

# Mujeres del mar, inspirando vocaciones



**1.ª edición:** febrero 2022



**MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

**Mujeres del mar, inspirando vocaciones**

**Edita:**

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

**Autor:**

Secretaría General de Pesca

**Diseño y maquetación:**

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

**NIPO línea:** 003220105

**Distribución y venta:**

Paseo de la Infanta Isabel, 1  
28014 Madrid  
Teléfono: 91 347 55 41

**Tienda virtual:**

[www.mapa.gob.es](http://www.mapa.gob.es)  
<https://servicio.mapama.gob.es/tienda/>  
e-mail: [centropublicaciones@mapa.es](mailto:centropublicaciones@mapa.es)

**Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:**

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

En esta publicación se ha utilizado papel libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

**Aviso Legal:** los contenidos de esta publicación podrán ser reutilizados, citando la fuente y la fecha, en su caso, de la última actualización.

# MUJERES DEL MAR, INSPIRANDO VOCACIONES



Madrid 2022

---

# Índice

---

PRÓLOGO .....	7
SECCIÓN DE OPINIÓN: LA VISIÓN DEL SECTOR .....	9
<i>Rita Míguez de la Iglesia.</i> Presidenta de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA).....	11
<i>María José Aranda Rodríguez.</i> Secretaria del Grupo ad hoc de Mujeres de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores .....	12
<i>María de los Ángeles Cayuela Campoy.</i> Presidenta de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES).....	13
<i>Federación de Trabajadoras del Mar de Euskadi.</i> .....	15
<i>Maribel Cera Chillida.</i> Presidenta de la Associació Catalana de Dones de la Mar.....	15
<i>Sandra Amézaga Menéndez.</i> Secretaria de la Asociación de Mulleres Salgadas.....	16
<i>Elizabeth Gascó Catalán.</i> Vocal de la Junta Directiva de la Associació Dones de la Mar del Grau de Gandia (ADOMAR) .....	17
<i>Rocío Béjar Ochoa.</i> Secretaria General Adjunta de la Confederación Española de Pesca (CEPESCA).....	18
<i>Garazi Rodríguez Valle.</i> Responsable de los Planes de Producción y Comercialización de la Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR) .....	19
<i>Juan M. Vieites Baptista de Sousa.</i> Secretario General de la Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados (ANFACO- CECOPESCA).....	20
<i>María Luisa Álvarez Blanco.</i> Directora Gerente de la Federación Nacional de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de pescados y productos congelados (FEDEPESCA).....	21
<i>Manuel López Gil.</i> Director General de la Federación Nacional de Mayoristas de Pescados (FENAMAR) .....	22
<i>María Caldeiro López.</i> Gerente de la Fundación para la Pesca y el Marisqueo (FUNDAMAR).....	23
SECCIÓN DE ENTREVISTAS: HABLAN LAS PROFESIONALES .....	25
PESCA EXTRACTIVA	
<i>Arantxa Toriza Pérez.</i> Patrona de Altura (Galicia).....	27
<i>Carmen Serrano Soler.</i> Ex pescadora (Comunidad Valenciana) .....	29
<i>Carmen Soto Barrera.</i> Patrona Local de Pesca (Islas Canarias).....	31
<i>Cristina Caparrós Vázquez.</i> Armadora y divulgadora (Cataluña) .....	33
<i>María Casas Moreno.</i> Armadora y patrona (Comunidad Valenciana).....	35
<i>M<sup>a</sup> del Carmen Argudo Arias.</i> Armadora y pescadora (Comunidad Valenciana).....	37
<i>Maribel Gomila y Jessica Gomila.</i> Marineras (Islas Baleares).....	39

INDUSTRIA AUXILIAR	
<i>Amaia Diz San Martín</i> . Empacadora (País vasco).....	41
<i>Ángeles Mille Rodríguez</i> . Redera (Galicia).....	43
MARISQUEO Y EXTRACCIÓN DE PERCEBE	
<i>Mari Lista Neira</i> . Percebeira a pie (Galicia).....	45
<i>Marina Buceta Alonso</i> . Mariscadora a pie (Galicia).....	47
<i>Rita Vidal Mouriño</i> . Mariscadora a pie (Galicia).....	49
ACUICULTURA	
<i>Dolores Gómez Ordoñez</i> . Bateira (Galicia).....	51
<i>María Iglesias Gutiérrez</i> . Trabajadora en piscifactoría (Andalucía).....	53
<i>Natalia Cristina Concepción Grande</i> . Cultivadora de algas (Extremadura).....	55
<i>Paula Echenique Fernández</i> . Empresaria acuícola (Castilla y León).....	57
TRANSFORMACIÓN	
<i>Ana Labad Cruz</i> . Conservera (Principado de Asturias).....	59
<i>Itziar Larrinaga Ugalde</i> . Sobadora de anchoas (Cantabria).....	61
<i>Tatiana Zakharova</i> . Empresaria de salazones (Cantabria).....	63
COMERCIALIZACIÓN	
<i>Isabel Pacios Fernández</i> . Gerente de lonja (Principado de Asturias).....	65
<i>Julia Gonzalo Moreno</i> . Mayorista (Madrid).....	67
ADMINISTRACIÓN, DIVERSIFICACIÓN Y DESARROLLO LOCAL	
<i>Amparo Aleixandre Puchades</i> . Secretaria de cofradía (Comunidad Valenciana).....	69
<i>Claudia Masdeu Almagro</i> . Secretaria de cofradía (Cataluña).....	71
<i>Inmaculada Torres Cano</i> . Gerente de GALP (Región de Murcia).....	73
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	
<i>Amalia Pérez, Eva E. Rufino y Cristina Trenzado</i> . Investigadoras marinas (Andalucía).....	75



---

# Prólogo:

---



Como presidente de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP), me enorgullece presentar esta publicación, “Mujeres del mar, inspirando vocaciones”, con la que queremos poner en valor el trabajo de las profesionales de la actividad pesquera y acuícola y propiciar la reflexión sobre la cuestión del relevo generacional, uno de los principales desafíos a los que nos enfrentamos en estos momentos. Para superarlo con éxito, la Secretaría General de Pesca apuesta, entre otras acciones, por apoyar la entrada de jóvenes en el sector, aumentar el empleo y desarrollar la formación, prioridades a las que queremos contribuir desde estas páginas, dando voz al propio sector y a las profesionales que trabajan en él.

Con este espíritu, el primer bloque de esta publicación expresa el análisis y punto de vista de las entidades y asociaciones de mujeres del mar sobre el estado actual del relevo en las distintas áreas de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, así como su impacto desde el punto de vista de género, con el fin de aportar soluciones que permitan incentivar la incorporación de jóvenes y mujeres a este ámbito de actividad.

Por su parte, el segundo bloque de esta publicación se compone de entrevistas realizadas a trabajadoras pertenecientes a los diferentes oficios de la actividad pesquera y acuícola —de diversas edades, trayectorias y procedencias— para mostrar la evolución que ha experimentado el sector en las últimas décadas y cómo se abren paso en él las nuevas generaciones. Nos gustaría que el ejemplo de vida de estas mujeres sirva de inspiración y aliente la entrada de nuevas profesionales que habrán de asegurar la continuidad y supervivencia de una actividad que no solo representa el modo de vida de numerosas familias en nuestro país, sino que también contribuye al sustento alimentario de la población y es, por tanto, esencial y vital para todos.

Las ideas y propuestas que se recogen en esta publicación son valiosas en este sentido, pues permitirán estudiar soluciones y medidas para fomentar este reemplazo laboral, por ejemplo, desde el punto de vista de la formación, la mejora de las condiciones laborales, la promoción de las carreras profesionales dentro del sector o el conocimiento de sus oficios. Con todo ello, estaremos en disposición de superar los retos presentes y los que deparará el futuro, sin perder de vista la consolidación de los logros que hasta ahora se han alcanzado, especialmente en materia de igualdad de oportunidades.

Sabemos que es un objetivo ambicioso, pero el sector pesquero y acuícola cuenta con el capital humano necesario para hacerlo posible, tal y como evidencia esta publicación, en la que se da cabida solo a una mínima parte de este talento. Confío, por tanto, en que sirva para este propósito y agradezco el esfuerzo y colaboración de todos los que la han hecho posible con sus opiniones y testimonios.

IGNACIO GANDARIAS SERRANO.

DIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN PESQUERA Y ACUICULTURA  
Y PRESIDENTE DE LA RED ESPAÑOLA DE MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO (REMSP).



The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue and green. These shapes are layered and cut out, creating a dynamic, modern aesthetic. The colors range from light, airy blues to deeper, more saturated greens and blues.

# La visión del sector

Mujeres del mar, inspirando vocaciones





## Trabajo, conocimiento y experiencia

**RITA MÍGUEZ DE LA IGLESIA**  
 Presidenta de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA)

**D**ecía el gran científico de todos los tiempos Albert Einstein que “dar ejemplo no es la principal manera de influir en los demás. Es la única”. En cierta manera, esta publicación viene a refrendar esta afirmación. Las mujeres de la pesca estamos faltas de referentes en nuestras profesiones; de ejemplos de otras mujeres que ayuden a las nuevas y futuras generaciones a elegir las trayectorias profesionales vinculadas con la pesca en nuestro país.

En España, el sector de la pesca es estratégico, tanto si tenemos en cuenta su volumen de producción, con casi 900.000 toneladas de pescado y marisco generadas en 2020, como su facturación global, con 2.043 millones de euros en 2019. Estos y otros indicadores nos llevan a afirmar que el sector pesquero español supone la quinta parte de la producción total de la Unión Europea.

En cuanto a la generación de empleo en nuestro país, más de 35.000 personas estamos afiliadas en alta laboral a la rama de ‘Pesca y Acuicultura’. Sin embargo, en los últimos años estamos asistiendo a un descenso continuo en este indicador, lo que resulta preocupante, ya que no somos capaces de atraer a nuevos profesionales. Es un problema generalizado del sector y es necesario atajarlo. La Unión Europea se ha decantado ya por abordarlo y, por eso, en el reparto del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) para el periodo 2021-2027 se ha propuesto, entre otros objetivos, atraer a los jóvenes al sector, fomentando las vocaciones pesqueras y promoviendo los estudios en este ámbito, además de habilitar ayudas para que pescadores de menos de 40 años puedan comprar su primer barco.

Pero la apuesta de España por la pesca debe ir más allá. Nuestro país, nuestra economía y, sobre todo, la

gente que vivimos del sector de la pesca no podemos ver cómo siendo uno de los principales motores económicos asistimos a un decaimiento de nuestro futuro. Las profesiones pesqueras tienen que ser un referente en España y para ello hay que avanzar en su profesionalización, en su dignificación, en su proyección y, sobre todo, en la mejora de las condiciones sociolaborales.

No nos cansamos de decir que las mujeres hemos sido unas de las grandes perjudicadas en toda la historia del sector. Los pocos logros que hemos conseguido lo hemos alcanzado a base de lucha tras lucha y de convencer de que realmente estábamos —y estamos— aportando trabajo, conocimiento y experiencia al crecimiento de un sector que sentimos como propio, y a un medio al que amamos y defendemos incondicionalmente.

