



**INCLUSIÓN FEMENINA EN LA
PESCA DE ALTURA:
PLAN DE ACCIÓN**

Áreas de trabajo

- Empleo e igualdad de oportunidades
- Políticas de igualdad
- Prevención de la violencia de género
- Cooperación al desarrollo

Proyectos en el marco de la pesca con perspectiva de género

- Proyecto SEPYA, Sector Pesquero y Adaptabilidad (Iniciativa EQUAL) 2005-2007
- “Programa para el fomento y generación de experiencias a bordo y mejora del intercambio de buenas prácticas en red para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diferentes países de la zona NAFO: REDMAR” financiado por la Secretaría General del Mar, 2012-2014
- Proyecto RAPE, Revalorización de las Actividades Femeninas en la Pesca, dentro de los fondos gestionados por el GAC-7 Ria de Vigo-A Guarda y cofinanciados por la Consellería de Medio Rural y del Mar y el Fondo Europeo de Pesca, 2013-2014

¿Dónde están las mujeres en la pesca?

Escasa participación femenina en los puestos de trabajo que la pesca alberga

Acuicultura, proceso de transformación de los recursos, venta, ámbito administrativo...

División sexual de trabajo

En la pesca extractiva las mujeres están subrepresentadas. La contratación de personal inmigrante que vienen a cubrir la escasez de mano de obra nacional

Falta de acondicionamiento de los buques, incapacidad de conciliar la vida personal y laboral

Permanencia de prejuicios sociales y estereotipos que incapacitan a las mujeres para desempeñar determinados puestos de trabajo

PLAN DE ACCIÓN PARA PROMOCIONAR A LAS MUJERES EN LA PESCA DE ALTURA

- Corregir desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en el sector.
- Cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado equilibrando la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Introducir mecanismos para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se incluya como principio básico de las empresas del sector.

Objetivos del Plan

- **Objetivo 1. Implicación y búsqueda de compromiso por parte de los armadores**
- **Objetivo 2. Sensibilización**
- **Objetivo 3. Formación**

→ **Objetivo 1. Implicación y búsqueda de compromiso por parte de los armadores**

Actuación 1.1	Realización de grupos de discusión en los que se analice el papel de las mujeres en el sector y quien intervenga en ellos proponga posibles medidas a adoptar para la consecución de la igualdad en ámbitos competenciales de la pesca con el apoyo de entidades o personas especialistas de género.
Actuación 2.1	Coordinación entre la Cooperativa de Armadores de Vigo, ARVI, y los sindicatos , promoviendo de manera conjunta actividades, encaminadas a la mejora de las condiciones sociolaborales del personal y dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en el sector, tales como, apoyar la intervención de éstas como agentes sociales; facilitar la equiparación de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones en los órganos de representación del sector y abogar por la inclusión en los convenios de medidas que favorezcan la igualdad .

→ **Objetivo 2. Sensibilización**

Actuación 2.1	Difusión de la normativa en materia de igualdad de oportunidades.
Actuación 2.2	Extensión de prácticas de actuación basadas en la igualdad llevadas a cabo en empresas del sector y en otros países o CCAA.
Actuación 2.3	Transmisión mediante los medios de comunicación, asociaciones, etc, de la promoción de las mujeres en la pesca.
Actuación 2.4	Difusión de estudios realizados sobre la materia desde la perspectiva de género.

→ **Objetivo 3. Formación**

Actuación 3.1.	Introducir la perspectiva de género en la formación continua del sector.
Actuación 3.2.	Impartir sesiones de formación en género dirigidas a responsables políticos de la administración local, empresariado, plantilla, representantes sindicales, Agentes de Desarrollo Local, con el objetivo de concienciación.

CONCLUSIÓN

Para la consecución de la igualdad real y efectiva es prioritario desarrollar una línea de intervención en el que estén presentes **todos los agentes intervinientes en el proceso**. Los programas que se pongan en marcha deben contemplar un **seguimiento posterior de las acciones propuestas** con el objeto de verificar su cumplimiento unido a una campaña de información como ejemplo de buena práctica en esta área aplicable a otros sectores laborales.

“No puedo decir si las mujeres son mejores que los hombres, pero sí puedo decir que, ciertamente, no son peores.” (Golda Meir)

