embarcación. Dicho trabajo se realiza aprovechando la bajamar diurna y se verá condicionada por la marea y por la climatología. En cuanto a la época de extracción, se puede decir que se prolonga a lo largo de todo el año aunque, cierto es, que hay periodos de veda para las diferentes especies.

Tabla 5: Factores genéricos y condiciones de los puestos de trabajo

Categorías	Factores genéricos	Baja	Media	Alta
<b>FORMACIÓN Y EXPERIENCIA</b>	Formación: Conocimientos técnicos		20	
	Experiencia		20	
<b>APTITUDES GENERALES</b>	Iniciativa		20	
	Autonomía			30
	Diversidad de Tareas			30
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	Esfuerzo físico			30
	Peligrosidad		20	
	Trabajo en el medio externo			30
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Responsabilidad sobre el medio			30
	Responsabilidad sobre resultados			30
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>			260	

Fuente: Elaboración propia

El puesto de trabajo de una mariscadora requiere amplios conocimientos tanto de las circunstancias del entorno en las que tienen lugar su actividad como de las características de todo tipo de marisco que recoge. En cuanto a las herramientas que utilizan para la extracción de estos, se podría decir que son parecidas a las de la agricultura, pero adaptadas para el trabajo en el mar. Además, las trabajadoras que realizan la actividad en la playa llevan a cabo funciones ajenas al marisqueo tales como

la limpieza, labores de semicultivo de la simiente del molusco, apoyo a los vigilantes, entre otras muchas. Considerando la descripción cualitativa anterior sobre este tipo de puesto de trabajo, se hace una valoración genérica de en qué grado afectarían los distintos factores (Tabla 5).

Por último, señalar, que en Cantabria en 2017 se ha publicado en el BOC (Boletín Oficial de Cantabria) por parte de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, una orden en la que se establecen nuevos periodos en los cuales queda prohibido realizar el marisqueo. En base a estas restricciones, son ellas sus propias jefas y las que se encargan de gestionar el tiempo de pesca, por lo que cabe destacar la autonomía que tienen éstas en la realización de su labor, tal y como se señala en la Tabla 5.

### REDERAS

Este colectivo realiza, dentro de la pesca, una labor manual y cualificada que viene siendo desarrollada en nuestro país desde el siglo pasado, adaptándose a las demandas de los barcos y a los tipos de arte que ocupaban los mismos en las costas españolas.



*Imagen 2. Fuente: Cadena Ser*

Dicha labor se desarrolla con las manos y requiere una gran destreza y habilidad, la cual se adquiere realizando la actividad diariamente. Constituye, por tanto, un aprendizaje no formal basado en la propia experiencia que, generalmente, se transmite de generación en generación.

La labor de confeccionar, reparar y mantener en perfecto estado la red de pesca no es la única actividad que se desarrolla en este tipo de trabajo ya que, además de la fabricación de redes nuevas o la reparación de las ya elaboradas, realizan tareas de colocación y traslado de redes. Estas actividades son realizadas por las mujeres contratadas para esta actividad sin importar la antigüedad o el tipo de cargo que desempeñen.

Al ser un trabajo en el cual no existe captura, las trabajadoras pueden desarrollar su labor a la intemperie en el muelle, en naves o carpas habilitadas, en sus propios domicilios o alternar varias opciones, siempre y cuando se disponga de los materiales necesarios y las maquinarias que faciliten el traslado de las redes.

En cuanto al horario y volumen de trabajo al cual están expuestas estas trabajadoras, al realizar el trabajo por cuenta propia no suelen estar sujetas a un horario fijo. Si se habla de la remuneración obtenida, el sueldo que obtienen por ello suele ser entre 200 y 400 euros brutos al mes. Aunque, si hablamos del sistema de remuneración más habitual (por pieza rematada), el importe puede variar en función del tipo de red. Con todo ello, se procede a plasmar en la tabla la descripción de este tipo de trabajo, la cual quedaría de la siguiente manera:

Tabla 6: Factores genéricos y condiciones de los puestos de trabajo

Categorías	Factores genéricos	Baja	Media	Alta
<b>FORMACIÓN Y EXPERIENCIA</b>	Formación: Conocimientos técnicos	10		
	Experiencia			30
<b>APTITUDES GENERALES</b>	Iniciativa	10		
	Autonomía		20	
	Diversidad de Tareas	10		
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	Esfuerzo físico	10		
	Peligrosidad	10		
	Trabajo en el medio externo	10		
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Responsabilidad sobre el medio	10		
	Responsabilidad sobre resultados	10		
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>		130		

Fuente: Elaboración propia

Por último, cabe destacar que desde sus orígenes esta labor se ha vinculado a la mujer, ya que en torno al 89% de la actividad era desarrollada por ellas. A pesar de ello, existe más presencia masculina que en otras tareas del sector realizadas principalmente por mujeres.

En el año 2010, el Instituto Social de la Marina (en adelante, ISM) señaló que en el Régimen Especial de los trabajadores del Mar existía un total de 763 profesionales que se podían incluir en el colectivo de reparación de otros equipos y que, de ese número, 683 eran mujeres frente a 80 hombres. Por lo que, una vez más, se puede observar que el género femenino ocupa más de la mitad de esta actividad, concretamente un 89,5% del total de personas que se dedican a ello en territorio nacional.

En el caso de Cantabria, la totalidad de las 16 personas empleadas en ese año 2010 eran mujeres (Fuente: Ministerio Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2012). El predominio se extiende, también, a toda la Costa Atlántica. En Galicia, el número

asciende a 560 (92,5% del total de la población de esta CCAA que se dedica a ello), en el País Vasco, por su parte, son 72 las mujeres que dan ocupación a esta labor, conformando un 97,2% del total en esta CCAA, porcentaje que coincide con el que se registra en Asturias, donde son 33 las mujeres rederas. Todo ello supone el 99,7% del total de mujeres rederas en España: en Galicia se encuentra el 81,99%, en el País Vasco el 10,54%, en Asturias un 4,83% y, por último, en Cantabria un 2,34%.