Son precisamente ejemplos como los que recoge este libro los que necesitamos todas nosotras para convencernos de que estamos en la buena dirección, para seguir haciéndonos valer. Pero también son experiencias que las futuras generaciones necesitan conocer para generar esos referentes de mujeres fuertes en los que mirarse a la hora de decantarse por estas profesiones y recoger su testigo para seguir mejorando el sector y aportando su granito de arena.

Quiero agradecer al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación la iniciativa que sale a la luz y, muy especialmente, a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero por su compromiso y apoyo a todo lo que representa el mundo femenino en este ámbito. Desde ANMUPESCA esperamos que sea un éxito y, desde luego, siempre estaremos al lado de quien apueste por un relevo generacional digno para que nuestro sector siga siendo un referente en Europa y en el mundo.

*Las profesiones pesqueras tienen que ser un referente y para ello hay que avanzar en su profesionalización*



## Una cuestión salvable si trabajamos desde hoy

**MARÍA JOSÉ ARANDA RODRÍGUEZ**  
Secretaria del Grupo ad hoc de Mujeres de la  
Federación Nacional de Cofradías de Pescadores

Las cofradías de pescadores que en la actualidad existen y resisten en España no pasan, al igual que todo el sector pesquero, por su mejor momento de relevo generacional. He de decir que a día de hoy, y una vez tomado el pulso a las cofradías y federaciones, la generación en edad de trabajar no elige la actividad marítima pesquera entre sus preferencias, ni mujeres ni hombres.

Hace años, era frecuente que la actividad pesquera se transmitiera de padres a hijos. El ámbito familiar era el que generaba los puestos de trabajo necesarios para poder salir a faenar. Se producía un relevo generacional y, sobre todo, familiar. Las circunstancias han cambiado y ahora las hijas e hijos de los profesionales del mar eligen otros caminos. Este factor ha hecho que se produzca un nuevo perfil de trabajadores del mar. Ahora conviven trabajadores de edad avanzada y un gran número de inmigrantes, mayoritariamente. Las condiciones de dureza del trabajo en el mar, la problemática de las cotizaciones y coeficientes reductores, y las mil y una trabas en el aspecto formativo no hacen especialmente atractivo este oficio.

El impacto de este cambio de tendencia incide, lógicamente, en el trabajo de la mujer en el sector. Si antes este trabajo era minoritario y casi invisible en la mayoría de comunidades autónomas, a excepción de algunas con larga tradición de mariscadoras y rederas, ahora el trabajo de la mujer se produce fundamentalmente en la industria transformadora y comercializadora, y en la administración y gestión. Aunque con un aumento de mujeres armadoras y tripulantes muy leve, este impacto descendente en el relevo generacional, por lógica, perjudica también a la mujer.

Debemos, desde ya, proponer y tomar medidas, ahondar en los logros en sostenibilidad y respeto a la biodiversidad y en la optimización de la gestión pesquera, sin asfixiar a nuestra flota. Trabajar, codo con codo, con las escuelas náutico-pesqueras, con el Instituto Social de la Marina, con las capitánías, trazando una hoja de ruta conjunta y disminuyendo las dificultades que encontramos a la hora de poder embarcar a las tripulaciones. Es el momento de facilitar este relevo generacional, contribuyendo a incentivar el trabajo práctico frente al teórico. Es necesario realizar cursos de promoción para el personal embarcado, basados en la experiencia obtenida como tripulación, cursos a medida para esas tripulaciones que ya están a bordo, facilitando los horarios y la distribución de los centros de formación. Hay que pensar en hacer atractivo este trabajo, contando con el apoyo de las administraciones.

*Es el momento de facilitar el relevo generacional, contribuyendo a incentivar el trabajo práctico frente al teórico*

Es absolutamente necesario fomentar la pesca, llevar a las localidades costeras —a aquellas que tradicionalmente han tenido la pesca como actividad económica

principal— campañas de desarrollo y formación de la actividad náutico-pesquera, y también hacer atractivo el trabajo en el mar, demostrando su valor como recurso ancestral, como sistema equilibrador de la flora y la fauna marina. La pesca suministra proteína animal con un mínimo impacto de huella de carbono en el medio ambiente. Somos distribuidores de la riqueza de los productos del mar, como eje indispensable en la cadena alimenticia y en el mantenimiento social y económico de las localidades costeras, y de una cultura pesquera arraigada.

El relevo generacional es una cuestión salvable, siempre y cuando trabajemos desde hoy para que nuestras cofradías y federaciones, nuestras mujeres y hombres del mar, puedan seguir trabajando mañana.



## Lograr hacer atractiva una profesión con poca autoestima

MARÍA DE LOS ÁNGELES CAYUELA CAMPOY  
Presidenta de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES)

Cuando nos planteamos el relevo generacional en cualquier actividad, pensamos que consiste en sustituir individuos de más edad por individuos más jóvenes. Pero si esta idea la trasladamos al sector pesquero y acuícola, la situación se complica, puesto que visualizamos esta situación en clave de género masculino. Aún sigue siendo impensable que las mujeres puedan formar parte de este cambio. No cuando aún no se han acometido cambios mayores; cambios de carácter estructural, legal y social.

Se trata de dotar al sector de una nueva generación de profesionales, con una formación más cualificada y mayores conocimientos tecnológicos, que permita el desarrollo de prácticas más sostenibles, que redunden en la viabilidad de la propia actividad pesquera.

Para ello, sin duda, los grandes protagonistas han de ser los futuros profesionales. Es un hecho que el sector pesquero y acuícola está pasando por uno de sus peores momentos, así está diagnosticado, tanto por las organizaciones pesqueras como por las instituciones gubernamentales.

Son muchas las iniciativas y campañas que se están llevando a cabo para dar una solución al relevo

generacional, sin que se obtenga aún mucho éxito al respecto.

Desde la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES), por nuestra propia condición de mujeres subrepresentadas, lo vemos como una oportunidad en femenino.

*Se trata de dotar al sector de una nueva generación de profesionales, con una formación más cualificada y mayores conocimientos tecnológicos, que permita el desarrollo de prácticas más sostenibles*

Sabemos que es difícil hacer atractiva una profesión con poca autoestima. En este sentido, cito una frase que los marineros suelen repetir a sus hijos: "si no sirves para estudiar, te vas a la mar". Y esto ha ido calando en las generaciones futuras, haciendo que se pierda la tradición familiar.

A lo anterior hay que añadir lo poco atractiva que se ha vuelto esta profesión, que requiere de mucha dedicación y con sueldos, en muchos casos, de subsistencia.

A pesar del panorama poco halagüeño que se presenta, desde ANDMUPES hemos apostado por intervenir y participar en aquellos cambios legislativos que contemplen la incorporación de la mujer al sector pesquero, con las particularidades que sean necesarias para su desarrollo en igualdad de oportunidades: adaptar los barcos, crear guarderías con horarios especiales, asegurar los días de embarque, suscribir convenios de formación con la Administración, etc.



## Por una reflexión conjunta para mejorar el trabajo

### FEDERACIÓN DE TRABAJADORAS DEL MAR DE EUSKADI

**H**oy día, son pocas las jóvenes que consideran el sector de la pesca a la hora de escoger su vocación. La falta de rentabilidad y el escaso interés juvenil hacen que, en el futuro, el sector no tenga un relevo generacional asegurado. En la actualidad, la media de edad de las profesionales de la federación se sitúa en torno a los 50-55 años, debido a la falta de relevo y al goteo de jubilaciones de mujeres cada año. La Federación de Trabajadoras del Mar de Euskadi está formada por tres asociaciones de los diferentes oficios tradicionalmente ejercidos por mujeres en nuestras costas, y resulta necesario estudiar brevemente el contexto de cada una de ellas.

La situación de las *neskatilas*, situadas en la localidad de Bermeo, está muy ligada a la propia situación del sector pesquero en este municipio. Bermeo llegó a tener un total de 300 barcos de bajura en los años dorados de la pesca, quedando apenas una veintena en la actualidad. Las *neskatilas* son habitualmente familiares de los marineros, las esposas, hijas o hermanas que se encargan de recibir los barcos cuando llegan a puerto. Ellas son las que descargan el buque, llevan la mercancía a la venta y la venden, y también se encargan del aprovisionamiento de víveres y demás cosas que necesitan los *arrantzales*. El descenso de barcos en el municipio afecta directamente al trabajo de estas mujeres; más cuando el coeficiente reductor, que sí se aplica a los pescadores, no es aplicado del mismo modo a las *neskatilas*.

Por su parte, las empacadoras realizan su actividad en el puerto de Ondarroa para la flota de altura al fresco. Su trabajo consiste en pesar, clasificar y ordenar las cajas de pescado descargadas de la flota, o de camiones provenientes de la flota vasca, en las lonjas de las diferentes empresas antes de su subasta.

La falta de relevo de las empacadoras está ligada a la escasez de barcos de altura en el puerto de Ondarroa, que en este momento se limitan a poco más de 10, que utilizan las artes de pesca del palangre y de arrastre. A este problema se le añade el intrusismo laboral, por el que personas en situación desfavorecida acceden a desempeñar su labor por un salario inferior, dificultando no ya solo el relevo, sino el mantenimiento del oficio de las empacadoras.

---

*La edad media de las mujeres de la Federación se sitúa en torno a los 50-55 años, debido a la falta de relevo y al goteo de jubilaciones*

---

El subsector de las rederas es el que más mujeres aglutina. Su presencia es desigual en los puertos de Euskadi y está vinculada a la flota de cerco, centrada mayoritariamente en Gipuzkoa (en los puertos de Getaria, Orio y Hondarribia), donde la flota sigue necesitando de su vital labor. Tanto es así que, en los últimos años, se han iniciado cursos para favorecer el relevo generacional y cualifi-

car a nuevas mujeres, aunque pocas de las que se han iniciado en el oficio tenían menos de 40-45 años. Resulta, pues, fundamental una reflexión conjunta del sector para mejorar las condiciones de trabajo que facilitarían, sin duda, el relevo generacional en un oficio aún demandado en estos puertos.

En conclusión, el trabajo que ejercen las profesionales del mar de Euskadi (empacadoras, *neskatilas* y rederas) no es ajeno a esa falta de relevo generalizada en la totalidad del sector pesquero. Estos oficios nunca han sido reconocidos y remunerados en su justa medida. La situación laboral de las componentes de la Federación de Mujeres Trabajadoras del Mar, sus condiciones de trabajo o las enfermedades laborales inherentes a su dura actividad siguen teniendo pendiente un recorrido de legalidad y reconocimiento, que resulta fundamental abordar con el fin de mejorar la situación laboral actual que favorecería el acercamiento de nuevas trabajadoras al sector, facilitando así el relevo generacional.



## Reconocimiento, promoción y formación

**MARIBEL CERA CHILLIDA**  
 Presidenta de la Associació Catalana de Dones de la Mar

**A** lo largo de los años, la mujer ha ejercido un papel fundamental en la sociedad y, específicamente, en el sector pesquero. Un papel con poca o nula visibilidad en muchos casos, pero con una gran repercusión en el desarrollo de las pequeñas empresas familiares que se dedicaban a la pesca.

Ha habido mujeres en todas las ramas del sector, pero en el litoral catalán se han caracterizado por su papel como armadoras y por realizar todos los trabajos necesarios en tierra como la tramitación de la documentación, la preparación del pescado y su venta o la elaboración y reparación de los artes de pesca. Todo ello sin olvidar la gestión familiar durante las horas que los hombres se encontraban en el mar.

