



## DECLARACIÓN DE SANTIAGO DE COMPOSTELA por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola

Las mujeres están presentes en todas las actividades del sector pesquero y acuícola. Su contribución, aunque escasamente cuantificada, es muy significativa tanto en términos de fuerza laboral como de generación de riqueza para los territorios y comunidades dependientes de la pesca y la acuicultura. Además, en actividades como la transformación y comercialización de productos pesqueros suponen el capital humano mayoritario.

Según el Banco Mundial, el 47% de los 120 millones de personas que en todo el mundo trabajan en la pesca extractiva y posteriores áreas de actividad como el procesamiento o venta son mujeres, mientras que en la acuicultura esta cifra alcanza el 70%.

Pese a este importante papel, la tradicional división del trabajo en función de los roles asociados a cada género ha supuesto que las mujeres, en muchas regiones del mundo, hayan quedado relegadas por lo general al ámbito doméstico o de la esfera privada, en un rol de meras cuidadoras o colaboradoras en la economía familiar. Es por ello que su actividad en el sector no siempre ha estado reconocida como un auténtico trabajo, sino como una extensión de su labor en el ámbito doméstico, careciendo, por tanto, de los derechos que legítimamente les corresponden como profesionales y sin quedar registradas en las estadísticas oficiales sobre empleo en el sector.

Aquello que no se contabiliza no es visible y, por tanto, tiende a no ser considerado. En este sentido, la tradicional invisibilidad del trabajo femenino ha derivado también en la ausencia de una adecuada perspectiva de género en las políticas sectoriales a nivel internacional, que impide dar respuesta a muchas de las barreras a las que históricamente se han enfrentado las mujeres en el sector por el mero hecho de serlo.

Algunos de estos problemas y desafíos tienen que ver con las dificultades para su incorporación a ciertas actividades tradicionalmente llevadas a cabo por los hombres (como es el caso de la pesca extractiva a bordo), la falta de acceso a los recursos naturales y financieros, la escasa participación en los procesos de producción y en la toma de decisiones, las limitaciones en su formación profesional, la ausencia de prestaciones sociales debido muchas veces al carácter informal de las actividades que desarrollan y a su marcada temporalidad, las dobles jornadas y dificultades para la conciliación, o las barreras de género que impiden un verdadero empoderamiento y liderazgo femenino.

Aunque condicionados por el contexto sociopolítico, económico y cultural de cada país o territorio, estos problemas son comunes para las mujeres de la actividad pesquera en todo el mundo.

Afortunadamente, en las últimas décadas se están dando importantes pasos a nivel global para avanzar en la igualdad de oportunidades en todos los niveles y sectores de actividad, con el fin de lograr sociedades más justas y equitativas.

En el contexto internacional, el principio de igualdad queda expresado y reafirmado en la Carta fundacional de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Estos marcos normativos e instrumentales reconocen la necesidad de garantizar que las mujeres participen plenamente y en pie de igualdad con el hombre en todos los ámbitos de la sociedad, instando a los diferentes Estados a desarrollar políticas dedicadas a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

Concretamente, la CEDAW constituye el primer instrumento que hace referencia explícita a la situación de las mujeres rurales –entre las que se entienden incluidas las mujeres que desarrollan su actividad en las zonas dependientes de la pesca y la acuicultura– reconociendo el importante papel que desempeñan, y obligando a los Estados Miembros a tomar medidas para asegurar, en condiciones de igualdad, la participación de las mujeres en el desarrollo rural, así como la mejora en su acceso a la alimentación, salud, educación, capacitación y oportunidades laborales.

2

En el caso concreto del mundo laboral, existen convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que proporcionan herramientas para eliminar la discriminación en todos sus aspectos en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto, y ofrecen una base sobre la que aplicar las estrategias de incorporación de las cuestiones de género en el ámbito laboral.

**Por todo ello, los participantes en esta I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca**

### **Convencidos**

de que el trabajo desarrollado por las mujeres en la actividad pesquera y acuícola es vital para el desarrollo de sus comunidades, en tanto que contribuyen de manera esencial al crecimiento sostenible, tanto desde el punto de vista social como económico y medioambiental.

### **Considerando**

que en el sector pesquero mundial existen unos 56 millones de puestos de trabajo femeninos a lo largo de toda la cadena de valor, pese a la falta de estadísticas fiables y

actualizadas, con datos desagregados por sexo y territorio, correspondientes a los diferentes subsectores de actividad.

