



GRADO EN ECONOMÍA

4º CURSO

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR
ACUÍCOLA DE ESPAÑA**

**THE PARTICIPATION OF WOMEN IN THE
AQUACULTURE SECTOR IN SPAIN**

AUTOR/A

ANTONIO COSSÍO GONZÁLEZ-PINTO

DIRECTOR/A

JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ SANCHEZ

OCTUBRE 2023

INDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco teórico.....	4
2.1 Evolución de la acuicultura en España.....	4
2.2 Participación de la mujer en sector.....	8
2.3 Responsabilidad social de las empresas.....	12
3. Metodología.....	16
4. Resultados.....	18
4.1 Resultados del total del sector.....	18
4.2 Resultados por comunidades autónomas.....	18
4.3 Resultados por tamaño de la empresa.....	22
4.4 Resultados por rentabilidad de la empresa....	24
5. Conclusión.....	25

1. INTRODUCCIN

La participación de la mujer en la economía ha sido un tema importante en las últimas décadas, con la necesidad de fomentar la igualdad de género en el mercado laboral. Es un tema que se presenta todos los días en nuestra sociedad. En este sentido, el sector acuícola en España se presenta como una oportunidad para el aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral. Aunque la participación de la mujer en el sector acuícola en España ha ido en aumento en los últimos años, todavía existe una desigualdad de género en cuanto a la cantidad de mujeres que ocupan puestos de trabajo en este sector, aunque históricamente, la mujer ha tenido un papel muy importante en dicho sector.

En este contexto, el objetivo principal de este TFG es analizar la participación de la mujer en el sector acuícola en España, con el fin de comprender las razones que explican la brecha de género en el empleo y en la toma de decisiones en este sector. Para ello, se llevarán a cabo un estudio descriptivo para analizar cómo varía la participación de la mujer en el sector acuícola en función de la comunidad autónoma, del tamaño de la empresa, de la forma jurídica de la empresa etc.

La importancia del sector acuícola en España se debe a su potencial económico y a su capacidad para generar empleo y contribuir al desarrollo de la economía española. La acuicultura es una actividad económica en crecimiento en España y, en los últimos años, se ha convertido en una alternativa a la pesca tradicional. Además, España es uno de los principales productores de productos pesqueros de la Unión Europea y es uno de los países con mayor tradición en el sector pesquero y acuícola.

En conclusión, en este trabajo, se abordará la cuestión de la participación de la mujer en el sector acuícola en España, considerando las diferencias entre comunidades autónomas, el tamaño de la empresa y la forma jurídica entre otras. A través de un análisis detallado de estos factores, se pretende dar luz a los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en la industria acuícola, así como identificar áreas en las que se puedan implementar estrategias para fomentar la mayor inclusión y equidad de género en este sector fundamental.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Evolución de la acuicultura en España.

Las primeras pruebas de la historia de la acuicultura surgieron hace miles de años. Datan del 2500 a.C. por las zonas del antiguo Egipto, donde se recogen lo que podría ser los principios de la cría de peces en un estanque artificial.

También se conoce que, en épocas muy antiguas, en la zona asiática, en países como en China, se criaban ostras en el mar y carpas en estanques. También en la zona del mediterráneo, tanto los griegos como los romanos poseían viveros de peces y moluscos. En torno al 1400 a.C. empezaron a surgir leyes, para la protección de los trabajadores dedicados a la piscicultura de posibles saqueos.

Uno de los momentos históricos más emblemáticos para la acuicultura se produce en el 475 a.C. El acuicultor Fan Lei, escribió un primer tratado sobre la cría de carpas en estanque en China. La carpa, fue la especie dominante en la acuicultura China, hasta que, por motivos políticos, en el siglo VI, su cultivo se disminuyó en grandes proporciones. En China, la cría de moluscos empezó en el 460 a.C, cuando se documentó una técnica para el cultivo de ostras, en la que se involucraba el uso de bloques de piedra entretejidos con conchas de ostras para su cultivo. Aristóteles fue quien documentó los primeros indicios de la acuicultura en el mediterráneo. En sus obras, refleja la variedad de calidad de las ostras.¹

Como podemos ver en el trabajo realizado por González Serrano, J.L.(2001) llamado *“Evolución histórica y situación de la acuicultura en el mundo y en España”*. En la antigua Roma, la acuicultura se convirtió en un lujo, que pocos pudientes, podían permitirse. La reproducción de la trucha de manera artificial llegó con el francés Don Pinchot, en el siglo XIV, que desarrolló una técnica de reproducción de la trucha artificial. Esta técnica fue llevada a cabo en el resto de Europa y en el resto del mundo.

¹ Véanse artículo de González Serrano J.L. “Evolución histórica y situación actual de la acuicultura en el mundo y España”, publicado en la Web oficial del Ministerio de acuicultura, pesca y alimentación.

Otro origen de la acuicultura se dio en las zonas salobres, mediante la extracción de sal, que se utilizaba para la cría de peces. Se remonta la Edad Media, en la zona de La Laguna de Arcachon y la región Sur atlántica. Esta técnica cogió gran protagonismo en el siglo XV alrededor del Mediterráneo y del Sureste Asiático.

En España, la acuicultura se puede asociar con el dominio del imperio romano pero el primer documento fiable es entorno al 672. Se implementaron medidas para fomentar la piscicultura. En la historia de la acuicultura en España cabe destacar que, en 1129, el arzobispo de Santiago, ordeno, lo que se considera el primer criadero de truchas de la península, a orilla del rio Sar. Mas tarde, Alfonso X el Sabio, regulo la protección de peces entorno al 1258.

En la Edad Media, la acuicultura se asociaba a las altas clases, a los monarcas, por eso cabe destacar los estanques como los de El Escorial (Madrid), Yuste (Cáceres) etc. Las raíces del cultivo de peces marinos en España se dan por la zona mediterránea de la Península Ibérica.

La antigüedad es tal que, en el año 1238, se crearon las primeras ordenanzas que regulaban la actividad laboral de los pescadores, en la zona de la Albufera de Valencia.

La llegada de los holandeses al litoral francés en el siglo XVII, hizo que el cultivo de peces se reanimara. La llegada de estos trajo, la revitalización de la cría de peces mediante las aguas salobres y poniendo en funcionamiento las marismas locales. Durante el siglo XVIII y XIX se consiguió la reproducción artificial de la trucha y empezaron los primeros enfoques de cultivo integral.