Con el paso de los años, el papel descrito en el párrafo anterior no solo se ha mantenido, sino que las mujeres han ampliado las funciones, estando presentes en la gestión de las cofradías, saliendo a faenar y siendo protagonistas de la creación de nuevos puestos de trabajo, con la ampliación de la visión del sector que muchas han aportado. Ahora bien, debemos reconocer que hay un problema de relevo generacional en el sector, no solo de género, y es responsabilidad de todos.

El sector pesquero debe darse a conocer, poner en valor su producto, a su gente y la dedicación y esfuerzo diario que realizan. Debemos realzar la belleza de nuestros trabajos, el contacto con la naturaleza, la libertad en la gestión, el amor por el medio que nos rodea, la gran diversidad de labores ligadas

a nuestro sector, etc. Y todo esto debe ser reforzado con la formación y con información suficiente para aportar los conocimientos y las herramientas necesarias.

Es por todo ello que desde la Asociación Catalana de Mujeres de la Mar realizamos proyectos enfocados en tres vías básicas. La primera de ellas, imprescindible, es el reconocimiento de aquellas mujeres que han dedicado su vida a la pesca, al sector. Y también a las mujeres que les hemos cogido el relevo; trabajadoras de hoy, para las que la pesca es mucho más que una profesión, pues, con ello, preparamos el camino a las mujeres que estamos seguras que vendrán.

*Debemos reconocer que hay un problema de relevo generacional en el sector, no solo de género, y es responsabilidad de todos*

La segunda, promover y dar a conocer la gran variedad de opciones que aporta el sector, mediante la difusión de historias reales de profesionales que ejemplifican el desarrollo de la actividad pesquera y de las mujeres dentro de ella. No olvidemos que la vocación que cada una de nosotras muestra hacia el sector pesquero es la mejor promoción que se puede realizar. Somos afortunadas por ello.

Finalmente, pero no por ello menos importante, la tercera vía es la formación, mediante la cual se pueden aportar los conocimientos necesarios y empoderar a todas aquellas mujeres y jóvenes para que puedan encontrar en este sector su futuro profesional, e incluso emprender su propio negocio. En este sentido, hemos realizado formaciones con jornadas específicas de pesca, de emprendimiento, de comunicación y también cursos de remendadoras.



## Abordar el problema del relevo desde una perspectiva integral

SANDRA AMÉZAGA MENÉNDEZ  
Secretaria de la Asociación de Mulleres Salgadas

**E**l problema del relevo generacional en el sector pesquero es una realidad innegable. Gran parte de las personas que trabajan en él tienen una edad avanzada y parece que nuestros hijos e hijas no se sienten lo suficientemente atraídos para convertirlo en su medio de vida como primera opción. Por supuesto, no hablamos de ancianos, sino de personas que acceden, en muchos casos, después de haber estudiado y haber desempeñado otros trabajos y oficios, empujados por las crisis o el desempleo.

La falta de relevo no es una problemática aislada y no debe ser abordada desde un enfoque independiente. Las estrategias para atraer jóvenes a las profesiones vinculadas al mar deben ser interseccionales y tener en cuenta todos los factores que puedan tener alguna incidencia. Los problemas medioambientales y la sostenibilidad de la explotación pesquera deberían marcar el paso en este asunto. Proteger, cuidar y mantener los recursos procedentes del mar son tareas imprescindibles para la supervivencia del sector.

Dicho esto, desde esta asociación queremos poner el foco en los condicionantes vinculados al género. La desigual representación femenina en la pesca y la acuicultura no es desdeñable y merece un estudio pormenorizado de sus causas.

Las mujeres se concentran en el marisqueo, las operaciones auxiliares y la industria transformadora. Desde hace años, somos conscientes de la escasez de chicas en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y se han emprendido medidas correctoras.

---

*Las estrategias para atraer jóvenes a profesiones vinculadas al mar deben ser interseccionales y tener en cuenta todos los factores que puedan tener alguna incidencia*

---

De la misma manera, deberíamos analizar por qué apenas se alcanza el 5% de mujeres en la pesca extractiva, una de las áreas con más dificultades para captar nuevos trabajadores. No nos olvidemos de la escasa participación que las mujeres tenemos en los órganos de decisión y representación y las consecuencias que se derivan de este hecho, comenzando por la falta de perspectiva feminista a la hora de establecer prioridades y dictar normas.

Nos falta espacio para profundizar en estos temas, pero no queremos dejar de reiterar la demanda de la Asociación de Mulleres Salgadas en relación con la creación de un observatorio de la igualdad de género en el sector pesquero gallego. Este órgano estudiaría de manera técnica todas estas cuestiones, mejorando el conocimiento de la realidad económica y social, y posibilitando la adopción de medidas adecuadas y eficaces para facilitar la entrada y el desarrollo profesional de jóvenes de ambos sexos en nuestro sector.



## La mujer y la pesca están en peligro de extinción

**ELIZABETH GASCÓ CATALÁN**

Vocal de la Junta Directiva de la Associació Dones de la Mar del Grau de Gandia (ADOMAR)

Los ojos han quedado las civilizaciones donde la hembra salía a cazar mientras el imponente macho cuidaba de las crías. Sea cual fuere la raza u especie, esto era un hecho. Las crías aprendían a cazar de su madre y la crianza correspondía al padre.

Como de todo hay una excepción, en este caso estamos los marinos y marinas, donde, desde la primera vikinga hasta yo misma, es el padre el que nos enseña a pescar y la madre a pertrecharnos. Esto seguiría siendo así, por los siglos de los siglos, si hubiese un futuro próximo para los marineros y marinas que deberían estar empezando ahora, con unos 15 años, a prepararse para obtener ese valioso pescado que tanta demanda tiene.

Ahora bien, ¿qué persona en su sano juicio va a trabajar entre 12-16 horas diarias por unos 1.000 euros al mes?

Esta pregunta es demasiado fácil de responder. Para que un trabajo tan sumamente duro en condiciones adversas y medios hostiles sea rentable, se ha de cotizar mucho más. El alto precio de los carburantes y las nuevas políticas nos han abocado a la extinción en tiempo récord.

Imaginad si el relevo generacional en el hombre queda obsoleto con estos salarios, dónde queda el de la mujer, cuando nos vemos obligadas a renunciar a un sinfín de cosas que, en teoría, nos hacen tan especiales y notables en este mundo. La maternidad para una patrona de arrastre es algo utópico, ya que ningún armador te va a permitir faltar al trabajo de 9 a 13 meses porque hay hombres que no lo hacen y encima no paren. Esto es un hecho, no un tabú mezquino en el que se escudan las políticas

rancias que nos gobiernan. Llevamos dos lustros desde que las mujeres empezamos a estar presentes y no ha cambiado absolutamente nada.

Yo creo que esto contesta bastante bien al problema del relevo generacional de la mujer en el sector pesquero. No habrá relevo si no hay pesqueros, no habrá motivación si no puedes comer de ello y no habrá ilusión sin que haya nadie que la motive. ¡La mujer y la pesca están en peligro de extinción!

*La maternidad para una patrona de arrastre es algo utópico, ya que ningún armador te va a permitir faltar al trabajo de 9 a 13 meses*

Lo que tenemos que meditar es si queremos que esto sea una realidad o si le vamos a poner algún impedimento a la extinción. Las mujeres siempre hemos sido poderosas en todos los tiempos y civilizaciones, ahora nos hemos convertido en meras espectadoras de lo que los demás nos ordenan. Solo espero que, si alguna nos va a relevar, sea mucho más valiente que nosotras.

Por nuestra parte, como mujeres del mar, continuaremos realizando acciones de visibilización en nuestro sector: prensa, radio televisión, mesas redondas, talleres, colaboraciones con estudiantes, divulgación con asociaciones de diferentes ámbitos y especialidades, colaboraciones con distintas instituciones locales, autonómicas, estatales e internacionales, etc.

Haremos todo lo que sea necesario para dar a conocer que el mar también es de las mujeres, creando historia, dejando una huella imborrable con el paso del tiempo, porque, según afirmaba Herodoto, “la historia forma parte de nuestras vidas” y, algún día, la historia de la Associació Dones de la Mar del Grau de Gandia (ADOMAR) puede que forme parte de muchas vidas.



## Despertar vocaciones para un oficio sin paro

**ROCÍO BÉJAR OCHOA**  
Secretaria General Adjunta de la Confederación Española de Pesca (CEPESCA)

La pesca, la mar, la flota. Términos femeninos para una profesión que tiene un escaso porcentaje de mujeres embarcadas y, aunque lentamente aumenta el número de alumnas en las escuelas náutico-pesqueras, no lo hace, en global, el colectivo de estudiantes que quiere dedicarse a este sector. La escasez de titulados y tripulantes españoles a bordo de buques pesqueros es una realidad.

Ahí está uno de nuestros retos: aumentar el atractivo de la profesión pesquera, atraer talento y facilitar la incorporación de los jóvenes a esta actividad, que da empleo a más de 31.000 tripulantes. Por eso, llevamos tiempo trabajando, en colaboración con las administraciones públicas y los agentes clave en los entornos formativo y laboral, para dar respuesta a una problemática que pone en riesgo la viabilidad del sector, especialmente en el momento actual de relevo generacional. Así, el sector pesquero está en contacto con las escuelas náutico-pesqueras y colabora en el desarrollo y la promoción de la Formación Profesional Dual (FP Dual), además de impulsar la necesaria creación de una bolsa conjunta de prácticas en empresas del sector para todo el territorio nacional.

Con estas y otras iniciativas dentro de nuestro Plan Estratégico Social, nuestro sector contribuye a simplificar y combinar las componentes teórica y práctica desde el inicio de la formación, permitiendo cumplir su objetivo a los estudiantes con vocación

de desarrollar su trabajo en el área de la pesca. Perseguimos que aumente el porcentaje de alumnos de los ciclos formativos medio y superior de las escuelas náutico-pesqueras que se matriculan en estos estudios pensando en desarrollar su carrera profesional en el sector pesquero.

Una encuesta realizada por la Secretaría General de Pesca entre 715 estudiantes de los dos cursos de los ciclos formativos medio y superior, en ocho de estos centros, arrojó datos muy significativos: solo un 26% de los estudiantes que se matriculan en estos estudios lo hacen pensando en desarrollar su carrera profesional en el sector pesquero, mientras un 36,7% lo hacen para trabajar en la marina mercante y un 30% en embarcaciones de recreo.

*Solo el 26% de los estudiantes que se matriculan en estudios náutico-pesqueros lo hace pensando en desarrollar su carrera profesional en el sector de la pesca*

El carácter estratégico que tiene la pesca para suministrar alimento saludable a una población mundial en crecimiento exige un esfuerzo de todas las partes para que la profesión pesquera resulte atractiva, segura y suficientemente remunerada para todas las personas, hombres y mujeres, que contribuyan a su desarrollo. Continuaremos trabajando con las administraciones, el sector educativo y los sindicatos para mantenernos como referente a escala mundial,

tanto por la competencia de nuestros profesionales como por nuestro compromiso social. Pero, sobre todo, con el fin de despertar vocaciones hoy en día dormidas por el desconocimiento de las actuales condiciones de un oficio tan apasionante como es la pesca, y sin paro.