### **TRABAJADORAS EN EMPRESAS DE TRANSFORMACIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y EN EMPRESAS CONSERVERAS**

En épocas de baja tasa de ocupación, las mujeres comenzaron a vincularse al mundo de la pesca. Lo hacían como elaboradoras y transformadoras del producto desembarcado en los puertos procedentes de la actividad pesquera desempeñada, generalmente, por hombres.



*Imagen 3. Fuente: Faro de Vigo*

Este trabajo se fue profesionalizando y, con el tiempo, facilitó la industrialización regional de las zonas costeras, ganando con ello el prestigio y la fama de las conservas y haciendo de ello un sector competitivo, sostenible y rentable.

Sin embargo, desde la aparición de la industria de la transformación y las empresas conserveras y, a pesar de ser un género importante en el sector de la transformación, las mujeres han constituido una mano de obra de carácter eventual, siendo contratadas en la mayoría de las ocasiones por campañas. En dichas contrataciones abundaba la irregularidad pesquera<sup>3</sup> (dependía de la existencia o no de capturas) y escaseaba la formación, siendo ésta informal y no funcional.

Fruto de la desigualdad de tipo contractual que provocan estas condiciones precarias, el trabajo discontinuo de la mujer deriva en una alta disponibilidad, una baja cualificación y se encuentra sujeta a una flexibilidad horaria. Pero no sólo se limita a esto, ya que las

<sup>3</sup> *En algunos periodos las trabajadoras podían llegar a trabajar de 75 a 85 horas semanales (equivalente a doce horas diarias sin el pertinente descanso del domingo) y encontrarse con otros periodos en los que la jornada laboral era de apenas 10 a 20 horas semanales. Situación distinta ocurre con los hombres, los cuales se rigen por contratos fijos y cualificados (Fuente: Junta de Andalucía – Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino).*

mujeres ven mermada su capacidad de promoción, el salario se convierte en un elemento casi imposible de incrementar y la tan valiosa antigüedad que pone a todo trabajador en una situación ventajosa respecto del resto, para ellas no tiene ningún tipo de beneficio.

Siguiendo el patrón establecido en los demás puestos de trabajo, la Tabla 5 recoge la valoración de los factores genéricos y condiciones laborales para el caso del trabajo de la mujer en las empresas de transformación de pescado.

Tabla 7: Factores genéricos y condiciones de los puestos de trabajo

Categorías	Factores genéricos	Baja	Media	Alta
<b>FORMACIÓN Y EXPERIENCIA</b>	Formación: Conocimientos técnicos	10		
	Experiencia	10		
<b>APTITUDES GENERALES</b>	Iniciativa	10		
	Autonomía	10		
	Diversidad de Tareas	10		
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	Esfuerzo físico		20	
	Peligrosidad	10		
	Trabajo en el medio externo	10		
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Responsabilidad sobre el medio	10		
	Responsabilidad sobre resultados	10		
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>		110		

Fuente: Elaboración propia

Con todas las desventajas con las que se encuentra la mujer a la hora de desarrollar este tipo de trabajo, los puestos de trabajo en la industria conservera están ocupados en términos medios en un 75% por el género femenino en España (Fuente: Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, 2018), en donde desempeñan un importantísimo y diverso papel que genera empleo, riqueza y bienestar social en aquellos pueblos costeros. Además, actualmente las necesidades de personal en esta actividad dependen del número de capturas que se produzcan durante la temporada de pesca de las principales especies transformadas (anchoa, atún...). Sin embargo, el sector está intentando dar estabilidad a la plantilla y que la contratación eventual se realice únicamente en circunstancias excepcionales tales como cubrir bajas de incapacidad temporal, ausencias imprevistas, etc.

En Cantabria, como en el resto de las Comunidades Autónomas, también predomina la figura de la mujer en el sector, dándose especial importancia a la figura de la sobadora

de anchoa. La tradición vincula a la región a este tipo de pescado, ya que muchas mujeres han pasado toda su vida elaborando de manera artesanal la transformación del bocarte en anchoa.

### 3.1.2 COMPARATIVA DE PUESTOS TRADICIONALES

En este sub-apartado se comparan las valoraciones de los puestos analizados anteriormente para detectar aquellos puestos que, según los factores a valorar pueden ser más demandantes de esfuerzo físico, experiencia, iniciativa, autonomía, formación, etc. En definitiva, una vez definidos los puestos de trabajo en los que participa la mujer en el sector pesquero y comparados (aunque de forma general), la aportación de este trabajo responde a lo siguiente:

- ¿Qué puestos tienen menores barreras de entrada o requisitos? ¿Qué puestos exigen una especialización formativa? ¿es un conocimiento tácito o explícito?
- Respecto a los factores que representan los riesgos físicos de los trabajadores que los ostentan, ¿qué puestos serían menos atractivos?

Para ayudar a la comprensión de dichas comparaciones, en primer lugar, se plasmarán los resultados en una única tabla que englobará todos los puestos de trabajo descritos con anterioridad, además de los factores que se utilizaron para su valoración.