Durante todo el siglo XIX surgió en Europa, un clima político y cultural, que favoreció el desarrollo de la piscicultura. Esto propicio que, en 1852, se construyera la piscifactoría Hénin-Beaumont, dedicada a la repoblación de los ríos y en 1862, se estableció el laboratorio marino de Concarneau para especies marinas. Las primeras piscinas industriales para el cultivo de especies marinas surgieron en el Mediterráneo francés.

En países como Japón, Estados Unidos, Escocia y Noruega, se llevaron a cabo experiencias en el cultivo de anguilas, bacalao, peces planos, rodaballos, lenguados y bogavante durante todo el siglo XIX.

En este tiempo, España también empezó a incentivar la piscicultura. En 1867, se creó la piscifactoría de La Granja, creada por Isabel II, destinada al a repoblación y al cultivo de especies marinas. La primera piscifactoría privada, fue creada en 1877, en el Monasterio de piedra y unos años más tarde, otra en Asturias. Durante los años 1881 y 1882 se creó el Real Decreto sobre el desarrollo de la industria piscícola en España y se procedió a la repoblación del Lago Enol (Asturias).²

En la ría de Boo (Cantabria), datan las primeras experiencias científicas, en lo que a la piscicultura marina se refiere. Sin embargo, no fue hasta los años 40, cuando se produjo un gran avance de esta actividad, que se estableció la primera empresa industrial en Huelva. Este hecho, dio cabida a la explotación tanto de marismas como de lagunas en la Península Ibérica.

La piscicultura continental moderna tuvo sus inicios a mediados del siglo XX, con una instalación ejemplar que construyó en Riezu. La cría de peces marinos se manejó de manera completa hasta el principio de los años 70, años en los que finalmente, se consolidó definitivamente esta industria.

En cuanto a los crustáceos, las primeras experiencias de llevaron a cabo en el siglo XIX. Precisamente en Estado Unidos en 1860 y en Canadá en 1869 con experimento con langostas. Fue a principios del siglo XX cuando, en Europa, se exploró el cultivo de langostas. A pesar de ello, el verdadero desarrollo del cultivo del crustáceo se atribuye a la ciudad de Fujinaga, con la cría de camarones en Japón. Hasta los años 60, en Europa, no se llevaron a cabo experiencias con los crustáceos.

Patrick Walton fue, un náufrago irlandés, quien accidentalmente observó el proceso de fijación de larvas de mejillón en una playa de Francia en 1635, quien introdujo el cultivo moderno de los moluscos. Durante el siglo XVIII, se produjo un movimiento de recuperación de los bancos naturales de ostras, pero esto no trajo muy buenos resultados. Entonces, se trasladó al litoral francés, donde empezaron a surgir exitosos resultados en lugares como Seyne, Toulon y Saint-Brieuc.

² González Serrano, J.L. (2010). Evolución histórica y situación actual de la acuicultura en el mundo y en España.

En Holanda, se inició un cultivo directamente al suelo con el mejillón, a diferencia con Italia y Francia, lo que trajo mejores resultados que en ambos países. En Estados Unidos, la ostricultura comenzó en el siglo XIX aprovechando bancos naturales en San Francisco y Alaska. Y en cuanto a la almeja, los primeros cultivos se desarrollaron en Francia, a finales del siglo XIX, aunque su desarrollo completo, no se logró hasta mediado del siglo XX.

Según podemos ver en Agricultura de España (2020) “*¿Cuál es el origen de la acuicultura en España?*”. En nuestro país, destaca la construcción de la piscifactoría de La Granja en 1867 por Isabel II para la repoblación. Además, se establecieron las primeras concesiones de zonas intermareales para el cultivo de ostras en 1885, en la bahía de Santander, San Vicente de la Barquera y Santoña. Las rías gallegas se convirtieron en el epicentro del cultivo intensivo de ostras. En 1878, se importaron medio millón de unidades de mejillón procedente de Arcachon, depositándolos en la ría de Ortigueira.

El cultivo de mejillón alcanzó un hito en 1946, cuando se instalaron las primeras bateas en las rías de Arosa. Este éxito extraordinario posicionó a España como el principal productor mundial de esta especie.³

En el sector acuícola podemos diferenciar dos grandes campos. El primero es la acuicultura marina, la cual se practica, como su propio nombre indica, con agua de mar. El otro tipo, es el de la acuicultura continental, la cual se practica en el interior con agua dulce.

En 2021, en la acuicultura marina trabajaron 10.468 personas un 92,1% mientras que, en la acuicultura continental, trabajaron 896 personas el 7,9%.

³ Ministerio de acuicultura, pesca y alimentación. Gobierno de España.

Empleo Acuicultura. Número de unidades de trabajo anual (UTA) y personas, por tipo de acuicultura y tipo de empleo. Año 2021.

Empleo	Acuicultura marina		Acuicultura continental		Total	
No asalariados	2.009	5.777	50	73	2.059	5.849
Administrativos	111	204	32	43	143	247
Técnicos superiores y medios	414	683	103	130	517	813
Personal operario especializado	1.749	2.463	222	253	1.971	2.717
Personal operario no especializado	655	1.300	348	371	1004	1.671
Otros	21	41	6	26	27	67
Total	4.960	10.468	761	896	5.722	11.364

Tabla 2.1. Empleo en la acuicultura 2021 (Ministerio de agricultura, pesca y alimentación, 2021)

2.2. Participación de la mujer en el sector.

En la acuicultura, existe una notable brecha de trabajo entre hombres y mujeres, algo parecido al resto trabajos del sector primario. Esta gran división que existe se podría asociar a factores tradicionales arraigados a cada sexo. Entre estos factores se pueden encontrar las diferencias biológicas entre hombre y mujeres o la percepción del género para llevar a cabo distintos puestos de trabajo, que pueden demandar más esfuerzo físico, o simplemente, que el trabajo se asocia al hombre o a la mujer.⁴

Las llamadas “labores de campo” tienden a ser realizadas por los hombres, ya que suelen involucrar actividades físicas importantes, como las realizadas en piscifactorías, marismas y salinas. Un claro ejemplo se da en los procesos de engorde de especies, donde la presencia masculina es notable.

Sin embargo, hay otras actividades, como puede ser el procesado en fábricas, envasado, o el trabajo en plantas de producción, son las mujeres las que predominan en este tipo de labores. La presencia femenina, también es notable en labores administrativas y de oficina.

⁴ Apromar. La acuicultura de España (2022).