## Por una acuicultura integradora, igualitaria y sin techos de cristal

**GARAZI RODRÍGUEZ VALLE**  
Responsable de los Planes de Producción y Comercialización de la Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR)

El sector de la acuicultura en España es un sector joven. El primer dato de actividad corresponde a 1867, cuando se introdujo la primera trucha en las piscinas del Monasterio de Piedra en Zaragoza. Sin embargo, no fue hasta los años 70-80 cuando tomó un carácter más relevante en España. Por tanto, hablamos de unos escasos 50 años de actividad. APROMAR fue fundada en 1986 por un grupo de productores de peces para velar por su desarrollo sostenible.

El relevo generacional no es el principal cuello de botella para el desarrollo del sector de la acuicultura de peces en España. Actualmente, contamos con muy buenos profesionales y excelentes centros de Formación Profesional y universidades. Además, la propia diversidad de la actividad se plasma también en la variedad de oportunidades profesionales, tanto en el ámbito productivo como investigador, formador y de gestión.

El reto principal al que nos enfrentamos es el de producir más y, como consecuencia, poder generar más empleo; cuestión clave para el impulso de las zonas rurales y costeras en las que se desarrolla la acuicultura en España.

El relevo generacional sí es un asunto a resolver en otras producciones acuícolas como la de moluscos en Galicia. Sin embargo, si miramos al conjunto de actividades de acuicultura en España, todas tienen en común la desigual y escasa participación de las mujeres como cuestión prioritaria a solventar. El empleo en este ámbito sigue estando mayoritariamente copado por hombres.

En 2019, el número total de mujeres empleadas fue de 4.225 (el 27,9%), según datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). Además, en relación a las categorías profesionales, la distribución es desigual, ocupando la mujer puestos de baja especialización, de temporalidad y con peores prestaciones salariales, a pesar del creciente número de mujeres que cuentan con titulación superior.

En últimos años, observamos una tendencia al aumento progresivo de la participación de la mujer en el campo de la investigación y la gestión, pero seguimos con una baja proporción de mujeres en las empresas; de media, el 24%, según datos propios, y prácticamente no contamos con mujeres que dirijan medianas o grandes empresas.

*Si miramos al conjunto de actividades acuícolas en España, todas tienen en común la desigual y escasa participación de las mujeres como cuestión prioritaria a solventar*

El futuro de la acuicultura pasa por aumentar la participación femenina y mejorar la integración laboral de las mujeres. Afortunadamente, el cambio ya ha comenzado y es imparable. A nivel europeo, podemos destacar el ejemplo del reciente nombramiento de Lara Barazi-Geroulanou como la primera mujer presidenta de la Federación Europea de Productores de Acuicultura (FEAP) desde 1968; que es, además, una de las más reconocidas empresarias de acuicultura en Grecia.

Desde APROMAR velamos por una acuicultura integradora, igualitaria y sin techos de cristal, como el único camino para nuestro desarrollo sostenible en un escenario complejo de cambio climático. Por ello, hemos incluido un Índice de Política de Género en nuestra primera Memoria de Sostenibilidad que nos permita evaluar, visibilizar y establecer objetivos y compromisos de mejora en igualdad de género en las empresas.



## Futuro y confianza

*JUAN M. VIEITES BAPTISTA DE SOUSA*  
Secretario General de la Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados (ANFACO-CECOPECA)

**E**l imaginario social relaciona los entornos industriales tradicionales con hombres, pese a que, en sectores con más de 12.000 empleos directos como la producción de conservas de pescado y marisco, en torno al 65-70% es empleo femenino, con una media de 45 años.

Las mujeres han sido la pieza clave del engranaje industrial alimentario en el siglo XX, obedeciendo esto a diversas causas económicas y culturales. Históricamente, han estado ligadas a la estacionalidad, dedicando parcialmente su tiempo a los oficios industriales de carácter flexible y dependientes de las descargas de materia prima, lo que les permitía generar ingresos adicionales en el hogar mientras compatibilizaban el resto de las actividades. Conservaban lo mejor del mar.

La industria conservera ha evolucionado exponencialmente, innovando y mejorando su organización y competitividad. Muestra de ello es su constitución como líder europea y segunda potencia mundial en volumen de producción. Si bien esto es así, la mano de obra cualificada escasea.

La problemática del relevo generacional en esta industria existe, relacionada con la baja natalidad, el desplazamiento de la población de zonas costeras a la ciudad, o el cambio cultural en los jóvenes, entre otras cuestiones.

Me gustaría trasladar un claro mensaje a las nuevas generaciones: tenemos un gran sector. Las

profesionales se integran tanto en puestos intermedios como de decisión, como directoras de calidad, I+D+i o producción, gracias a una formación y talento sobresaliente.

Por ello, solicitamos que la formación profesional y universitaria sepa adaptarse a dichos puestos, sin olvidar las habilidades transversales, generadoras de potencialidad humana y que determinan la adaptación y éxito profesional. Debe mejorarse dicha formación en los planes.

Finalmente, es esencial captar talento, elevando el prestigio del sector hacia la sociedad gracias a la comu-

nicación. Es un sector esencial y feminizado, que traslada confianza mediante un producto seguro y de calidad. El talento, sea del género que sea, es y será bienvenido. En la conserva, existe futuro.

---

*En sectores con más de 12.000 empleos directos como la producción de conservas de pescado y marisco, en torno al 65-70% del empleo es femenino, con una media de 45 años*

---



## Seguiremos insistiendo

**MARÍA LUISA ÁLVAREZ BLANCO**  
 Directora Gerente de la Federación Nacional de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de pescados y productos congelados (FEDEPESCA)

**E**l estado actual del relevo generacional en el sector pesquero y acuícola es muy preocupante en toda la cadena pesquera, desde la producción hasta la comercialización. Hace años que el propietario de una granja de acuicultura me comentaba que nuestro mayor problema era que “el pescadero/a no tiene heredero/a”, y es un buen resumen de la situación de la que venimos alertando desde hace tiempo y que queda patente en la pérdida de un tercio de las pescaдерías de España en una década.

Las causas son múltiples e interrelacionadas. El comercio de alimentación fresca, tanto mayorista como minorista y para todos los sectores, nunca ha sido tenido en cuenta en la oferta pública de Formación Profesional (FP). Por no existir, no existió hasta el año 2018 el título que había de publicarse previamente en el BOE para que los centros de FP pudieran ofrecer su oferta para formar a técnicos en comercio de alimentación perecedera. Para el sector de la hostelería y de la restauración esta formación pública existe desde los años 60. ¿Por qué se han visto excluidos de este derecho más de medio millón de personas que trabajan en el comercio de alimentación? Imposible saber, pero estamos pagando las consecuencias gravemente: sectores que ofertan empleo y que no cuentan con candidatos, y jóvenes que no ven el comercio de alimentación perecedera como una gran salida profesional.

Sería muy importante que las comunidades autónomas comenzaran a ofrecer la formación profesional pública para obtener el título de Técnico en Comercialización y que se flexibilizaran los requisitos para impartir los certificados de profesionalidad de Pescadero/a, hoy imposibles de ofrecer. Si a esta falta de formación, que debería prestigiar la

profesión de pescadero/a y ofrecer una cantera de jóvenes cualificados en los retos del comercio (digitalización, sostenibilidad, comunicación, marketing online, elaboraciones artesanales, etc.), sumamos horarios imposibles, con abastecimientos nocturnos y condiciones físicas muy duras (en contacto con el hielo, el agua, las cámaras de frío y de congelación), la incorporación de las mujeres —que todavía asumen mayoritariamente el cuidado de la familia en España— resulta muy difícil, especialmente como emprendedoras.

*A nivel nacional, el 52% de las personas que trabajan en la comercialización pesquera son mujeres*

Es cierto que los equipos y condiciones de trabajo son cada vez mejores, pero no es menos cierto que las mujeres se siguen dedicando de forma mayoritaria más a la venta al consumidor final que al abastecimiento del producto y a la gestión de la empresa. Esta realidad varía según las co-

munidades autónomas, siendo el comercio minorista de productos pesqueros más femenino en Galicia y Cataluña y muy masculino en la Comunidad de Madrid. A nivel nacional, el 52% de las personas que trabajan en la comercialización pesquera son mujeres.

En nuestro caso, hemos trabajado en visibilizar el papel de las mujeres en nuestro formato comercial y en compartir experiencias positivas protagonizadas por mujeres. Nos hemos unido a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero y a ANMUPESCA para sumar y visibilizar. También hemos realizado un estudio de los principales riesgos laborales asociados al sector desde una perspectiva de género. En materia de capacitación, hemos ofrecido formación de producto para facilitar el acceso al oficio y formación continua, y hemos impulsado el primer título en la historia del sector de Técnico en Comercialización Pesquera con la UNED, a través de una plataforma online que permite compaginar los estudios con la actividad profesional. Seguiremos insistiendo.



## El futuro del sector mayorista: incorporación de las mujeres y relevo generacional

MANUEL LÓPEZ GIL

Director General de la Federación Nacional de Mayoristas de Pescados (FENAMAR)

**E**l sector mayorista de pescado no ha sido históricamente un espacio profesional atractivo para las nuevas generaciones. Somos vistos como un sector tradicionalmente masculino, en el que la incorporación de las mujeres se ha producido de forma muy lenta en los últimos 25 años y en el que, actualmente, estas trabajadoras no alcanzan el 30% de los empleos que generan las empresas mayoristas de pescado de forma directa.

En relación al perfil profesional, la gran mayoría de ellas se dedican a funciones de administración y contabilidad (que suelen ser en horario de mañana). Por otro lado, se reduce mucho su presencia cuando hablamos de otras ocupaciones laborales más relacionadas con la venta a clientes o compra de productos a proveedores.

No ayuda el hecho de que, a día de hoy, las mujeres siguen siendo las que asumen principalmente las responsabilidades domésticas, en términos generales. Si a eso le sumamos nuestro horario nocturno, resulta más difícil visualizar nuestro mercado como un espacio de desarrollo profesional compatible con la vida familiar. No podemos olvidar que las empresas mayoristas de pescados son, fundamentalmente, empresas familiares y con plantillas reducidas.

Por lo tanto, necesitamos que se produzcan cambios en las estructuras sociales que permitan conciliar de forma igualitaria la vida familiar y profesional, y también cambios en los modelos de empresa.

El próximo 7 de marzo del 2022 se aprueban los planes de igualdad para empresas de menos de 50 trabajadores, algo que puede ser un paso importante para investigar y poner en marcha medidas concretas, y ajustadas a nuestra realidad, que puedan facilitar una mayor y mejor incorporación de las mujeres en nuestro ámbito profesional.

Pero, además, debemos apostar por la innovación como nuestra principal herramienta para seguir creciendo. Esto pasa por la aplicación de nuevas tecnologías en la producción y los procesos de compra, con la puesta en marcha de sistemas logísticos más sostenibles y la apuesta permanente por mantener y proteger un alto nivel en la calidad y seguridad alimentaria.

La innovación genera una nueva cartera de perfiles profesionales más formados y comprometidos con el futuro. Ese debe ser nuestro camino.