Tabla 8: Comparativa entre los diferentes puestos de trabajo

Categorías	Factores genéricos	Mariscadora	Redera	Conservera
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	Formación: Conocimientos técnicos	20	10	10
	Experiencia	20	30	10
APTITUDES GENERALES	Iniciativa	20	10	10
	Autonomía	30	20	10
	Diversidad de Tareas	30	10	10
RIESGOS FÍSICOS	Esfuerzo físico	30	10	20
	Peligrosidad	20	10	10
	Trabajo en el medio externo	30	10	10
RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre el medio	30	10	10
	Responsabilidad sobre resultados	30	10	10
PUNTUACIÓN TOTAL		260	130	110

Fuente: Elaboración propia

La formación y la experiencia pueden suponer en algunos sectores barreras de entrada para acceder a puestos de trabajo concretos. En la comparativa de puestos realizada en

este trabajo sobre puestos del sector pesquero, existen diferencias respecto a los conocimientos técnicos requeridos, ya que para una mariscadora es necesario un nivel medio, mientras que para las otras dos actividades no es importante o necesario tener conocimientos técnicos. Sin embargo, las rederas, por su parte, tienen que tener mayor experiencia para llevar a cabo su labor, ya que la técnica requerida para crear redes es muy especializada. En el caso de las conserveras este aspecto es menos significativo, es decir, puede optar al trabajo cualquier trabajador/a sin necesidad de experiencia, sin ningún tipo de formación. Es necesario resaltar que los conocimientos (en el caso de la mariscadora) y la experiencia (en el caso de la redera) requeridos para estos puestos, son generalmente transmitidos de forma generacional entre las familias o por arraigo cultural de la localización donde se llevan a cabo estas actividades. No se trata en ningún caso de conocimiento explícito, reglado y fácil de adquirir, lo que podría considerarse una barrera de entrada para nuevos demandantes de empleo.

En la categoría de aptitudes generales, son las conserveras quienes ostentan un nivel bajo de iniciativa o autonomía, ya que resulta un trabajo muy monótono, término que ocurre a la inversa en el oficio de la marisquera, donde las aptitudes denominadas como generales son imprescindibles a la hora de desarrollar la tarea puesto que serán ellas, con la ayuda de las mareas, las encargadas de gestionar su trabajo adaptándose a las condiciones físicas que posean.

Por otro lado, se encuentran los riesgos físicos y las responsabilidades tanto sobre el medio como sobre los resultados, representando en conjunto las condiciones laborales de los puestos. Respecto a estos factores, se observa que la mariscadora, tal y como ya se ha señalado con anterioridad, debe poseer unas condiciones físicas mejores que las trabajadoras de las otras dos actividades ya que, debido a las circunstancias a las que se enfrenta (mareas, temporal, etc), deben realizar un mayor esfuerzo físico. En cuanto a la responsabilidad sobre el medio, en el caso de las rederas y conserveras será menor, puesto que éstas pueden desarrollar su trabajo bajo cubierta (lo que lo hace, además, menos peligroso) al contrario que en el oficio marisquero, donde las trabajadoras deben acceder al medio externo. Misma responsabilidad tienen sobre los resultados ya que, dependerá de la cantidad pescada el beneficio que éstas obtengan, lo cual no ocurre con los otros dos puestos descritos.

Los datos descriptivos de estos tres puestos de trabajo, también nos permiten considerar otros aspectos a parte de los valorados anteriormente. Uno de ellos sería la posibilidad

de conciliación o flexibilidad horaria de este tipo de puestos, donde es posible que los puestos redera o conservera sean mucho más flexibles que en el caso de la mariscadora, que debe regirse por las condiciones medioambientales en las que realiza su actividad.

### 3.1.3 OTROS PUESTOS NO TRADICIONALES. La Acuicultura

#### ACUICULTURA

Según la FAO (2003), la acuicultura consiste en la cría de organismos acuáticos (peces, moluscos, crustáceos y plantas) llevada a cabo mediante la intervención humana para el incremento de la producción. Las técnicas se desarrollarán en distintas fases de cría o cultivo y se extenderán hasta que llegue el momento de su recogida.

El Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente señala que en el año 2015, el número de unidades de trabajo anual (UTA) en la acuicultura española fue de 6.813 (APROMAR, 2017), si bien esta cifra se encontraba repartida entre 18.076 personas. El informe de la asociación APROMAR trata, además, del reparto del trabajo. Principalmente se trata de personas autónomas, pero también se puede observar personal operario especializado y no especializado, técnicos, administrativos... como aparece en el gráfico que se aporta a continuación:

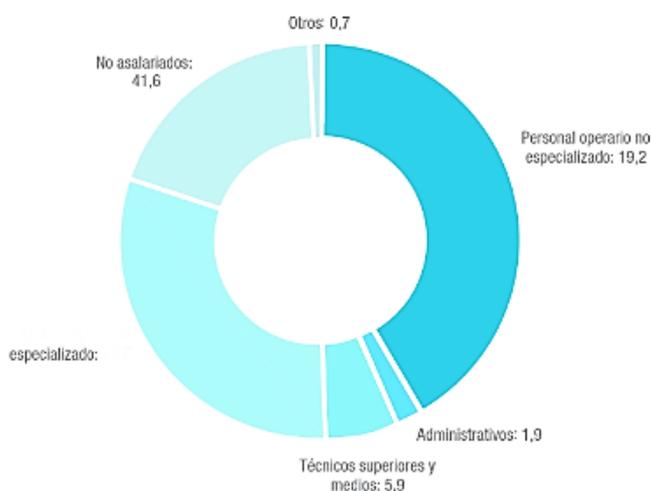


Gráfico 1. Distribución del empleo en la acuicultura marina en España, por categoría profesional, en 2015 (MAPAMA).