La histórica masculinización del sector puede ser uno de los motivos que podría explicar esta distribución de empleos, dados que los hombres, fueron los primeros en trabajar esta actividad. Aunque el número de mujeres en el sector acuícola, la diferencia sigue siendo muy significativa. Dentro del sector, cabe destacar una actividad, el marisqueo, en la que hay una predominancia femenina sobre la masculina.

Permisos de marisqueo a pie desagregado por sexo y edad año 2018						
	< 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	Mas de 60 años	Total
Hombres	113	284	398	241	34	1.070
Mujeres	82	334	792	1.072	442	2.722
Ambos sexos	195	618	1.190	1.313	476	3.792

Tabla 2.2 Permisos de marisqueo a pie desagregado por sexo y edad año 2018 (Instituto Gallego de Estadística,2018)

Esta tabla nos enseña cómo, en 2018, el número de mujeres dedicadas al marisqueo a pie en Galicia más del doble que el número de hombre que realizaba la actividad.

En 2009 se llevó a cabo una encuesta de los trabajadores de la acuicultura, para el estudio realizado por Mercedes Rodríguez-Caro (2010), *“Las condiciones de trabajo en la transformación de la acuicultura: gestión sostenible, factores psicosociales y perspectiva de género”*. Esta encuesta nos deja ver, los pensamientos de los propios trabajadores del sector, quienes confirmaron la clara disparidad entre hombre y mujeres en el sector acuícola.

En la encuesta, unos de los temas que fueron tratados, en la segmentación, tanto horizontal como vertical dentro la industria acuícola. En cuanto a la segmentación horizontal, hay ciertos puestos de trabajo, donde se interpreta que, las mujeres no solicitan trabajo debido al gran esfuerzo físico que suponen, no considerándolo como una discriminación sino como una elección persona.

Algunos de los entrevistados, atribuyen la segmentación laboral a las características del género. Aunque los trabajadores reconozcan la segmentación de género en algunos puestos de trabajo, no consideran que sea una discriminación, sino esta especialización, aprovechar las habilidades individuales para el beneficio de la empresa.

En cuanto a la segmentación vertical, podemos destacar que, en aquellas empresas con una mayor segmentación, las mujeres encuentran mayores dificultades para lograr

ascensos, lo contrario que en los entornos laborales donde los empleados son más versátiles y tienen más habilidades en distintas áreas.

Respecto a los puestos directivos, los trabajadores achacan a la experiencia que los hombres tienen en el sector acuícola lo que puede limitar la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad por lo que podría estar correlacionado con la reciente incorporación de las mujeres en la industria.

Otro aspecto importante por destacar en cuanto a la diferencia de mujeres y hombres en el sector, s3 debe al factor del embarazo y la conciliación entre vida laboral y familiar. En las empresas de mayor tamaño, suelen contar con protocolos específicos para estas situaciones, en cambio, en las empresas más pequeñas, estos protocolos son más difíciles de encontrar.

En la encuesta, se puede apreciar, en algunos casos, falta de conciliación familiar, así como la falta en la distribución de responsabilidades entre hombre y mujeres. Se observa que, en el caso de existir medidas de conciliación, la demanda de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres. Esto puede deberse a una errónea asunción de responsabilidades familiares.

Según los datos obtenidos en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, el número de unidades de trabajo anual (UTA) en acuicultura ascendió en 2021 a 5.722, de las cuales solo el 20.4% eran mujeres. Tal y como se observa en la tabla, estos 5.722 puestos de trabajo a jornada completa fueron ocupados por 11.364 personas, de las cuales sólo el 2.5% eran mujeres.⁵

⁵ Ministerio de agricultura, pesca y alimentación. Gobierno de España.

Empleo	Mujeres		Varones		Total	
	N.º UTA	N.º Personas	Nª UTA	Nº Personas	Nº UTA	Nº Personas
No asalariados	576	2.093	1.483	3.756	2.059	5.849
Administrativos	96	131	47	116	143	247
Técnicos superiores y medio	164	348	354	465	517	813
Personal operario especializado	177	239	1.794	2.478	1.971	2.717
Personal operario no especializado	147	199	857	1.472	1.004	1.671
Otros	3	4	25	63	27	67
Total general	1.163	3.013	4.559	8.351	5.722	11.364

Tabla 2.2. Empleo en Acuicultura 2021. (Ministerio de agricultura, pesca y alimentación, 2021)

A partir del 2008, debido a las consecuencias de la crisis financiera, el empleo comienza a caer en el sector hasta el año 2013. Sin embargo, a partir de dicho año, se inicia una recuperación que lleva a alcanzar el máximo en 2015, con un total de 6800 puestos de trabajo, entre ellos 1600 mujeres (UTA). Pero en el año 2017, se puede ver una reducción de hasta 500 puestos de trabajo con respecto a 2015, un decrecimiento de 250 puestos de trabajo por año.

La participación de la mujer en el sector acuícola de España

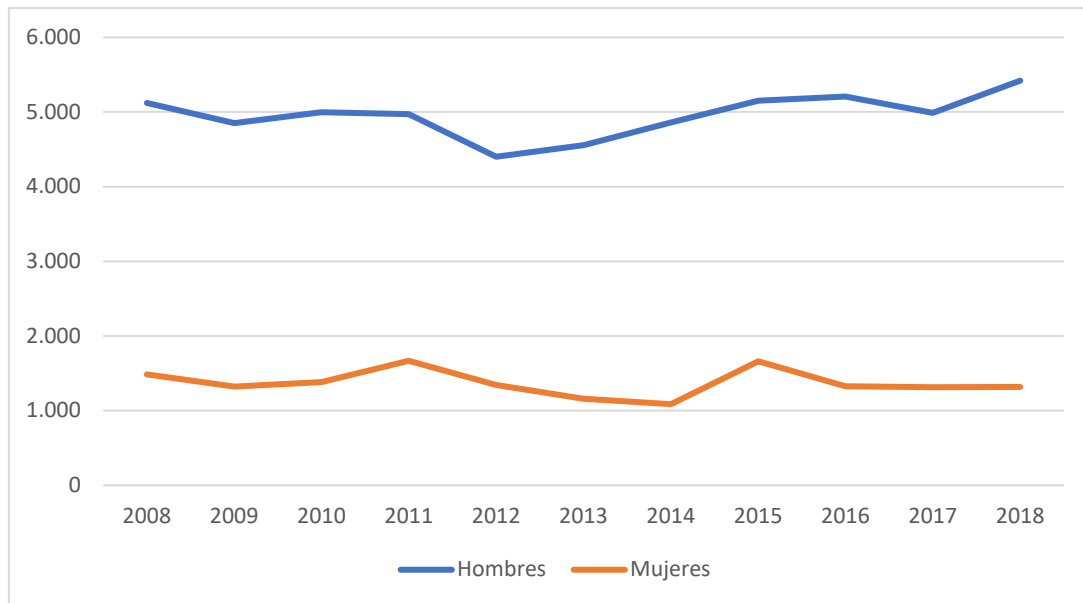


Gráfico 4. UTA por Género (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2018)

Como anteriormente he mencionado, en el sector acuícola la presencia de mujeres es bastante menor al de los hombres, siendo tan solo, en 2022, el 25,4% del total de trabajadores de la industria. En este gráfico, podemos observar, la diferencia entre hombres y mujeres dependiendo del tipo de trabajo. Podemos ver que, en los puestos de operario, donde las condiciones físicas son más necesarias, la diferencia es muy grande entre los dos sexos, en cambio en las labores administrativas, la cantidad de mujeres es mayor que la de los hombres.