---

*El horario nocturno de la actividad mayorista hace que resulte más difícil visualizar nuestro mercado como un espacio de desarrollo profesional compatible con la vida familiar*

---



## Es necesaria una respuesta integral para abordar el desafío del relevo generacional

MARÍA CALDEIRO LÓPEZ

Gerente de la Fundación para la Pesca y el Marisqueo (FUNDAMAR)

El sector primario en general, y el pesquero en particular, viene enfrentándose desde hace años a un proceso de transformación estructural profundo, derivado, entre otras causas, del proceso de liberalización del comercio, de las reformas de las políticas comunitarias, del desarrollo tecnológico, del aumento de las exigencias medioambientales y de las demandas de calidad y seguridad alimentaria por parte del mercado.

Adicionalmente, el factor de envejecimiento general de la población, cuestión significativamente más relevante en el ámbito rural, no es ajeno al sector pesquero. Estas cuestiones, por lo tanto, no solo configuran factores que influyen en las potencialidades de desarrollo del sector, sino que determinan sus grandes limitaciones y desafíos; más aún, si cabe, cuando se ha destinado una gran cantidad de esfuerzos y recursos económicos a implementar acciones vinculadas a la diversificación.

El relevo generacional es uno de los principales desafíos, severo e inexorable, al que se enfrenta hoy en día el sector pesquero. Y es necesario que se establezca una respuesta integral, a través de medidas concretas y urgentes, dotadas de recursos económicos específicos. Estas han de estar dirigidas, por una parte, a revertir la imagen que se percibe del sector, dignificando y valorizando las profesiones. Por otra parte, han de servir para garantizar y visibilizar el sector pesquero como un sector de futuro, que ofrece oportunidades. Un sector donde las nuevas generaciones vean cumplidas sus expectativas tan-

to económicas (en cuanto a salario, estabilidad, posibilidades de crecimiento, etc.) como sociales, vinculadas a la percepción de las distintas profesiones, alineadas con sus valores y otras cuestiones como la conciliación, el clima laboral, la flexibilidad, etc.

Para garantizar que esto sea así, es necesario que el reto del relevo generacional se aborde desde un

*Deberíamos preguntar a los jóvenes, y en concreto a las mujeres, por qué no piensan en el sector pesquero como una oportunidad real de empleabilidad. Si comenzamos por ahí, quizás obtengamos las respuestas que nos permitirán dirigir nuestros esfuerzos para conseguir un sector más atractivo*

enfoque o perspectiva de género que permita analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales que generan oportunidades desiguales para mujeres y hombres y, por tanto, percepciones también distintas de lo que el sector puede ofrecerles. Solo así se podrán diseñar e implementar líneas de acción concretas, a través de políticas activas de empleo: incentivos, formación u otros, con recursos específicos, adecuados a las necesidades de cada uno de los colectivos y territorios donde más apremie esa falta de relevo.

Favorecer actuaciones divulgativas y de formación en materia de género, y propiciar mejoras que favorezcan el acceso femenino al sector (a través de proyectos, campañas u otros estímulos) son acciones muy positivas. Sin embargo, deberíamos preguntar a las personas jóvenes, y en concreto a las mujeres, por qué no piensan en el sector pesquero como una oportunidad real de empleabilidad. Si comenzamos por ahí, quizás obtengamos las respuestas que nos permitirán dirigir nuestros esfuerzos para conseguir un sector más atractivo y que ofrezca oportunidades equitativas e igualitarias para las futuras generaciones.



The background features several overlapping, angular lines in shades of light blue and light green, creating a modern, abstract geometric pattern. The lines vary in thickness and orientation, some forming sharp angles and others extending horizontally or vertically.

# El testimonio de las profesionales del mar

Mujeres del mar, inspirando vocaciones





# Arantxa Toriza Pérez

## Patrona de Altura

A sus 31 años esta joven gallega es Patrona de Altura en barcos pesqueros de diferentes caladeros como Gran Sol, Malvinas o Canadá, algo que muy pocas mujeres han conseguido. En 2020 finalizó sus estudios de Capitán de Pesca, aunque todavía sigue ejerciendo como segunda oficial.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Cuando terminé mis estudios en 2012 me resultó muy difícil encontrar embarque como alumna. Finalmente, en 2015, a través de un conocido de la familia, logré embarcar y obtener mis días de mar en un barco de pincho en Gran Sol (estuve tres años solicitando embarques como alumna para hacer el año de mar). A partir de 2018, que fue cuando completé el año de embarque como alumna, empecé a trabajar de segunda oficial. Hasta ese momento no supe de ninguna mujer que trabajase como patrona u oficial en barcos de pesca de altura. Si bien es cierto que, aunque no logré conocerla en persona, sabía de la existencia de una mujer llamada Rolindes, que se dedicó a la pesca de bajura en mi pueblo, Viveiro (Lugo), hace muchos años y lo hizo durante mucho tiempo.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

He tenido obstáculos para acceder a empleos en buques de pesca, pero en realidad desconozco las limitaciones reales que implica el hecho de ser mujer para trabajar a bordo. Para mí no existen.

He trabajado a bordo de barcos de todo tipo (arrastreros, palangreros, volanteros, etc.); barcos de diferentes dimensiones y artes de pesca. En ninguno encontré, por ejemplo, la limitación habitualmente argumentada de falta de adaptabilidad de los buques para tripulaciones mixtas. Es habitual y natural compartir camarote, compartir baño, etc. Igual que en otras embarcaciones que no son del sector pesquero, como yates y/o pasaje, las tripulaciones mixtas comparten todas las instalaciones, y ello no supone un impedimento a la contratación de mujeres para los empleos previstos.



Gracias a proyectos como REDMAR para la promoción del embarque femenino, las mujeres que deseamos desarrollar nuestra carrera profesional en el sector pesquero disponemos de más oportunidades de acceso, en condiciones de igualdad, a empleos a bordo; pero aún queda mucho camino por recorrer.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

Pienso que el sector pesquero está pasando por un momento de muchos cambios, en el que el entorno, las políticas y otras casuísticas le afectan directamente. En los medios de comunicación se reitera a menudo la falta de personal para las tripulaciones a bordo. Sin embargo, sigue habiendo personal en tierra con los requisitos de embarque e interés en

trabajar, por lo que quizás el problema también se sitúe en el ámbito de la comunicación entre las empresas armadoras y los candidatos y candidatas a dichos puestos de trabajo.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Se considera importante realizar acciones y campañas de comunicación en los niveles inferiores de la educación y la formación para incentivar el interés de las nuevas generaciones por el sector.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Para este empleo se debe tener vocación. A las personas que trabajamos en el sector nos debe gustar nuestro trabajo, y ese es un requisito indispensable para dedicarse a la pesca.





# Carmen Serrano Soler

## Ex pescadora

En 1994, a través de la Asociación de Mujeres Tyrius-El Palmar y a propuesta de Teresa Chardí, Carmen y otras cuatro mujeres (Felicidad Dasí, Vicenta Dasí, Teresa Bru y Elena Marco) iniciaron una demanda judicial para conseguir la igualdad en el sector y poder pescar en La Albufera. Actualmente, es profesora en el C.E.I.P. El Perelló de Valencia.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

En un principio, mi relación con la pesca era de mera espectadora. No me sentía parte de este mundo. Solo los hijos de pescador podían ser pescadores. Las hijas no podían heredar el derecho a pescar, ni transmitirlo a su descendencia. Así que mi madre, hija de pescador, no pudo transmitir a sus hijas e hijo, ni mi padre heredar de mi abuela. Mi primer vínculo fue a raíz de mi matrimonio. La pesca era el medio de vida en casa de mi marido. Yo desconocía todo lo relativo a las artes de pesca, aunque sí que veía a mi abuela tejer la red para un sobrino. Mi abuela era hija de pescador y desde siempre había vivido la pesca. Posteriormente, veía a mi suegra tejer la red. En cambio, mis hijas iban creciendo en una familia de pescadores, y aprendieron de sus abuelos a tejer las redes. Cuando les comunicaron que no podrían ejercer la pesca, su respuesta fue clara y contundente: “No nos van a decir lo que podemos hacer o no hacer en este mundo de la pesca los miembros de la comunidad de pescadores”. Después de oír aquello, estaba claro que, llegado el momento, mi marido estaba dispuesto a reclamar derechos de igualdad para sus tres hijas y, por extensión, para todas las hijas de pescador. Y ese momento llegó cuando Teresa Chardí propuso empezar a negociar el cambio para las mujeres de El Palmar.

Fue entonces cuando empecé a concienciarme de que yo también podría optar a ser pescadora. Teresa Chardí, Felicidad Dasí, Vicenta Dasí, Teresa Bru y Elena Marco fueron las primeras demandantes del derecho a la igualdad en la pesca, y yo me convertí en su portavoz.

En 1999, comenzamos a pescar gracias a una concesión temporal del Ayuntamiento de Valencia. Desde 2008 soy miembro de la Comunidad de Pescadores de El Palmar. Las cinco mujeres demandantes fueron inscritas como socias de dicha comunidad en 2001, por orden judicial.

### ¿A qué otros desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Desafíos, los propios de cualquier mujer que deba enfrentarse a toda una comunidad basada en la supremacía del hombre. No bastó con proponer un cambio que hubiese sido tan fácil como dejar que las hijas de pescadores pudiesen heredar, transmitir y disfrutar un derecho que permitía ejercer la actividad laboral de la pesca. Fue necesario recurrir a la justicia para que, después de 10 años, las mujeres pudiesen optar, libremente, a ser pescadoras. Las mujeres llevamos muchos años de retraso en el sector.

No obstante, cabe resaltar que se ha mejorado la situación. Cada vez se está reconociendo más y poniendo en valor la labor que realizaron las mujeres en el pasado y visibilizando su rol actual. Debe seguir incrementándose la presencia femenina. Aunque, como siempre, el aspecto económico juega un papel decisivo y también la doble jornada laboral. En este sentido, la corresponsabilidad en el hogar debería ser una norma asumida.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

Si la recompensa económica no es rentable, llegas a entender que tanto hombres como mujeres abandonen el sector. Se debería garantizar el poder vivir de esta actividad dignamente. Es muy dura y la gente joven, por decisión propia o por recomendación familiar, abandona el mundo incierto de la pesca. Buscan otras oportunidades laborales que, al menos, garanticen un sueldo. Es lógico. Se debería mimar al sector por parte de las administraciones y estamentos políticos. Garantizar el sector es garantizar la rentabilidad económica de quien se dedica a la pesca. Si se ofrecen unas condiciones atractivas y seguras, puede que haya relevo. Si no, ya veremos.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su asociación?**

La incertidumbre de no saber qué cantidad vas a pescar repercute en los ingresos. Por ello, tener asegurado un ingreso mínimo como asalariado de la comunidad de pescadores podría ser un buen incentivo para la gente joven y también que, a nivel de seguridad social, la actividad estuviese incluida dentro del sector pesquero. Quizás falta más información y formación para garantizar el futuro. Estudiar la rentabilidad y transformación local para poder encontrar alternativas a la mera extracción. La implicación necesita garantías de subsistencia. Poder vivir de la rentabilidad del esfuerzo y de lo pescado.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Desde mi experiencia personal en un lago, en la Albufera de Valencia, la libertad de estar trabajando al aire libre —sin techo, bajo las estrellas— es muy satisfactorio. Y la autonomía de ejecución en tu trabajo. Todo ello hace que te sientas parte del medio natural. Aunque lo más satisfactorio es levantar las redes y ver que están llenas de peces esperando ser desenganchados para llevarlos a la lonja. No siempre ocurre.