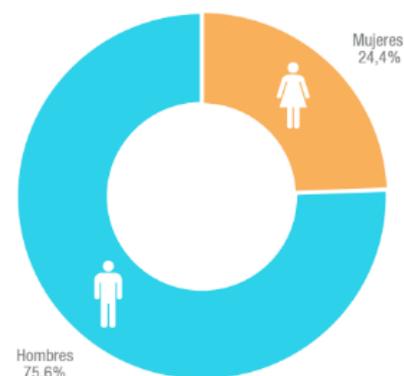
Este gráfico muestra que, para dedicarse a la acuicultura, se necesita una especialización y cierto nivel de estudios. Por ejemplo, en la fase de cría (donde se reproducen las

especies a cultivar) el perfil requerido es el de un titulado superior como biólogos, veterinarios, licenciados en farmacia o ciencias del mar, etc., ya que el trabajo a desarrollar implica el diseño de estrategias, control de la temperatura del agua, tareas de laboratorio, elaboración de preparados biológicos, etc., que necesitan de cierta preparación específica. Tienen cabida, también, personal de módulo superior en producción agrícola, por ejemplo. En la fase de preengorde, donde las crías se adaptan

al medio natural, serán los auxiliares acuicultores, jefes de planta y técnicos. Para la fase de engorde, que es cuando los peces crecen hasta un tamaño adecuado, no se requiere estudios técnicos ya que lo llevan a cabo pescadores, rederos, personal de las plataformas de las jaulas... Y, por último, en la fase de procesado y manipulación (cuando estos peces ya han crecido y, antes de pasar a la comercialización, pasan a una fábrica para su procesamiento) el perfil profesional más común es el de envasadores, procesadores, evisceradores... para lavar, eviscerar y procesar el pescado.

En el informe desarrollado por APROMAR se observa también que realizan una segregación por sexo, quedando de la siguiente forma:

*Gráfico 2. Distribución del empleo calculado sobre Unidades de Trabajo Anual (UTA) en la acuicultura en España, por sexo (MAPAMA, Datos 2015).*



Esta segmentación responde, principalmente, a la tradición. Es decir, se da cierta masculinización del trabajo en ciertas labores debido al esfuerzo físico que conlleva su realización (labores de campo), bien sea por la dureza de las actividades realizadas en piscifactorías, marismas... o porque la escasa automatización de procesos implique una elevada carga física. La mujer, en lo que a ello respecta, tiene más presencia en fases como el procesado de fábricas o plantas de producción, trabajos administrativos o el trabajo de oficina.

A pesar de la segregación laboral entre ambos sexos que se puede observar en el gráfico anterior, Ojeda (2016) establece que la presencia de mujeres en la actualidad es frecuente en todas las ocupaciones del sector acuícola, resaltando que lo importante es la obtención de conocimientos en formaciones profesionales y universidades. Además, recalca la importancia de que la mujer tenga valentía, capacidad de decisión y visión de negocio para emprender y crear nuevas empresas tanto productoras como proveedoras de equipos o servicios acuícolas para seguir fomentando la incorporación de éstas en el sector acuícola.

Debido a la amplitud de labores que se desarrollan en este sector, resulta muy arduo plasmar en una tabla el contenido de dicho apartado, ya que abarca muchas profesiones difíciles de comparar entre sí.

### 3.1.4 LA CONTRATACIÓN

El Instituto Cántabro de Empleo (ICANE)<sup>4</sup> señala que, en el primer trimestre del año 2018, el número de personas activas dedicadas a la agricultura y a la pesca era de 6.782, de las cuales sólo 1.871 son mujeres.

Tabla 8: Ocupados por sector económico (CNAE 2.009) y tipo de jornada

Sexo	Sector	Completa	Parcial	Total
Mujeres	Agricultura y pesca	1.871	0	1.871
	Industria y minería	6.660	825	7.484
	Construcción	950	319	1.268
	Servicios	71.476	27.260	98.736
	<b>Total</b>	<b>80.956</b>	<b>28.403</b>	<b>109.359</b>
Varones	Agricultura y pesca	4.911	0	4.911
	Industria y minería	28.685	725	29.410
	Construcción	13.179	462	13.641
	Servicios	72.222	6.072	78.294
	<b>Total</b>	<b>118.998</b>	<b>7.259</b>	<b>126.257</b>
Total	Agricultura y pesca	6.782	0	6.782
	Industria y minería	35.345	1.550	36.895
	Construcción	14.129	781	14.910
	Servicios	143.698	33.332	177.030
	<b>Total</b>	<b>199.953</b>	<b>35.663</b>	<b>235.616</b>

Fuente: ICANE

En cuanto al tipo de contrato, en este sector prevalece el contrato indefinido. Aun así, en una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística sobre la población activa en 2012, los contratos temporales (27,5%) son más frecuentes en la actividad pesquera que en el resto de sectores (23,6%, dato promedio del resto de sectores de actividad). (Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014).

En relación al tipo de contrato, dentro de los indefinidos el más recurrido en el sector pesquero es el contrato fijo-discontinuo, que son aquellos en los que el trabajador pertenece a la plantilla empresarial (con todas las ventajas y obligaciones de las que goza un trabajador fijo común) pero, a diferencia de un contrato fijo, sólo desempeñan su labor una parte del año en la empresa. Digamos que es una actividad intermitente o cíclica, recurriendo al trabajador cuando el empresario requiere de sus servicios, siendo

<sup>4</sup> A nivel nacional se puede consultar este tipo de datos en el Instituto Nacional de Estadística (INE).

lo más habitual que éste sea llamado en los picos de mayor producción o temporadas con mayor número de ventas. Es decir, durante el contrato de trabajo se prestan como labores permanentes pero discontinuas.