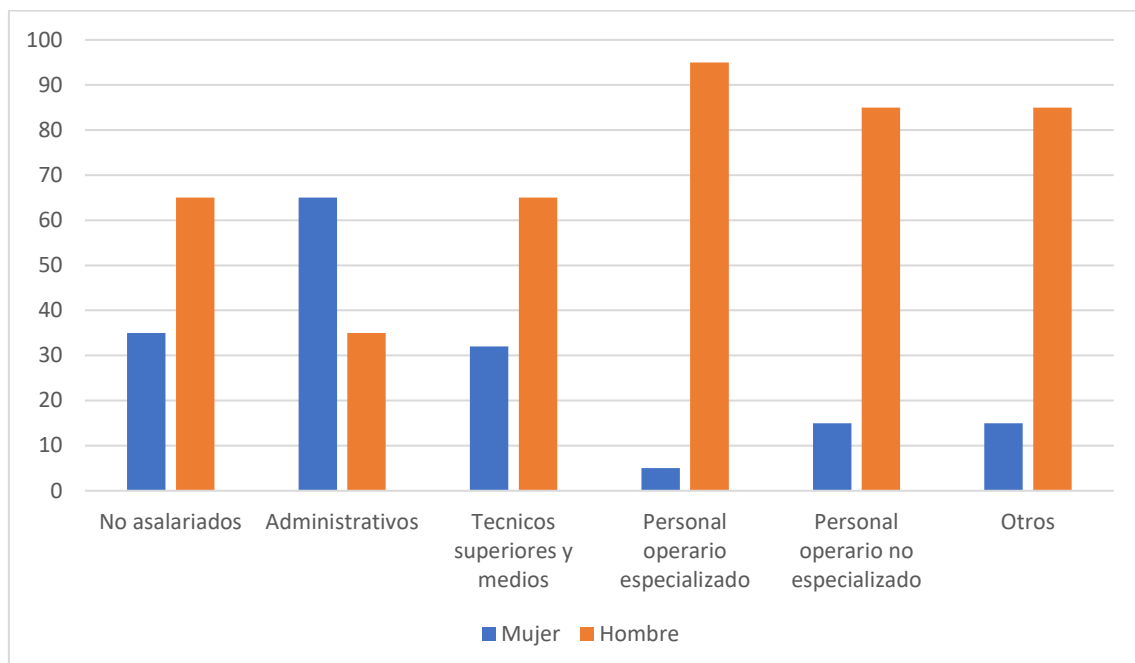


Gráfico 5. Empleo en Acuicultura 2021. (Ministerio de agricultura, pesca y alimentación, 2018)

2.3. Responsabilidad social de las empresas

La Responsabilidad Social Corporativa se ha convertido en un tema de creciente importancia en el mundo empresarial. En este contexto, el área de Recursos Humanos juega un papel muy importante en la implementación de prácticas socialmente responsables dentro de las organizaciones.

Entendemos por Responsabilidad Social Empresarial, según Núñez Reyes, Georgina: “El desarrollo de las actividades de la empresa, asumiendo la responsabilidad de los impactos que genera, creando con ello valor para sus accionistas y la sociedad a través del empleo de buenas prácticas”⁶

Es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

Las empresas deben promover la diversidad en los distintos puestos de trabajo y garantizar que los empleados, tengan las mismas oportunidades sin importar el aspecto de las personas. Las empresas también deberán de proporcionar a sus trabajadores, un entorno laboral saludable y seguro, así como salarios justos y buenas condiciones laborales.

Estos aspectos también pueden ser beneficiosos para las empresas. La implantación de distintas medidas en RRHH, puede traer consigo, buenos frutos para las empresas. La reputación de la empresa se verá beneficiada siempre que este comprometida con la Responsabilidad Social Corporativa, lo que podrá atraer clientes, talento, inversión... También, ofrecer un entorno sano y seguro para sus trabajadores, provocará, tanto mayor retención de los empleados dentro de la empresa, como mayor compromiso de estos con la propia empresa. Con ello también provocará, que es lo que se busca, un impacto importante en la sociedad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales.⁷

⁶ Artículo de Núñez Reyes, G extraído de La responsabilidad social corporativa en un marco sostenible

⁷ Fernández García, Ricardo. Responsabilidad Social Corporativa (2009)

La RSC en el ámbito de RRHH es esencial para la prosperidad de muchas empresas y de la sociedad, provocando una igualdad entre todas las personas, sin importar el género, la raza, la nacionalidad...en un mundo cada vez más concienciado.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es actualmente uno de los pilares fundamentales en la gestión empresarial de todos los sectores y con ello también la industria acuícola. Las empresas no tan solo buscan el crecimiento económico, sino también, el desarrollo sostenible, la igualdad entre hombres y mujeres, etc. La principal parte que lleva la Responsabilidad social de las empresas son los departamentos de Recursos Humanos, que promueve un ambiente laboral inclusivo, seguro, equidad social, bienestar de los trabajadores, etc.

La igualdad entre hombres y mujeres es un tema actual en la sociedad, debido a la necesidad de demostrar las posibles diferencias que sufren las mujeres en algunos sectores. Para poder acercarnos cada día a dicha igualdad, se ha generado en todo el mundo, un marco normativo en el que se incentiva, la igualdad de oportunidades entre los distintos sexos.