### **Conscientes**

de la singular dureza del trabajo en el sector y de la falta de reconocimiento de las actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres en este ámbito, por lo que a menudo no gozan de una protección social y laboral adecuada ni de un estatus profesional apropiado.

### **Preocupados**

por la existencia de estereotipos y barreras de género que limitan la incorporación de las mujeres al sector, y las desiguales oportunidades que se dan en materia de formación, desarrollo profesional, emprendimiento y participación en los órganos de gobierno y representación del sector.

### **Apoyando**

los principios recogidos en las normas y tratados internacionales sobre igualdad de género y no discriminación, así como los incluidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### **Dispuestos**

a colaborar en el desarrollo de una estrategia global en favor de la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola, mediante el intercambio de conocimientos y experiencias, y el aprovechamiento de sinergias para la puesta en marcha de actuaciones encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en este ámbito de actividad

### **MANIFESTAMOS que es necesario:**

1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas y marcos estratégicos sectoriales, de forma que se tenga en cuenta el impacto específico sobre los problemas e intereses de las mujeres del sector, estableciendo mecanismos que garanticen su participación en los procesos de toma de decisiones.

2. Incrementar los esfuerzos en materia estadística para favorecer la desagregación de datos por sexo para el conjunto de subsectores de actividad de la pesca y la acuicultura. Con ello se identificarían posibles brechas de género y se evitaría la infravaloración del trabajo femenino, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.
3. Combatir los roles preestablecidos de género en el sector que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja o inferioridad respecto a los hombres, concienciando e implicando a las diferentes Administraciones, entidades y agentes sociales involucrados en la actividad pesquera y acuícola.
4. Fomentar un acceso equitativo de los recursos productivos, económicos y financieros que garantice a las mujeres disponer de los bienes y recursos necesarios para su desempeño en el sector.
5. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres del sector, combatiendo la informalidad y precarización del trabajo femenino, la segregación tanto horizontal como vertical, la brecha salarial o las barreras que dificultan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Garantizar la protección social y la seguridad de los trabajadores del sector (mujeres y hombres) y la dignificación profesional de su actividad para que pueda considerarse un “trabajo decente”, según la definición de la OIT. Y, con este objetivo, establecer el marco legal internacional en la industria pesquera para asegurar que los 38 millones de pescadores del mundo que trabajan a bordo de buques pesqueros comerciales cuenten con unas condiciones de vida y trabajo dignas.
7. Aumentar la capacitación y el acceso de la mujer a la formación en pesca o en acuicultura, así como en otras materias y áreas de conocimiento complementarias como las nuevas tecnologías o la gestión empresarial, para que puedan desarrollarse profesionalmente, mejorar sus condiciones laborales y sus oportunidades de ascenso y promoción.
8. Incentivar el emprendimiento y la iniciativa empresarial femenina en el sector, estableciendo presupuestos públicos y facilitando el acceso a subvenciones, créditos u otras fuentes de financiación, así como una adecuada capacitación y

asesoramiento para la puesta en marcha de proyectos que favorezcan el desarrollo sostenible de las comunidades o zonas pesqueras.

9. Eliminar las barreras estructurales que dificultan la incorporación de las mujeres a actividades donde han estado históricamente infrarrepresentadas (como es el ámbito de la pesca extractiva a bordo) y mediante la adecuación, desde el punto de vista de género, de las instalaciones o espacios de trabajo.
10. Garantizar marcos normativos sectoriales que velen por la igualdad de trato y no discriminación, así como implementar mecanismos e instrumentos para vigilar y hacer cumplir dichos principios, evitando que se produzcan situaciones de vulneración de los derechos de la mujer o abusos en las relaciones de poder entre sexos.
11. Favorecer el asociacionismo femenino en el sector y la creación de estructuras organizativas que aúnen y representen a los distintos grupos profesionales de mujeres de la pesca y la acuicultura. En este sentido, se considera fundamental la creación una Red o plataforma internacional de mujeres de la pesca, que cuente con el apoyo de las organizaciones internacionales abajo firmantes, para velar por los derechos e intereses de la mujer en este ámbito de actividad. Esta será una de las principales vías para impulsar su empoderamiento y liderazgo.

**En Santiago de Compostela, a 5 de noviembre de 2018**