Por otro lado y, a pesar que sea la contratación indefinida la que prevalece, se puede recurrir a las Empresas de Trabajo Temporal, las cuales dan ocupación a un gran número de trabajadores. Tienen por objeto la cesión de éstos a través de un “contrato de puesta a disposición” por un periodo determinado a otras entidades. Esta vinculación empresario-trabajador puede ser puntual y que su duración sea de tan sólo un día o puede prolongarse en el tiempo y llegar a durar varios meses.<sup>5</sup>

Antes de comenzar a hablar de números, es importante destacar que es difícil encontrar encuestas en las que aparezca únicamente el sector pesquero como tal. En casi la totalidad de estadísticas aparece junto con la agricultura y la ganadería, conformando el sector primario.

En España, el número de ETTs autorizadas a 31 de mayo de 2016 fue de 259. Asimismo, el número de contratos de puesta a disposición<sup>6</sup> fue de 1.307.307 (Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). La estadística realizada a tal fecha situó al sector pesquero junto a las demás actividades que conforman el sector primario (agricultura y ganadería) y a la silvicultura en segundo lugar, con un 17,6%, dando lugar a 230.204 contrataciones, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social para España (2016)

<sup>5</sup> Finalizada la relación laboral derivada de la ETT, entorno al 35% de los trabajadores son contratados por la empresa usuaria. Esto quiere decir que la contratación por parte de las empresas de trabajo temporal están justificadas y son un puente hacia la contratación estable.

<sup>6</sup> Se denomina contrato de puesta a disposición al confeccionado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, cuyo fin es la cesión del trabajador a ésta última para que preste sus servicios.

La misma encuesta registra que Cantabria es una de las Comunidades Autónomas donde más han crecido los contratos de puesta a disposición en toda la economía de la región con un 42,7%, dando lugar al mayor número de contratos de este tipo desde 2002.

En cuanto a la contratación temporal, a pesar de que en Cantabria es preocupante (un 93% de los contratos de trabajo tuvieron este carácter en 2016), el informe anual realizado por el sindicato UGT respecto de la contratación temporal en Cantabria en 2016 sitúa al sector primario en último lugar, con un 86,6% de las contrataciones, por detrás del sector de la construcción (89,2%), servicios (93,02%) y, por último, el sector industrial, con un 95,9% de las mismas.

La razón por la cual la pesca registra un porcentaje tan alto de temporalidad reside en que, este sector, tiene épocas del año donde la existencia de pescado hace posible la contratación frente a otras en las cuales escasea, haciendo totalmente prescindible la presencia del trabajador en la empresa.

### **3.1.5 CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

En la actualidad, el trabajo remunerado constituye un condicionante para responder a las responsabilidades del individuo y, en muchas ocasiones, éste se ve obligado a compaginar la actividad laboral con sus ocupaciones personales y familiares. Estas últimas afectan, en mayor medida, a la mujer. Consecuencia de estas controversias se tienen que fomentar políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que garanticen una política de igualdad de género óptima.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que se utiliza para conseguir la igualdad entre ambos sexos, dirigida a una reconstrucción del sistema social y económico donde, tanto hombres como mujeres, puedan compatibilizar las distintas facetas de su vida, que son: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (Fuente: Ministerio de Igualdad, 2010).

Debido a este desigual reparto de cargas y cuidados familiares resulta complejo conciliar la vida familiar, laboral y personal y ello trae como consecuencia que las mujeres del sector tengan que elegir entre su familia y el trabajo. Esta dificultad para la conciliación es una de las principales causas por las que son menos las mujeres que hombres trabajadores en el ámbito laboral.

Otro problema del sector pesquero es que algunas de las actividades cuentan con horarios poco flexibles debido a factores externos como pueden ser las mareas o, como en el caso de la industria conservera, la irregularidad pesquera anteriormente mencionada, lo cual dificulta la conciliación. Esa poca flexibilidad también se puede observar en el comercio minorista de pescado, donde el abastecimiento del producto se realiza en horario nocturno y, la atención al público, durante lunes a sábados reduciendo, así, el tiempo libre. Pero, como se acaba de señalar, solo afecta a alguna de ellas ya que, en oficios como puede ser el de las mariscadoras, no tiene tanta relevancia este factor.

Para intentar paliar este desequilibrio y equiparar los derechos de ambos sexos, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha establecido para los años 2015-2020 un Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola.

Dicho Plan gira en torno a cuatro ejes prioritarios y objetivos estratégicos de actuación. El *eje número dos* trata de la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola. El *objetivo número tres* de dicho eje, por su parte, tiene como fin racionalizar los horarios de trabajo mejorando, así, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Las actuaciones llevadas a cabo para lograr este objetivo, son las siguientes:

1. Dar información, formación y sensibilización acerca de fórmulas inéditas de organización laboral, uso de tiempo, concienciación y corresponsabilidad entre sexos.
2. Analizar las características específicas de cada puesto de trabajo en el sector pesquero para favorecer mecanismos y líneas de cooperación entre administraciones y la puesta a disposición de los recursos apropiados para el fomento de la conciliación.
3. Elaborar y aplicar planes de igualdad en el sector, a través de actividades que fomenten la sensibilización y la formación en la materia.
4. Promover recursos públicos y privados dirigidos a la población como, por ejemplo, mediante diversificación social que plantea el Plan Estratégico de Diversificación Pesquera y Acuícola (2013-2020).

También son numerosas las propuestas que llegan desde las propias mujeres del sector. Pazo (2016) establece como medida de conciliación la implantación de guarderías en los

puertos. Como otra alternativa se contempla la posibilidad de dar incentivos o bonificaciones para las empresas que contraten mujeres. Estas iniciativas muestran que la mujer aporta soluciones para que se le tenga en cuenta en un sector en donde cada vez es más importante.