El químico Fernández García, Ricardo, “*Responsabilidad social corporativa*” (2009), nos indica algunos aspectos para evaluar, y así poder comprobar como de comprometida esta una empresa con la Responsabilidad Social Corporativa. Las áreas que comenta en su trabajo son:

- Valores y principios éticos: esta dimensión se refiere a como una empresa incorpora un conjunto de principios éticos en su toma de decisiones, procesos y objetivos estratégicos. Estos principios éticos son los fundamentos e ideales que guían las decisiones organizativas. Este enfoque basado en valores se refleja en la misión y visión de la empresa, así como sus códigos de ética y conducta.
- Condiciones de ambiente de trabajo y empleo: aquí se consideran las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, como las oportunidades de desarrollo, entorno laboral, equilibrio entre trabajo y vida personal, la seguridad en el trabajo. Lo relacionado con el bienestar de los trabajadores.

- Apoyo a la comunidad: en esta área se abarca una amplia gama de acciones que una empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones a la comunidad en la que opera. Esto puede incluir donaciones, esfuerzo de los empleados, recursos destinados a mejorar las condiciones de la comunidad. También puede incluir el apoyo al emprendimiento como un medio para impulsar el crecimiento económico en la sociedad.
- Protección del medio ambiente: esta área se centra en el compromiso de la empresa con la sostenibilidad ambiental y la gestión responsable de los recursos naturales. Involucra prácticas que van desde la optimización de recursos naturales hasta la gestión de residuos, así como la capacitación y concienciación del personal en temas medioambientales.
- Marketing responsable: se refiere a una política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la distribución, el marketing y la publicidad.

Como podemos ver en *“Estrategia española de responsabilidad social de las empresas”* (2014), publicado por el Ministerio de empleo y seguridad social, el gobierno de España creó un plan de medidas con el objetivo de extender la cultura de la RSE a la sociedad y a las empresas. En este plan destacan algunas medidas como:

- Integración de la RSE: el objetivo es que la Responsabilidad Social de las Empresas se convierta en un elemento fundamental en las organizaciones, con el fin de llegar a todas las áreas y a todos los niveles de las empresas.
- Plataformas de Comunicación y Dialogo: Se busca establecer distintos canales de comunicación y espacios de diálogo entre las organizaciones y sus grupos de interés. Esto facilita el conocimiento mutuo de expectativas, la explicación de decisiones tomadas y la colaboración en proyectos e iniciativas.
- Publicación de Memorias e Informes de RSE: El ministerio habilitará un procedimiento para que las organizaciones, tanto públicas como privadas, puedan dar a conocer sus informes de responsabilidad social y sostenibilidad.

- Espacio Web Especializado en RSE: Se creará un sitio web accesible que ofrecerá recursos de formación en Responsabilidad Social Empresarial, así como un depósito para informes de acceso público.
- Promoción de RSE en PYMES y Economía Social.
- Reconocimiento de Empresas Comprometidas con RSE: Se promoverán mecanismos de reconocimiento para destacar a las empresas que van más allá de las obligaciones legales en las distintas áreas como el empleo, la igualdad, la discapacidad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible.
- Promoción de Criterios de RSE como referente: SE busca que los criterios de RSE se conviertan en un referente para proteger los derechos de los consumidores, mejorar las condiciones laborales, etc.
- Promoción del Conocimiento y Cumplimiento de Principios Internacionales: Se desarrollarán programas para dar a conocer y promover el cumplimiento de principios internacionales de RSE.

Estas medidas buscan fomentar practicas responsables y sostenibles en las organizaciones y en la sociedad en España.

3. METODOLOGÍA

En este trabajo llevaremos a cabo un análisis estadístico-descriptivo de la participación de la mujer en el sector acuícola en España, así como un análisis de relación entre la participación de la mujer y algunas variables distintivas de las empresas como son: su tamaño, localización y rentabilidad. En este análisis analizaremos un periodo de tiempo entre 2021 y 2019, donde podremos ver como varía la participación de la mujer en la industria acuícola. Para ello clasificaremos los datos, obtenidos en la base de datos SABI, en la cual se refleja el número de mujeres en casa empresa de España en cada distinto puesto de trabajo.

La muestra se compone de un total de 493, pero en nuestro estudio, hemos escogido las empresas que siguen activas para poder tomar datos, lo mas reales posibles, lo que supone un total de 203 empresas.

A la hora de analizar los datos, empezaremos por la diferenciación entre comunidades autónomas, observando 16 de ellas, viendo cuantas mujeres hay en los distintos departamentos dentro de las empresas como pueden ser altos directivos, consejeros... o puestos como la administración o distribución.

Comunidades	Nº empresas	Nº de empleados 2021	Nº de mujeres 2021	Proporción 2021	Media mujeres por Nº de empresa
Andalucía	15	155	14	9,03	0,93
Aragón	2	24	0	0,00	0,00
Asturias	1	10	0	0,00	0,00
Canarias	5	133	21	15,79	4,20
Cantabria	2	8	0	0,00	0,00
Castilla y león	4	42	11	26,19	2,75
Castilla-la mancha	2	138	45	32,61	22,50
Cataluña	9	168	4	2,38	0,44
Com. Valenciana	6	263	48	18,25	8,00
Galicia	67	597	86	14,41	1,28
La rioja	1	41	5	12,20	5,00
Madrid	4	243	17	7,00	4,25
Murcia	4	191	2	1,05	0,50
Navarra	1	11	0	0,00	0,00
País Vasco	5	15	0	0,00	0,00

Tabla 2.3: Análisis de la participación de la mujer en el sector acuícola de España, según la comunidad autónoma.

En nuestro análisis, también diferenciaremos las empresas dependiendo de la rentabilidad económica de ellas. Para ello analizaremos según unos intervalos. Analizaremos si las situaciones económicas de las empresas, provocará que, en ellas, haya mayor o menor número de mujeres en ellas.

La participación de la mujer en el sector acuícola de España

	Nº de empresas	Total Nº de empleados 2021	Nº mujeres 2021
Rentabilidad <-25%	5	10	0
Rentabilidad <0%	30	502	54
Rentabilidad 0-10%	54	1.046	104
Rentabilidad 10-25%	13	380	25
Rentabilidad >25%	10	97	8

Tabla 2.3: Análisis de la participación de la mujer en el sector acuícola en España, dependiendo de la rentabilidad de las empresas.

Promedio 2021	47,75
---------------	-------

Tabla 2.3: Promedio de la participación de la mujer en el sector acuícola de España en 2021 según la rentabilidad de las empresas.

Otro método que utilizaremos para analizar la base de datos es, clasificar las empresas por el tamaño según el número de empleados utilizando unos intervalos. Así podremos ver, si la cantidad de empleados y de mujeres en la empresa esta correlacionado o no.