# Carmen Soto Barrera

## Patrona Local de Pesca

Con solo 33 años es Patrona Local de Pesca y lleva inmersa en este sector desde los 11 años. Actualmente, trabaja en un barco de 13 metros de eslora que realiza una actividad pesquera polivalente. Compagina esta profesión con la difusión de la pesca artesanal y sostenible y con la visibilización de la mujer en el sector pesquero canario.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

No provengo de una familia de tradición pesquera, aunque crecí y viví en un pueblo costero con fuerte arraigo a la pesca como es Candelaria, en Tenerife. Como curiosidad, me fijé que había muy poca presencia femenina a bordo de pesqueros profesionales, destacando como excepción a Itziar González, marinera en ese entonces del que hoy en día, y después de muchos años, es el barco que patroneo y en el que ella trabajaba junto a su padre y hermano.

Tengo estudios superiores de Auxiliar de Enfermería y Auxiliar de Veterinaria, con especialización en Quirófano Veterinario; también, en Gestión Administrativa y en Sistemas Audiovisuales. Para pagarme los estudios, también trabajé, entre otras cosas, en hostelería. Allí conocí al que fue mi primer jefe y patrón, y con él descubrí mi pasión, que es la mar, en la que finalmente volcaría mi vida. Comencé en el mundo de la pesca profesional en la isla de La Gomera, primero creando y arreglando aparejos de pesca, y después limpiando y vendiendo las capturas. Al volver a mi isla natal, desarrollé mis estudios como marinera y posteriormente como patrona, realizando todos los años cursos de especialización y mejorando mis aptitudes como profesional.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

En las Islas Canarias apenas existen mujeres en los buques pesqueros profesionales. No obstante, su presencia en distintas ramas directas, como la administrativa o de ventas, es mayoritaria.

Mis comienzos fueron bastante difíciles. No provenir de familia de pescadores, ni tener un referente, dificultaba mi conocimiento sobre este sector. Esto, sumado al hecho de que muchos de mis compañeros de puerto eran reacios a compartir espacio con una mujer, hizo que en muchas ocasiones quisiera tirar la toalla. Mi personalidad y carácter luchador, junto a la pasión por mi trabajo y el apoyo de mis allegados, me ayudaron a continuar.

Hoy en día, sigue costando muchísimo ver mujeres dedicándose a este trabajo. Cada vez se hace más difícil trabajar en el mar, pues las trabas burocráticas y la mala gestión de las pesquerías dificultan tanto el relevo generacional como la contratación de nuevo personal. A la mujer se la sigue considerando el sexo débil y esto hace que su acceso a puestos de trabajo y mando en buques pesqueros se vea truncado.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

La pesca artesanal, local y de bajo impacto, como la que se realiza en las Islas Canarias, está desapareciendo. Cada vez se exigen y se imponen más restricciones. No se otorgan licencias nuevas de pesca y, debido a la mala gestión de las pesquerías, cada vez se despide a más personal, haciendo imposible que el relevo generacional continúe con la actividad pesquera, tan arraigada en estas islas, ya que es casi insostenible una empresa como es un barco pesquero. El futuro es bastante desolador y las perspectivas de mejora en este sector están cada vez más lejos.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

En las Islas Canarias —donde existen cofradías, federaciones y cooperativas— se da una desunión en el sector bastante fuerte, creada principalmente por las desigualdades que nos imponen administrativamente. Las gestiones pesqueras en Canarias pasan por Madrid, la Unión Europea y la gestión mundial, y no tienen en cuenta, en muchas ocasiones, nuestra situación como región ultraperiférica, nuestra gran tradición pesquera artesanal y, sobre todo, nuestra sostenibilidad al utilizar artes de pesca de bajo impacto. Por ello, a la hora de gestionar las pesquerías, cada vez se restringe más y se puede pescar menos. No se comercializa correctamente, y a precios que sean viables para mantener a mucho personal, por lo que, entre la dureza del sector y que los sueldos no son suficientes para mantener un nivel de vida holgado, este sector es cada vez menos atractivo para la juventud. Solo se mantiene la esperanza en aquellos jóvenes que tienen tradición familiar.

Desde mi posición, solo me queda la divulgación de un oficio que me apasiona, que me da muchas alegrías y del cual disfruto enormemente —dentro de todo lo malo que acecha—, realizando charlas, excursiones y difusiones en redes sociales, así como exposiciones y

publicaciones en medios de comunicación. En los ratos que mi actividad laboral me lo permite, siempre estoy dispuesta a mostrar, a grandes y niños, lo bueno y lo malo de un oficio tradicional y ancestral, en el que he podido hacerme un hueco, aunque esté fuertemente marcado por la presencia masculina.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Disfruto del mar y de las pequeñas grandes cosas que me ofrece mi posición en un barco de pesca: amaneceres y atardeceres preciosos, cielo estrellado, enormes ballenas, juguetones delfines o curiosas tortugas. También disfruto de las buenas capturas, del trabajo duro, del sol, de la lluvia, del viento y de la calma. De volver a casa sin poder pescar y al día siguiente seguir insistiendo, con perseverancia, actitud, compañerismo y diversión. De echar de menos a la familia, a los amigos, el hogar. Y del sentimiento de gratitud al volver y estar orgullosa del trabajo bien hecho.

Nunca es tarde. Yo comencé con 22 años a ver el mar de una manera diferente, con vistas al futuro, como opción laboral. Hoy en día, mi vida está fuera de tierra firme y no puedo estar más contenta y feliz de lo que he logrado, estoy logrando y seguiré logrando a lo largo de mi vida en este sector.





## Cristina Caparrós Vázquez

### Armadora y divulgadora

Tiene 42 años y es hija de pescador y descendiente de una saga de pescadores de varias generaciones. Es armadora de dos embarcaciones de arrastre (Nus y La Ostia), dirige la Platjeta, un proyecto online de entrega de pescado a domicilio, y preside la Asociación Cap a Mar, dedicada a la educación sobre el mundo de la pesca en Barcelona.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Desde que soy pequeña, siempre he estado en medio de los barcos. Cuando fui creciendo me fui encargando de labores más administrativas a nivel de gestión y mi referente directo femenino siempre fue mi madre, quien, a su vez, se encargaba de todos los trámites relacionados con la gerencia, contabilidad y administración de nuestro antiguo barco, que se llamaba General Aranda. En 2001/2002 empecé a encargarme yo y, después, del nuevo barco, el Nus.

Creo que en el sector de la pesca siempre ha habido mujeres, ya sea trabajando como rederas o armadoras, o llevando a cabo todos los trámites necesarios para que el barco pueda salir a pescar, pero siempre han sido invisibilizadas. Todas las funciones que hacemos nosotras actualmente, ya las hacían nuestras madres y nuestras abuelas.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Pues he tenido más problemas en el ámbito universitario, en el mundo de la docencia y de la investigación, donde estaba muy bien valorada hasta que me casé y decidí ser madre.

En ese momento empezaron todos los problemas. Cuando salía de mi trabajo en la universidad, me dedicaba al sector pesquero, llevando temas de gestión y generando el nuevo proyecto de La Platjeta, y lo hacía en ratos libres para ayudar a mi padre. Cuando él se tuvo que jubilar, pensé que no tenía sentido seguir dedicándole tiempo a una institución, a una empresa o a unos catedráticos que valoraron mi decisión de formar una familia como algo negativo. Que realmente había otro mundo, el de la pesca, que estaba esperando todas aquellas aportaciones positivas que llegaran de fuera, con una nueva visión como la mía y la formación que yo tenía.

Por otro lado, creo que he tenido pocos problemas por el hecho de ser mujer, ya que tengo ascendencia marinera y mi familia siempre me ha apoyado. Mi padre siempre ha creído en mí y me ha allanado el camino. Es verdad que a nivel del sector sí ha habido dificultades debido a mi manera de intentar hacer ver que tenemos que pescar cada vez menos pero mejor, y explicarlo correctamente, hacer divulgación de lo que hacemos bien e intentar hacer llegar al consumidor nuestro pescado directamente. Esta visión no ha sido muy bien aceptada por las cofradías. Nos ha costado, pues después de más de seis años trabajando en estos proyectos —y en el caso de La Platjeta más de diez—, aún hay reticencias.

A nivel institucional, aún no tenemos ningún tipo de apoyo por el hecho de ser mujeres o por el hecho de emprender en mercados nuevos en los que nos estamos abriendo camino claramente sin ser grandes empresas ni tener grandes recursos. No considero que hoy sea más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad, creo que es igual. Pero ahora debemos luchar por esa visibilidad, porque queremos que las mujeres que se están dedicando a la pesca sean visibles y que las que vengan detrás puedan hacerlo sin ningún tipo de barreras.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

No, de ninguna manera. Por eso, nosotros hemos decidido emprender los proyectos de La Platjeta y Cap a Mar, porque creemos que, si no hacemos nada, en menos de diez años, nuestro puerto —el puerto de Barcelona— se destruirá. Si no empezamos a hacer atractivo el sector para las nuevas generaciones, no habrá ese relevo generacional.

En lo que respecta a nuestras embarcaciones, creemos que en menos de diez años empezaremos a tener problemas de cambio generacional a nivel de armadores. Yo estaré al cargo y tiraré adelante. Pero, realmente, las mujeres tenemos muchas dificultades añadidas. Por un lado, las de la parte empresarial, que es dura y difícil por el sector en que nos movemos y por los grandes desafíos que nos están imponiendo con nuevas legislaciones, presión administrativa, etc. Y, por otro lado, las de género, porque, aunque cada vez hay más hombres que quieren compartir el cuidado de las familias, esto sigue recayendo mayoritariamente en la mujer. Yo quiero continuar dedicándome a mis hijos, a mis padres, a mi hermana y a mi marido, pero también quiero poder desarrollar mi futuro profesional de manera creativa y con esperanzas.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Nosotros intentamos hacer el sector muy atractivo, explicando cómo es nuestro día a día, el de las cosas buenas, el de la cotidianidad



positiva, el de las buenas prácticas. Intentamos utilizar estrategias digitales y hacer diferentes actividades, trabajando incluso con entidades que promueven la inserción social, o impulsando la formación de jóvenes. Ideas y ganas tenemos muchísimas, pero a veces nos faltan los medios porque somos una iniciativa privada.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Me gusta la relación con una tradición y una forma de vida como es la pesca, el contacto directo con la naturaleza y vivir el mar en primera persona. Nos encontramos en un momento de incertidumbre porque hay muchas dificultades a nivel medioambiental y de imposiciones administrativas, pero también es un momento de oportunidad porque aún no se han explotado todos los campos y hay mucho mercado al que dedicarse. Yo soy positiva en cuanto al futuro. Creo que si rompemos el individualismo y logramos asociarnos, colaborar entre diferentes puertos y crear sinergias entre hombres y mujeres, podemos avanzar mucho. Es el momento de cooperar y eso se tiene que hacer con medios y con la coordinación necesaria, desde la cogestión y contando con el sector. Tenemos gente muy capaz de darle la vuelta a la situación, pero es necesario un trabajo conjunto, en el que todas las instituciones vayan en sintonía con las empresas y entidades que formamos parte del sector.