### **3.2 POLÍTICAS DE FOMENTO Y DE IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR**

La segregación de sexos en el sector pesquero ha hecho que tanto los Estados miembros como la Comisión Europea, traten de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Con este objetivo nace el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) que ampara la labor que la mujer desarrolla en la pesca y destaca el valor que aportan ciertos oficios que hasta hace poco carecían de reconocimiento.

Para la confección de dicho Plan se han realizado distintas acciones, elaboradas a partir de las cuestiones de género establecidas en la ejecución del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP), con el objetivo de recolectar la opinión y visión de importantes actores del sector (Cofradías, Grupos de Acción Local de Pesca, organizaciones de productores, asociaciones y, por último, mujeres y hombres del sector) mediante cuestionarios, foros de participación y grupos de trabajo que garanticen tanto la abolición de las desigualdades como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.

El Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola gira en torno a los siguientes puntos: El primer eje trata de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y en la promoción en el mercado laboral de dicho sector. Además, se impulsará el emprendimiento femenino. El segundo, versará sobre la mejora de las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las trabajadoras que ocupen dichas actividades. En cuanto al tercer eje, impulsará el reconocimiento y la igualdad de trato, así como la no discriminación a las mujeres pesqueras y acuícolas. Y, por último, el cuarto eje prioritario potenciará la capacidad de liderazgo y empoderamiento de las mujeres del ámbito pesquero.

En apoyo al Plan citado con anterioridad, se ha desarrollado la nueva Política Pesquera Común (PPC), que se preocupa porque se cumplan todos los objetivos relacionados con el principio de igualdad. Esto es, el reconocimiento histórico del papel que, tanto social como económico, ha tenido la mujer en el sector pesquero, la no discriminación por el

mero hecho de pertenecer a distinto sexo, medidas sociales y ayudas para el desempleo, fomento del empoderamiento femenino y la búsqueda de instrumentos financieros y sociales precisos para las paradas biológicas de las trabajadoras

A nivel nacional, para garantizar que se cumpla el principio de igualdad aparece la Red Española de la Mujer en el Sector Pesquero (en adelante, REMPS) con el fin de dar visibilidad y valorar el trabajo femenino en la actividad pesquera y acuícola. La REMSP permite, además, promocionar la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por el que se rigen los fondos estructurales y de inversión europeos.

Centrando el apartado en España, desde el año 1988 se vienen implantando Planes de Igualdad Estatales<sup>7</sup> en los que se establecen objetivos, ámbitos y medidas de actuación. En ellos, los poderes públicos deben focalizar su actuación en avanzar en la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ejemplo de estas buenas prácticas se puede observar en la Federación Nacional de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de Pescados y Congelados (FEDEPESCA), la cual en el año 2016 ha puesto en marcha un Plan de igualdad laboral ya que, aunque desde la propia organización afirman que nunca se han dado situaciones de desigualdad en sus centros de trabajo, consideran de vital importancia garantizar la igualdad real y efectiva dentro de su empresa. Con ello, no sólo pretenden abolir las diferencias que, por razón de género se puedan dar, sino que, además, se comprometen a promover que dicha igualdad sea una prioridad dentro de todos los puestos de trabajo de las empresas del sector y, así, evitar que las acciones realizadas en el trabajo puedan derivar en un posible trato discriminatorio. Álvarez-Blanco (2018) afirma que FEDEPESCA “siempre ha sido una organización altamente comprometida con la igualdad”.

En cuanto a las medidas adoptadas por FEDEPESCA cabe destacar las que tienen lugar por permisos de lactancia y maternidad (también paternidad), flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como las específicas en materia de prevención del acoso sexual dentro de la organización.

Se comprometen, del mismo modo, a concienciar a sus trabajadores (y al público en general) mediante acciones de sensibilización, información y difusión en la igualdad de

---

<sup>7</sup> Como novedad, en el último Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se han introducido acciones concretas de aplicación en el sector pesquero.

género y de oportunidades laborales. Para ello, optan por la publicación de noticias o artículos en sus canales de comunicación, como puede ser un artículo dedicado exclusivamente a ello en su Revista trimestral “Comepescado”, la publicación de una noticia al año en su página web o el envío de una Newsletter a toda su base de datos en determinada fecha definida como “El día de la igualdad”, que contenga artículos e información sobre dicha materia.

Este Plan se ha dado a conocer a todos los trabajadores de la asociación, mostrando las posibles medidas que se puedan llevar a cabo en caso de vulneración de este. Además, en el Plan de Igualdad se indica que se esforzarán en utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, donde se pueda reconocer la igualdad entre ambos sexos.

Por último, FEDEPESCA colabora con otros organismos centrados en la defensa de la Igualdad Efectiva como es, por ejemplo, *“La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero”*.

Otro ejemplo es la participación de ANFACO-CECOPECA (Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados) en la iniciativa *“Más mujeres, mejores empresas”* promovido por el Ministerio de Igualdad ya que, desde la organización, sostienen que la capacitación, la competitividad y la aptitud son cualidades de una persona, independientemente de cuál sea su sexo.

El Secretario General de la Asociación mencionada, además, preside la Plataforma Tecnológica Española de la Pesca y de la Acuicultura (PTEPA), la cual acaba de firmar un Convenio de Colaboración con la Secretaría General de Pesca en materia de i+D+i. mantiene que para fomentar el reconocimiento del colectivo femenino en este ámbito es importante visualizar la intervención de éstas en los resultados y en la información que surgen desde esos proyectos (Vieites-Baptista de Sousa, 2018). Para ello, resulta fundamental que sean ellas las que expliquen el trabajo desarrollado, los objetivos alcanzados y la importancia estratégica de la investigación en cuestión. Opina que ello conllevará el rol de la mujer investigadora y tecnóloga a la sociedad.