	Nº de empresas 2021	Total Nº de empleados 2021	Nº mujeres 2021
Empresas < 10 empleados	89	318	14
Empresas 10-49 empleados	32	729	34
Empresas 49-249 empleados	6	727	78
Empresas > 249 empleados	1	255	65

Tabla 2.3: Análisis de la participación de la mujer en el sector acuícola en España, dependiendo del Nº de empleados de cada empresa.

Promedio 2021	9,38
---------------	------

Tabla 2.3: Promedio de la participación de la mujer en el sector acuícola de España en 2021 según el Nº de empleados en cada empresa.

Para realizar una comparativa real analizaremos la proporción y el porcentaje de mujeres en cada empresa, así como en cada puesto de trabajo, dado que en las empresas hay muchas diferencias en cuanto al número de empleados.

4. Resultados

4.1. Resultados del total del sector.

En cuanto al sector en conjunto de la acuicultura, podemos ver que la participación de la mujer ha descendido en un 46,59% respecto del 2020 al 2021, mientras que del 2019 al 2020 prácticamente no vario la participación. También lo podemos ver en términos de proporción donde en 2021 la proporción de mujeres en el sector acuícola español es tan solo del 9,386%.

Nº de empresas total	Nº de empleados 2021	Nº de empleados 2020	Nº de empleados 2019	Nº de mujeres 2021	Nº de mujeres 2020	Nº de mujeres 2019
203	2.035	2.634	2.652	191	355	370

Promedio 2021	9,38
Promedio 2020	13,47
Promedio 2019	13,95

Tablas 4.1: La participación de la mujer en todo el sector acuícola en España.

4.2. Resultados por comunidades autónomas.

En este trabajo se ha llevado a cabo un análisis estadístico-descriptivo de la participación de la mujer en el sector acuícola en España. En el estudio se han estudiado todas las empresas activas del sector acuícola en España.

En el primer estudio hemos dividido todas las empresas españolas por la zona geográfica, entre 16 comunidades. En las comunidades Autónomas podemos ver que comunidades autónomas como Andalucía, Cataluña y Galicia, son las comunidades con más número de empresas, pero podemos ver que el número de empresas no tiene una correlación positiva con el número de mujeres.

En estas tablas podemos ver la proporción d mujeres por comunidad autónoma y también el número medio de mujeres por empresa entre el año 2019 y 2021. Entre los datos obtenidos caben destacar algunas conclusiones.

Castilla- La Mancha, es un caso interesante ya que tan solo cuenta con 2 empresas acuícolas, pero con un gran número de empleados. En cambio, es la comunidad autónoma con mayor proporción de mujeres por número de empleado en los tres años de estudio. La Comunidad Valenciana y Galicia, la segunda y la tercera región con mayor proporción de mujeres, respectivamente, con un gran número de empresas, un alto número de empleados y una alta proporción de mujeres.

Entre las regiones con poca participación de la mujer en sus empresas están Aragón, Asturias, Cantabria, Navarra y País Vasco. Entre ellas podemos destacar País Vasco que con 5 empresas en la región y con 15 empleados la participación de la mujer es del 0%.

Por último, nos llama la atención el crecimiento de la participación de la mujer en la industria acuícola en Castilla y León donde la proporción paso de un 4,55% a 2,33% de 2019 a 2020 descendiendo casi a la mitad la proporción de la mujer a dispararse en el año 2021, que se multiplico por 10, llegando al 26,19% en esta región.

En el caso contrario estarían tanto Andalucía como Canarias, donde las mujeres han visto reducida la participación el sector a casi la mitad pasando de un 14,29% a un 9,03% en el caso de Andalucía y de un 24,46% a un 15,79% en el caso de Canarias.

Comunidades	Nº de empresas	Nº de empleados 2021	Nº de empleados 2020	Nº de empleados 2019	Nº de mujeres 2021	Nº de mujeres 2020	Nº de mujeres 2019
Andalucía	15	155	132	119	14	2	17
Aragón	2	24	24	24	0	0	0
Asturias	1	10	10	10	0	0	0
Canarias	5	133	150	139	21	25	34
Cantabria	2	8	5	5	0	0	0
Castilla y León	4	42	43	44	11	1	2
Castilla-la mancha	2	138	127	133	45	36	42
Cataluña	9	168	164	145	4	10	0
Com. Valenciana	6	263	209	250	48	39	37
Galicia	67	597	578	571	86	102	104
La Rioja	1	41	39	35	5	4	3
Madrid	4	243	222	225	17	27	2
Murcia	4	191	170	155	2	3	2
Navarra	1	11	10	10	0	0	0
País Vasco	5	15	15	15	0	1	0

Tabla 4.2: La participación de la mujer en el sector acuícola en España, por comunidades autónomas

Comunidades	Proporción 2021	Proporción 2020	Proporción 2019	Media mujeres 2021	Media mujeres 2020	Media mujeres 2019
Andalucía	9,03	1,52	14,29	0,93	0,13	1,13
Aragón	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Asturias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Canarias	15,79	16,67	24,46	4,20	0,19	0,23
Cantabria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Castilla y león	26,19	2,33	4,55	2,75	0,02	0,05
Castilla-la mancha	32,61	28,35	31,58	22,50	0,26	0,33
Cataluña	2,38	6,10	0,00	0,44	0,06	0,00
Com. Valenciana	18,25	18,66	14,80	8,00	0,15	0,18
Galicia	14,41	17,65	18,21	1,28	0,17	0,18
La rioja	12,20	10,26	8,57	5,00	0,10	0,01
Madrid	7,00	12,16	0,89	4,25	0,11	0,01
Murcia	1,05	1,76	1,29	0,50	0,02	0,00
Navarra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
País Vasco	0,00	6,67	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 4.2: La proporción y la media de mujeres por comunidades autónomas.

4.3. Resultados por tamaño de la empresa.

Otro de los análisis que hemos llevado a cabo ha sido clasificar los datos de las empresas por número de empleados, estableciendo unos rangos que consta de empresas con menos 10 empleados (Microempresa), entre 10 y 49 empleados (Pequeña empresa), de 49 a 249 empleados (Mediana empresa) y, por último, empresas de más de 249 empleados (Grande empresa), en cada uno de los distintos años del estudio realizado.

En la primera distinción que hemos realizado, donde las empresas tienen menos de 10 empleados, podemos ver que la participación de la mujer ha descendido de gran manera del 2021 al 2021. Tan solo 14 mujeres pertenecen al sector acuícola en España en cuanto a empresas pequeñas se refiere en el 2021, de un total de 318 empleados, una proporción muy baja, del 4,40%. Podemos ver que, en 2019, el número de empresas era prácticamente el mismo, incluso el número de empleados es menor, pero el número de mujeres en estas empresas era más del doble en 2020.