## María Casas Moreno

### Armadora y patrona

Dirige la embarcación de artes menores Tramuntana, con base en el puerto de Gandía (Valencia). Cuenta con 23 años de experiencia en el sector pesquero y ha faenado en distintas zonas de la Comunidad Valenciana y las Islas Baleares. Señala que, para ejercer esta profesión, ha tenido que aprender diferentes artes: palangres, betas, trasmallos y alcatruces.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mi inicio en el sector pesquero surge al casarme con un pescador, un hombre apasionado y dedicado a su trabajo, con lo cual no me fue difícil aprender de él. En nuestro puerto siempre ha habido mujeres en el sector. Mi referente fue mi compañera Josefa Ripoll, porque cuando la veía pensaba que si ella podía hacerlo, yo también.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

En el trabajo, no me he enfrentado a ningún desafío, lo único más complicado para mí ha sido la conciliación familiar como madre de dos hijos. A la hora de embarcar no he tenido ningún problema, puesto que la empresa es familiar.

Considero que, a día de hoy, es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad, dado que se ha hecho hincapié en la visibilidad de la mujer en este sector, ya que era un oficio tradicionalmente masculinizado. Ahora, las mujeres tienen como referentes a otras mujeres pescadoras, armadoras, etc. Y esto sirve para que vean que, realmente, si nosotras podemos, ellas también.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

La situación del relevo generacional es complicada. Pienso que es un trabajo vocacional, con mucho sacrificio, porque no hay horarios y necesita mucha dedicación.



La perspectiva no es muy alentadora porque la pesca ha mermado y la balanza se inclina más hacia lo negativo que hacia lo positivo. Además, el preocupante cambio climático nos lleva a una gran incertidumbre respecto al futuro.

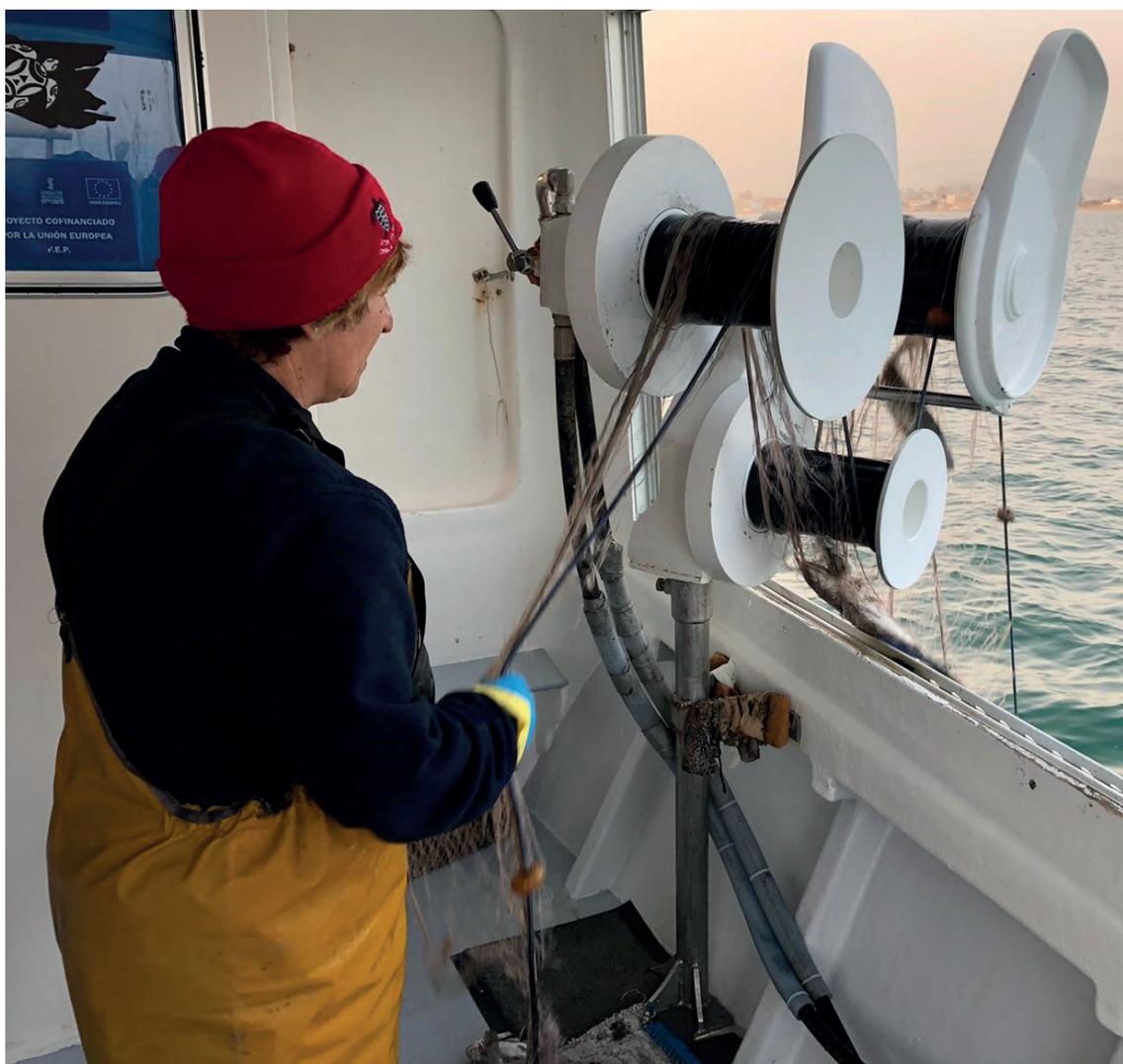
**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su cofradía y asociación?**

Pienso que para ejercer esta profesión se necesita mucha vocación. El no tener garantizado un futuro económico estable para llegar a fin de mes es muy difícil. En el mar no existen horas de reloj y es muy complicado que esto atraiga a los jóvenes hacia la actividad pesquera.

Desde las cofradías se están realizando campañas para ello y desde nuestra asociación estamos visibilizando a todas las mujeres del sector.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta es mi pasión por el mar, trabajar en libertad, tomar mis propias decisiones, aunque esté la incertidumbre de cada día de si vas a coger pescado o no, porque nunca se aprende lo suficiente. A quien quiera dedicarse a esta profesión le preguntaría si realmente le gusta la mar, y si verdaderamente tiene vocación, ya que es un trabajo muy sacrificado pero apasionante.





## Ma del Carmen Argudo Arias

### Armadora y pescadora

Es armadora y se dedica a la pesca profesional, ejerciendo esta actividad en el puerto de Gandía (Valencia). La embarcación en la que faena pertenece al grupo de artes menores. Lleva 26 años en el oficio y, aunque empezó como marinera competente, en la actualidad es Patrón Costero Polivalente.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

El motivo de dedicarme a este oficio fue mi marido. Él es pescador de segunda generación. Cuando nos casamos, decidimos tener nuestra propia embarcación. Para poder sacarlo todo adelante, me animé a ir con él a la mar. Él me enseñó todo lo que sé de un barco.

Mi suegra era redera y posera, pero a mí me gustaban más las labores que se realizan a bordo y salir a faenar —siendo más duro—, ya que los primeros años me dedicaba más al marisqueo, al palangre de superficie (pez espada) y al palangre de fondo (mero, dentón, sargo etc.).

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Lo más difícil, o sea el mayor desafío, no es el trabajo a bordo, es la conciliación familiar, porque con hijos pequeños es casi imposible. Si en tierra no tienes a nadie que cuide de ellos durante 24 horas —como fue mi caso, ya que estaba en la mar durante dos o tres días seguidos— para la mujer, en general, es un trabajo

que aún hoy tiene barreras muy difíciles de superar cuando se es madre. La formación profesional es igual que la de un hombre, ahí no hay diferencias. El aprendizaje y la formación solo se aprenden si se hacen a bordo. Por ello, creo que se tienen que dar más oportunidades de embarcar y faenar a las mujeres, cosa muy difícil si no es en un barco de tu propiedad.

Hoy se ven más mujeres embarcadas, pero que también han tenido que renunciar a una vida personal, e incluso a ser madres, por anteponer la profesión. En este sentido, queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de género en la pesca profesional.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

La pesca tiene un grave problema con el relevo generacional, que se agrava muchísimo más para las mujeres, ya que, en nuestro caso, a los problemas generales en el sector se suman los propios de género. Esto dificulta en gran medida el hecho de que la mujer llegue algún día a representar un alto porcentaje en el sector. Para nada veo que el relevo esté garantizado.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Hay que presentar la pesca como un oficio igual que cualquier otro, pues no por ser duro hay que poner barreras. Las administraciones juegan un papel muy importante en este tema, dando apoyo. Los cursos de formación deben modernizarse para incluir a las mujeres. Asimismo, hay que ayudar a la conciliación familiar mientras los hijos sean pequeños con retribución económica, ya que los horarios son muy irregulares. Y también dar visibilidad a nuestro trabajo. Que las chicas más jóvenes den el paso de faenar durante periodos no muy largos para que ellas mismas vean que es algo factible, que permite tener un salario y, al mismo tiempo, un trabajo estable, si así quisieran, en el futuro.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**



Son muchos años en este oficio... Me gusta trabajar con la propia naturaleza, la sensación de libertad y que no es nada monótono. Cada día es diferente y aprendes sin parar lo que cada especie te enseña. Esta profesión hay que vivirla, conocerla desde dentro, donde se forma una vida para dedicarte a ella, a la mar.

Ante todo, mi consejo para cualquier mujer que quiera descubrir este trabajo es que lo intente y lo pruebe, que jamás se quede con la duda de decir ¿si lo hubiera intentado sería ahora pescadora?





De izquierda a derecha: Maribel y Jessica.

## Maribel Gomila y Jessica Gomila

### Marineras

Estas hermanas, de 35 y 31 años respectivamente, se dedican a la pesca artesanal en Ciudadela de Menorca. Jessica comenzó hace cuatro años y Maribel hace casi tres. Aunque esta actividad ha estado presente en la vida de ambas desde siempre, pues pertenecen a una familia de pescadores de varias generaciones.

#### ¿Cómo fueron vuestros inicios en el sector? ¿Tuvisteis en esos primeros momentos algún referente femenino?

**Jessica:** Yo quería trabajar en el mar. En tierra nunca encontré un trabajo que me llenara de verdad. Empecé a sacarme los cursos necesarios pensando en trabajar, por ejemplo, en una Golondrina (embarcación turística impulsada a motor), el dónde no lo tenía claro, pero quería que fuera en el mar. Entonces le propuse a mi padre embarcarme con él como marinera para poder ir familiarizándome con el entorno. Y así descubrí que este trabajo sí me llenaba.

**Maribel:** Realmente, el mar siempre me llamó la atención, lo llevo en la sangre. Aunque cuando era más jovencita nunca se me ocurrió decir que quería trabajar en esto. Eran otros tiempos, no había visto nunca a una mujer embarcada. Aun así, cuando tuve la edad mínima para poder hacer los cursos, los hice por si acaso. Quizás algún día podría sacar de un apuro a mi padre, pensaba. Pero mi vida laboral empezó en tierra, hasta que un día coincidió el final de mi contrato y que mi padre buscaba marinero. Al ver que la experiencia entre mi hermana y mi padre había sido positiva por ambas partes, le propuse probar yo también. ¡Y de eso hace ya casi 3 años! Ahora pescamos mi padre, mi hermana y yo en una embarcación de artes menores.