Pero no sólo es el Gobierno quien realiza políticas encaminadas a fomentar la participación de las trabajadoras en el ámbito y es que, también se desarrollan iniciativas que tratan de potenciar la presencia de la mujer en la pesca como puede ser el programa *“Visibilidad de las mujeres en los puestos de decisión y sostenibilidad de la industria y de la pesca”*, el cual surge como consecuencia de la falta de reconocimiento

de las mujeres en los mandos de decisión en el sector ya que establecen que, aunque el colectivo femenino represente un 50% de los empleos, apenas el 10% ocupan puestos de gerencia y tan sólo el 1% mandos directivos.

#### 4. CONCLUSIONES

Una vez analizado el role de la mujer dentro del sector pesquero en puestos de trabajo en los que la representación femenina es mayoritaria, se han detectado los siguientes problemas:

- Actividades tradicionales con escasa formación reglada. Esto constituye una barrera de entrada puesto que, al tratarse de trabajos carentes de formación, lo que adquiere importancia es la experiencia y, lamentablemente, las nuevas generaciones no cuentan con esta práctica. Además, no suelen estar interesados en adquirirla y prefieren encaminar su vida a labrarse un futuro ligado a actividades más modernas.
- Actividades altamente demandantes de esfuerzo físico. A pesar de haber introducido mejoras tanto tecnológicas como de las condiciones en el sector, cierto es que sigue requiriendo más esfuerzo físico que otras actividades. El desgaste físico de estos puestos puede ser un motivo más para reducir su atractivo para nuevos demandantes de empleo, por lo cual, tratar de modernizar estas actividades podría favorecer su atractivo.
- Contratación temporal discontinua. Esta razón es una de las más importantes ya que, al no dar a las trabajadoras cierta estabilidad laboral y económica y necesitar de sus labores en una época del año determinada, consigue que la población no considere el sector como uno de los que mayores garantías ofrece.
- Escasa visibilidad que deriva en la escasez de demandantes de empleo en el sector - No hay relevo generacional. Es necesario promover políticas activas para incrementar el atractivo y visibilidad del sector. Este es a día de hoy, y será en el futuro, un objetivo prioritario del Gobierno y las asociaciones de pescadores. Además, aquellos que viven geográficamente alejados de las regiones de gran actividad pesquera no cuentan con una tradición y conocimiento de esta, lo cual expone a sus habitantes a una situación de escasa

información sobre los trabajos en este sector, que se agrava cada vez más en el caso de los jóvenes demandantes de empleo.

Sin embargo, el sector pesquero cuenta con diversas actividades y tan distintas, que también se observa que existen diferencias, siendo unos puestos más demandados que otros. Por ejemplo, como se ha podido observar en la tabla comparativa de puestos, existen trabajos que requieren más esfuerzo físico, más autonomía e iniciativa como puede ser el oficio del marisqueo y, otros, como el oficio de las rederas, donde la experiencia es indispensable ya que se precisa de una técnica muy meticulosa a la hora de realizar el trabajo, el cuál puede ser bajo cubierta y, por tanto, menos peligroso haciéndolo, respecto a riesgos físicos, más atractivo.

Por último, cabe destacar que este estudio no está exento de limitaciones, ya que a pesar de la relevancia que tiene el sector pesquero la información sobre las condiciones laborales que se posee es escasa, apareciendo, en muchas ocasiones, junto a la agricultura y la ganadería como parte del sector primario.

Se podrían abolir estas limitaciones realizando estudios específicos, catalogando los diferentes puestos existentes, ya que considero que son actividades tan distintas que se hace necesario hacer un análisis de cada una por separado dentro de un ámbito empresarial real. Además, es una pena, para una Comunidad Autónoma de Cantabria tan ligada a la pesca, que sus habitantes apenas tengan información de un sector que tanto le aporta a la economía de la región. Por lo que es importante explotar el sector e intentar que las zonas pesqueras de la Comunidad no sufran una despoblación e incrementar, así, el interés.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M<sup>a</sup>.L 2018. Las mujeres están dando pasos al frente para asumir la gestión integral del negocio, no sólo la venta. *Boletín informativo Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*, **13**. pp. 4-7. NIPO 013-17-104-9.

Álvarez, J. 1998. El sector pesquero en Cantabria. *Distribución y Consumo*, **43**, pp. 1-3. ISSN 1132-0176.

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE ACUICULTURA EN ESPAÑA. 2017. *Informe La acuicultura en España 2017*.

Cadena Ser: Imagen 2. 2015. *El Senado reconoce a rederas, neskatilas y empacadoras* [Consulta: 06 Abril 2018]. Disponible en: [http://cadenaser.com/emisora/2015/09/22/radio\\_irun/1442898183\\_000671.html](http://cadenaser.com/emisora/2015/09/22/radio_irun/1442898183_000671.html)

Carrasco, J. 2009. *Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local*. Trabajo de evaluación presentado para la obtención del título de “Experto en Recursos Humanos”. Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional de Granada. Disponible en Revista Electrónica CEMCI, 2.