En el segundo rango que hemos analizado, tanto el número de empresas como el número de empleados es menor, pero la proporción de mujeres, del 2020 al 2021, ha sufrido una variación negativa del 69,80%, lo que significa una pérdida del papel femenino en el sector muy grande.

En cuanto a las medianas empresas, podemos ver que ha parecido una cosa parecida al anterior rango analizado, la participación de la mujer en el sector acuícola español en este tipo de empresas ha caído de manera notable. A diferencia de la pequeña empresa, la mediana empresa ha sufrido una importante caída en el número de empresas y en el número de empleados, siendo dicha variación del 45,45% y del 38,59% respectivamente.

Por último, en España tan solo existe una empresa grande en el sector acuícola con más de 249 empleados. Es aquí en el único rango donde podemos ver que el papel de la mujer ha ido en aumento. Podemos ver que la proporción de la mujer en esta empresa ha aumentado 4 puntos porcentuales en 2021, respecto a 2020, siendo en estos dos años el mismo número de empleados.

También hemos realizado un coeficiente de correlación para poder ver si el número de empleados estaría relacionado o no con el numero de mujeres en el sector. El resultado de este ha sido que existe una correlación positiva entre el numero de empleados de la propia empresa, con el numero de mujeres que pertenecen a ella, siendo el coeficiente de correlación 0,8301. Un resultado muy cercano a uno, por lo que podríamos concluir que existe una alta correlación.

Correlación total
0,83

Tabla 4.3: Correlación existente entre el tamaño de la empresa y la participación de mujeres

	Nº de empresas 2021	Nº de empresas 2020	Nº de empresas 2020	Nº de empleados 2021	Nº de empleados 2021	Nº de empleados 2021	Nº mujeres 2021	Nº mujeres 2021	Nº mujeres 2021
< 10 empleados	89	101	88	318	359	296	14	34	30
10-49 empleados	32	37	38	729	836	863	34	109	98
49-249 empleados	6	11	11	727	1.184	1.238	78	158	182
>249 empleados	1	1	1	255	255	241	65	54	60

	Proporción mujeres 2021	Proporción mujeres 2020	Proporción mujeres 2019
Empresas <10 empleados	4,40	9,47	10,13
Empresas 10-49 empleados	4,66	13,03	11,35
Empresas 49-249 empleados	10,72	13,34	14,70
Empresas > 249 empleados	25,49	21,17	24,89

Tablas 4.3: Participación y proporción de mujeres en el sector acuícola de España, según el tamaño de la empresa

4.4. Resultados por rentabilidad de las empresas.

Otra de las partes de nuestro estudio, ha sido analizar la participación de las mujeres en el sector acuícola de España, dependiendo de la rentabilidad económica de las empresas. Para llevar a cabo este estudio hemos filtrado el total de número de empresas en distintos rangos de rentabilidad. Lo hemos dividido en 5 grupos: Rentabilidad por debajo de -25%, entre -25% y 0%, entre el 0% y el 10% de rentabilidad, del 10% al 25% y por último empresas con una rentabilidad mayor del 25%.

En la primera fila de nuestro estudio, donde la rentabilidad de la empresa es más baja, podemos que ver la participación de la mujer en los años 2021 y 2020 son 0. La proporción de mujeres en estas empresas es muy baja en estos dos años. Aun así, cabe a destacar el año 2019, donde la proporción de mujeres es la mayor del estudio, aunque tan solo había 2 mujeres.

En la segunda clasificación de las empresas, con una rentabilidad entre el -25% y el 0%, podemos ver que la proporción de mujeres en el sector es algo más constante. En 2020 hubo un gran aumento tanto de mujeres entre estas empresas como de número de empresas. Al ser mayor la muestra poblacional, los resultados podrían ser más concisos a diferencia del anterior tipo de clasificación.

En el tercer sector de análisis por rentabilidad de las empresas, pasamos a las empresas con una rentabilidad entre 0% y el 10%, es decir una rentabilidad económica positiva. En este grupo cabe destacar la gran caída de número de empresas entre el 2020 y 2021, con una bajada del 25% aunque esto no provocó una bajada de la proporción de mujeres estas empresas, aumentando así en 2 puntos porcentuales. Donde sí podemos ver una gran caída de la proporción de mujeres es entre 2019 y 2020, donde las empresas disminuyeron tan solo en 6 y la variación de los empleados fue del 14% y la variación de mujeres fue de -59,9%. Esto provocó una caída de la proporción de más de la mitad.

En el cuarto grupo de estudio (entre el 10% y el 25%) podemos ver que la proporción de mujeres en la empresa es muy baja con máximo de 6,57% en el 2021. En el 2020 tan solo hubo 5 mujeres en las 12 empresas de los 247 empleados, lo que es un porcentaje muy bajo.

En el último grupo, vemos que la cantidad de empresas es más baja, aun así, las mujeres tienen más papel que en otros sectores del estudio. Del 2019 al 2020 la proporción de mujeres aumento en 13 puntos porcentuales dejando la segunda marca más alta de este estudio.

La participación de la mujer en el sector acuícola de España

	Nº de empresas 2021	Nº de empresas 2020	Nº de empresas 2019	Total Nº de empleados 2021	Total Nº de empleados 2020	Total Nº de empleados 2019	Nº mujeres 2021	Nº mujeres 2020	Nº mujeres 2019	Promedio 2021	Promedio 2020	Promedio 2019
Rentabilidad <-25%	5	4	6	10	11	11	0	0	2	0	0	18,18
Rentabilidad -25-0%	30	54	38	502	809	557	54	117	63	10,75	14,46	11,31
Rentabilidad 0-10%	54	72	78	1.046	1.528	1.788	104	117	292	9,94	7,65	16,33
Rentabilidad 10-25%	13	12	17	380	247	195	25	5	10	6,57	2,02	5,12
Rentabilidad >25%	10	8	9	97	39	101	8	7	3	8,24	17,94	2,97

Tabla 4.4: Participación y proporción de mujeres en el sector acuícola de España, según la rentabilidad de la empresa.

5. CONCLUSIÓN

En cuanto a la conclusión, en este análisis que hemos realizado sobre el papel de la mujer en sector acuícola, podemos ver como este, es una pequeña parte comparada con la de los hombres.