CORREA, M. (2015). Las mujeres desempeñan un papel fundamental en los entornos marinos y las economías relacionadas con la pesca. En: *ONU Mujeres* [Consulta: 06 junio 2017]. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/9/interview-with-gender-and-development-expert--mariette-correa>

De Pazo, M. J. 2018. *Mujeres de la pesca, un tercio que pide visibilidad y conciliación*. [Consulta: 28 abril 2018]. Disponible en: [https://www.efeagro.com/noticia/mujeres\\_de\\_la\\_pesca/](https://www.efeagro.com/noticia/mujeres_de_la_pesca/)

Este martes entra en vigor la orden que regula la actividad marisquera en Cantabria. 2017. En: *El Diario Montañés*. [Consulta: 19 Junio 2017]. Disponible en: <http://www.eldiariomontanes.es/cantabria/201705/29/este-martes-abre-veda-20170529112541.html>

FAO. 2003. *Acuicultura: principales conceptos y definiciones*. Disponible en: <http://www.fao.org/spanish/newsroom/focus/2003/aquaculture-defs.htm>

Faro de Vigo: Imagen 3. 2017. *La producción conservera crece por cuarto año y la industria apunta al mercado exterior*. [Consulta: 17 Julio 2017]. Disponible en: <http://www.farodevigo.es/mar/2017/04/01/produccion-conservera-crece-cuarto-ano/1652600.html>

FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES PROVINCIALES DE EMPRESARIOS DETALLISTAS DE PESCADOS Y PRODUCTOS CONGELADOS. 2016. *Plan de Igualdad FEDEPESCA*.

*Fish Forward: El papel de la mujer en la industria pesquera*. 2015. Disponible en: <https://www.fishforward.eu/es/project/the-role-of-women-in-the-fishing-industry/>

García Tejerina, I. 2015. García Tejerina anima a mujeres de la pesca a trabajar para su igualdad de oportunidades y les dará más voz. En: *eldiario.es EUROPA PRESS – SANTANDER* [Consulta: 07 Junio 2017]. Disponible en: [https://www.eldiario.es/norte/cantabria/cantabria/Garcia-Tejerina-trabajar-igualdad-oportunidades\\_0\\_370613626.html](https://www.eldiario.es/norte/cantabria/cantabria/Garcia-Tejerina-trabajar-igualdad-oportunidades_0_370613626.html)

*Hotel Puente de la Toja. Marisqueras a pie*. 2018 [Consulta: 06 Abril 2018]. Disponible en: <http://hotelpuentedelatoja.com/nuestro-entorno/marisqueo-a-pie/>

*Industrias Pesqueras: La Universidad de Vigo activa un programa para fomentar la igualdad de las mujeres en la pesca*. 2017 [Consulta: 30 Septiembre 2017]. Disponible en: [http://www.industriaspesqueras.com/noticias/ultima\\_hora/57703/la\\_universidad\\_de\\_vigo\\_activa\\_un\\_programa\\_para\\_fomentar\\_la\\_igualdad\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_la\\_pesca\\_.html](http://www.industriaspesqueras.com/noticias/ultima_hora/57703/la_universidad_de_vigo_activa_un_programa_para_fomentar_la_igualdad_de_las_mujeres_en_la_pesca_.html)

Instituto Cántabro de Estadística. 2016. [Consulta: 13 Junio 2018].

Martínez, B 2015. Cantabria acogerá en marzo el IV Congreso Nacional de la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero. En: *EUROPA PRESS* [Consulta: 07 Junio 2017]. Disponible en: <http://www.europapress.es/cantabria/noticia-santander-acogera-26-27-marzo-iv-congreso-nacional-red-espanola-mujeres-sector-pesquero-20150214162528.html>

Martínez García, P. [et al]. 2015. Democratizar desde lo cotidiano. La visibilización de las mujeres de la pesca como sujetos de cambio. En: *XII Congreso de AECPA: San Sebastián – País Vasco, 13, 14, 15 junio*. País Vasco: Euskal Herriko Unibertsitatea – Universidad del País Vasco, pp. 2.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. 2016. *Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en el oficio del marisqueo en España*. Subdirección General de Economía Pesquera, Dirección General de Ordenación Pesquera, Secretaría General de Pesca.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. 2015. *Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020*. Archivo Centro de la Secretaría General de Pesca.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. 2012. *Rederas: un oficio desconocido*. Archivo Centro de la Secretaría General de Pesca.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. 2015. *Reconocimiento “Historias de una vida en la pesca”*. Ministerio para la transición ecológica.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. 2017. *Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector. La igualdad en Cifras*.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. 2018. *Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria de la transformación de productos pesqueros y acuícola*. Subdirección General de Competitividad y Asuntos Sociales, Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura y Secretaría General de Pesca.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2016. *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal. Comentario de principales resultados: Datos Enero-Mayo 2016*.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2014. *Sector Pesquero: Análisis de situación de la salud laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

MINISTERIO DE IGUALDAD. 2010. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Fundación Mujeres.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO. 2015. *Situación de la mujer en el sector pesquero*. Junta de Andalucía.

Ojeda, J. 2016. La presencia de mujeres es habitual en todas las ocupaciones en acuicultura, tanto a nivel directivo como técnico o a pie de granja. *Boletín Informativo: Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*, **6**, pp. 1-2. NIPO: 280-15-098-3.

PontevedraViva: Imagen 1. 2015. *Mariscadoras de Poio* [Consulta: 06 abril 2018]. Disponible en: <http://pontevedraviva.com/xeral/18496/convocan-34-novos-permisos-marisqueo-confrarias-pontevedra-lourizan-raxo/?lang=es>

Un 93% de los contratos de trabajo fueron temporales en Cantabria en 2016, según UGT. 2017. En: *eldiario.es EUROPA PRESS – SANTANDER* [Consulta: 11.09.2017]. Disponible en: [http://www.eldiario.es/norte/cantabria/ultima-hora/contratos-trabajo-temporales-Cantabria-UGT\\_0\\_604039669.html](http://www.eldiario.es/norte/cantabria/ultima-hora/contratos-trabajo-temporales-Cantabria-UGT_0_604039669.html)

Vieites, J.M. 2018. Visualizando el papel de las mujeres erradicarán tópicos que aún siguen enraizados. *Boletín informativo Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*, **13**, pp. 1-3. NIPO 013-17-104-9.