Como hemos explicado al principio del trabajo puede ser debido en algunos puestos de trabajo a la diferencia de la condición física de los hombres y de las mujeres, pero más adelante, hemos podido comprobar, que dicha desigualdad no existe tan solo en dichos puestos de trabajo, sino que esto ocurre en el global de cada empresa, en cada puesto de trabajo. Según nuestro estudio realizado para este trabajo, no existe una empresa en la que haya más mujeres que hombres.

Cabe destacar, de los resultados, que la participación de la mujer en el sector no aumenta, sino que está estancada o incluso disminuye en algunos años.

A la hora de realizar el análisis, no podemos concluir que la participación de la mujer pueda depender del territorio en que se encuentre la empresa. Puede haber empresas donde la proporción de las mujeres sea mayor, y que estén en determinada región, pero que la participación de la mujer en el sector depende de la Comunidad Autónoma no se podría concluir.

En cuanto al análisis de la rentabilidad, tampoco se podría concluir de manera firme que, en las empresas con más rentabilidad haya más mujeres y viceversa. Como hemos explicado en el estudio en las empresas con más rentabilidad las proporciones de mujeres toman valores de los más altos, pero a la vez de los más bajos. Y en el caso de las empresas con menor rentabilidad pasa lo mismo, porque lo que es difícil sacar una conclusión certera.

En cuanto a el análisis que hemos realizado para ver la participación de la mujer en las empresas del sector dependiendo como de grandes eran las empresas, (según el número de empleados que tienen), podemos ver que, si existe esa correlación que explicamos, por lo que se podría concluir que, a mayor tamaño de la empresa, la participación de la mujer en dicha empresa es mayor.

Como idea final del trabajo, considero que el sector acuícola le falta bastante por lo que luchar en cuanto a desigualdad de género se refiere.

Bibliografía

- Acuicultura de España (2021). *Mujeres en el sector pesquero: ¿Qué es la REMSP?* Disponible en: <https://acuiculturadeespana.es/acuicultura-sostenible/mujeres-en-el-sector-pesquero/>

Consultado [21-07-2023]

- Acuicultura de España (2020). *Mujeres y acuicultura: Su papel*. Disponible en: <https://acuiculturadeespana.es/acuicultura-sostenible/el-mar-no-solo-es-cosa-de-hombres-mujeres-y-acuicultura/>

Consultado [21-07-2023]

-Apromar (2022). *La acuicultura en España (2022)*. Disponible en: https://apromar.es/wp-content/uploads/2022/10/La_acuicultura_Espana_2022_v3_APROMAR.pdf

[Consultado 02-06-2023]

-Apromar (2010). *Las condiciones del trabajo en la transformación de la acuicultura*. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2014/06/prl_acuicultura.pdf

[Consultado 15-06-2023]

-Camarán, María Lorena –Barón M, Lorena –Rueda S, Mónica Patricia (2019). *La Responsabilidad social empresarial y los objetivos del desarrollo sostenible (ODS)*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7013907>

-Fernández García, Ricardo. (2009). *Responsabilidad Social Corporativa*. Disponible en:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45278666/RSCorporativa-libre.pdf?1462200350=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DResponsabilidad_Social_Corporativa_Una_n.pdf&Expires=1696982118&Signature=Nh2w8eAL0k0STZaTjZa5V1wopz-bfYTsOONXaq~35gPIu7NgPEOuMJct8ypycpmYkPN9nhO3sdCohntnIub4i3LIOPMvq0IYA-Ic2gYGHWPah6sG4KpCb4YltWix2ZCZE-T-uEspByt3h9yfbYIb8b38TLj03w28-q6V2bVy5Y854ic6AeOmOWVjXI2AblCyUatnWnV-vr~MatQjPMs3VXMz6oD~TYStYKIud7EXpaFy-DHLQ3F4TseRH2zUFq0edRv2xpDMkoSTmpA0NmCrb1QcoVdTeJqd6LZl1gUAy6eGhLJIBSdSAW6-rT4YQEUPyoDydTDKySMUBmSj5aA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- González Serrano, José Luis (2012). *Evolución histórica y situación actual de la acuicultura en el mundo y en España*.

file:///C:/Users/anton/Downloads/29259_8.pdf

- Ministerio de agricultura, alimentación y medio ambiente (2016). *Diagnóstico sobre la mujer en la acuicultura* (2016). Disponible en: https://www.mapa.gob.es/en/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticoacuiculturamayo2016_tcm38-77153.pdf

[Consultado 02-06-2023]

-Monserrat Ruiz, María (2012). *Innovación, conocimiento y competitividad: análisis de la evolución y desarrollo del sector de la acuicultura en España*. Universidad de Vigo.

<file:///C:/Users/anton/Downloads/251-480-1-SM.pdf>

-Ministerio de agricultura, pesca y alimentación (2022). *Memoria de actuaciones en materia de igualdad*. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/memoria-2022-remsp_tcm30-645387.pdf

Consultado [21-07-2023]

-Ministerio de agricultura, pesca y alimentación (2021). *Estadísticas pesqueras: Empleo en acuicultura*. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/acuicultura/encuesta-establecimientos-acuicultura/empleo/default.aspx>

Consultado [21-07-2023]

-Ministerio de agricultura, pesca y alimentación (2021). *Tablas empleo acuicultura*. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/2021_04_empleo_tipo_acuic_tipo_empleo_tcm30-121827.pdf

-Ministerio de empleo y seguridad social (2020). *Estrategia española de responsabilidad social de las empresas*. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.mites.gob.es/ficheros/rsc/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>

Consultado [09-07-2023]

-Núñez Reyes, Georgina. (2003). *La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible*. Naciones Unidas.

<https://repositorio.cepal.org/items/7e7f32a1-3c55-46f5-baf0-72f756fd53e6>

-Observatorio de Responsabilidad social corporativa

[https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/#:~:text=La%20Responsabilidad%20Social%20Corporativa%20\(RSC,sobre%20la%20sociedad%20en%20general.](https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/#:~:text=La%20Responsabilidad%20Social%20Corporativa%20(RSC,sobre%20la%20sociedad%20en%20general.)

- Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (2020). *Seguimiento sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola*. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/1seguimiento-en-cifras-sobre-la-situacion-laboral-de-la-mujer-en-el-sector-mayo_tcm30-425320.pdf

Consultado [21-07-2023]

-Rodríguez-Caro de la Rosa, Mercedes. (2017). *Las condiciones de trabajo en la transformación de la acuicultura*.

<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2010/poster-condiciones-trabajo-en-transformacion-acuicultura-gestion-sostenible-factores-psicosociales>