#### ¿A qué desafíos os habéis enfrentado en vuestra trayectoria por el hecho de ser mujeres? ¿Consideráis que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

**J:** No me he encontrado ningún desafío. He tenido la suerte de que siempre han confiado en mí y me han apoyado. Considero que sí es más fácil, por suerte, ya que algunos estereotipos están cambiando y, aunque seamos pocas, queda demostrado que una mujer puede trabajar en el mar.

**M:** Creo que mi mayor desafío fui yo misma. Acababa de tener unos años malos por culpa de una enfermedad y, aunque mentalmente en ese momento me sentía con fuerzas, no sabía si físicamente podría. También me preocupaba la conciliación familiar. No es nada fácil y he necesitado ayuda, pero he conseguido adaptarme. Por lo demás, también he sentido el apoyo y la confianza de los que me rodean. Pienso que hoy es más fácil la conciliación, porque los hombres, en general, van asumiendo cada vez más su rol en casa y como padres, aunque queda mucho por hacer. En lo que a la actividad se refiere, con los avances tecnológicos que hay, la fuerza bruta cada vez es menos necesaria.

#### ¿Cómo valoráis la situación actual del relevo generacional? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Pensáis que el futuro está garantizado?

**M:** En esta pregunta coincidimos las dos, pues opinamos que la valoración, en general, es negativa. Partiendo de la base de que algunos se han empeñado en que parezcamos unos delincuentes que solo se dedican a destrozar el mar, sin tener en cuenta otros factores como el cambio climático, los diferentes tipos de contaminación, la pesca furtiva, etc. ¿Cómo va a haber relevo generacional? Un buen pescador ama el mar y es el primer interesado en su preservación y cuidado. Pensamos que mucha gente, sobre todo los jóvenes, desconocen la pesca artesanal. Deberíamos hacerla más visible. Además, es una de las pocas profesiones donde no existe una enseñanza práctica. Ya cuesta encontrar gente que quiera dedicarse a esta profesión, pero si encima no tienen algún familiar, amigo o conocido que pueda enseñarles ¿dónde deben acudir? Solo con algún curso teórico no se aprende. Creemos, por tanto, que el futuro es bastante incierto. Desaparecemos.

**¿Qué creéis que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones conocéis que se estén impulsando para ello?**

**J:** Hay algo que no me parece nada atractivo, y es tener que hacer mínimo dos cursos antes de saber si me va a gustar o no trabajar como pescadora, o si simplemente me mareo y no consigo adaptarme a este medio. Una vez nos dijeron que no exageráramos, que son unos cursos cortos; y tenían razón. Pero esos cursos, si los haces por tu cuenta, cuestan un dinero que no todo el mundo puede permitirse, y mucho menos si ni si quiera sabes aún si te vas a marear o no. Si tienes suerte, los hay subvencionados. Solo hay que esperar a que haya un mínimo de demanda —en nuestro caso en Menorca—; si no, ya debes desplazarte a otra isla, con todo lo que eso conlleva. Vamos, que sí, que son cursos cortos, pero que de atractivo no tienen nada.

**M:** Pues a mí me parecería interesante estudiar la manera de poder ofrecer a los jóvenes algún tipo de cursillo práctico, donde realmente vean y sientan lo que es la profesión en manos de un patrón profesional. Estoy segura de que les llamaría mucho más la atención. ¿No hay pescaturismo? ¿Por qué no *pescas escuela*? O, en su



defecto, algún tipo de permiso para poder embarcarse durante unos días y conocer el sector desde dentro. Dejemos a los jóvenes que primero lo conozcan y que después se formen, porque al que le haya gustado o llamado la atención, seguro que hará los cursos con una motivación extra, incluso pagando. Esta profesión es muy vocacional.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

**M:** No hay algo en concreto como los horarios, los sueldos... Nuestro trabajo es muy variable. De hecho, cada día es una aventura nueva. Lo que sí podemos decir es que el mar es como un imán, te atrae por sí solo. Es una forma de vida. Eso sí, tiene que existir previamente esa vocación de la que hablábamos antes. Resumiríamos esta pregunta diciendo que lo que más nos gusta de nuestro trabajo es que nos hace sentir vivas. Sentimos frío, calor, tranquilidad o angustia según la climatología, y alegría, tristeza, rabia o satisfacción al terminar nuestra jornada según las capturas o los problemas surgidos durante el día; incluso dolor o miedo en algunas circunstancias. Ver un amanecer nos da sensación de paz y tranquilidad y ver los delfines saltar, sentimiento de euforia y libertad. Vemos y vivimos cosas de las que no todo el mundo puede hablar. Ese cúmulo de sentimientos y sensaciones es lo que nos hace sentir vivas.



# Amaia Diz San Martín

## Empacadora

Trabaja en el puerto de Ondarroa (Vizcaya) como empacadora, una profesión tradicional en el País Vasco que desempeña desde los 17 años y que consiste en pesar, clasificar, renovar el hielo y ordenar las cajas de pescado, descargadas de la flota o de camiones procedentes de diferentes lonjas, antes de su subasta.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Empecé en el sector porque no quería estudiar y, en casa, mis padres y abuelos tenían barcos de pesca y necesitaban mujeres para trabajar. El oficio de empacadora es solo de mujeres. Al principio, no me gustó tanto porque no había horario fijo (es decir, como si fuera jornada partida), sino que se bajaba cuando el barco llegaba a puerto —que podía ser por la noche, de madrugada o de día— y se trabajaba hasta terminar. Podíamos bajar a las 00:30 horas de la noche y llegar a casa a las 9:30 horas de la mañana. Luego, me empezó a gustar el trabajo en sí (clasificar, manipular...). Era bonito, así que ya no me desagradaba levantarme de madrugada para ir a trabajar ni hacerlo muchas horas seguidas.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Al principio me costó porque era una niña. Pero, en mi caso, y creo que también en el de mis compañeras, puedo decir que el trabajo que hacíamos antes es el mismo que hacemos en la actualidad y, al trabajar entre mujeres, nunca hemos tenido problemas en ese sentido.

Sí es verdad que, al ser el sector pesquero un mundo de hombres, te miran de otra manera. Hace años no teníamos que enfrentarnos a ningún desafío por el hecho de ser mujeres, porque este trabajo lo han hecho siempre mujeres durante años y años; de hecho, nunca ha habido hombres. Por eso se nos ha conocido como *empacadoras* (en femenino) hasta que empezaron a llegar trabajadores de Senegal, de Gambia o de otros puntos de Europa. A ellos no se les conoce como hombres empacadores.

No obstante, el que seamos mujeres sí que nos afecta a nivel laboral, porque les prefieren a ellos por el hecho de ser hombres, ya que manipulan las cajas de pescado solos.

### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

A mí, personalmente, me gustaría que hubiera relevo generacional, pero pienso que no va a ser así porque no veo futuro. Y si se necesita a gente para trabajar, preferirá a los hombres. Al haber cada vez menos barcos, también hay menos trabajo y, el poco trabajo que hay, llegará un día en que solo lo hagan ellos. Entonces, creo que no hay porvenir para nosotras.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su asociación?**

Este es un trabajo que te tiene que gustar y, para que venga la juventud, tiene que haber una seguridad laboral que a día de hoy no existe. Solo se trabaja los domingos y algún día aislado entre semana. Con solo esto es imposible que algún joven se interese por este oficio.

Desde nuestra asociación, y a través del Gobierno Vasco, hemos hecho cursos y titulaciones profesionales para visibilizarnos. Nos sacamos el título de profesionalidad del sector pesquero para darnos a conocer en todos los sentidos, también con nuestra participación en congresos a lo largo de la costa española. Pero creo que habría que hacer más, sobre todo para abordar cuestiones como el intrusismo que tenemos hoy en día con trabajadores ilegales, jubilados, personas a las que no les interesa cotizar porque están en paro o de baja laboral y siguen trabajando... Nosotras realizamos facturas, presentamos el IVA trimestralmente, estamos al día en los pagos de la cuota de autónomos, etc. Pero es muy difícil porque vemos a gente que debería estar en casa y está trabajando mientras nosotras, bajemos a trabajar o no, tenemos unas obligaciones.



Llevamos muchos años intentando solucionar este problema, pero no estamos consiguiendo nada.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta es todo, desde el momento que me avisan para trabajar hasta que llego a la lonja y empiezo a desarrollar mi labor. Me gusta todo: la buena relación con mis compañeras, la manipulación y clasificación de toda clase de pescados (rape, congrio, merluza, lenguado...). Y, después, ver el fruto de tu trabajo bien hecho, que es también muy satisfactorio.





# Ángeles Mille Rodríguez

## Redera

Comenzó a trabajar en 1995 y en 2004 ayudó a crear la Asociación de Redeiras Profesionales O Fieital de Malpica (A Coruña), de la que es presidenta desde 2007. Fue secretaria de la Federación de Redeiras Artesás O Peirao de 2006 a 2014 y, actualmente, ocupa este mismo cargo en ANMUPESCA. También es vocal del GALP Costa da Morte.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Comencé a trabajar de *redeira* en 1995. Vengo de familia marinera. Mi padre y mi abuelo trabajaban en el mar, y también fallecieron en él. Mi hermano, desde muy joven, también se dedicó al sector; y mi hermana, la más joven, era redera. A mí, aunque no tenía ni idea, me gustaba ver a mi hermana trabajar en las redes, cómo con sus habilidosas manos iba cosiendo cada malla rota. Entonces, me entraron las ganas de hacerlo yo. Me enseñó ella mientras cuidábamos a mi abuela, que nos había criado.

Empecé por las artes de enmalle; luego, hice palangre porque era menos pesado y más limpio, según decían. Al entrar en la federación de *redeiras* me di cuenta de que para defender algo debes tener conocimientos y a mí me faltaba conocer cómo se trabajaba en las redes de cerco, por lo que comencé a trabajar en ellas y hoy es lo que más me gusta.

En 2002 sucedió el accidente del Prestige, que marcó un antes y un después para todas las *redeiras* gallegas, al concienciarnos de que debíamos unirnos para conseguir la visibilización y reconocimiento de un sector tan fundamental para la pesca.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Sobre todo, a la brecha económica, puesto que siempre se ha visto la actividad de redera como un complemento a la economía familiar, siendo la casa la principal tarea, sobre todo para las mujeres que trabajaban directamente en el hogar. En este sentido, la diferencia entre ser redera y ser redero se veía en los ingresos.



La falta de formación provocó barreras incluso entre las propias rederas. Hoy, gracias a la mayor capacitación y profesionalización del oficio, las mujeres han ganado en autoestima, y el trabajo con las redes es la actividad principal de todas las rederas. La formación también ha permitido que donde antes se hacía un arte o dos, ahora se puedan conocer el resto. Hoy en día se ha ampliado el campo profesional, diversificando nuestra profesión y, sobre todo, haciendo ver que la mujer es imprescindible en el sector.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

La situación actual es complicada y con pocas posibilidades de que la gente joven entre en el sector, puesto que no se dan las circunstancias necesarias para que les resulte atractivo. Esto ocurre porque las condiciones socioeconómicas y sociolaborales no lo permiten. En mi opinión, en diez años, o algo menos, habrá un importante número de mujeres que se jubilarán, dejando una gran brecha en el sector.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde las organizaciones que representa?**

Desde mi punto de vista, mientras no cambien las condiciones de trabajo (salarios, formación, aprendizaje continuado, etc.), no será posible. Es decir, que una persona que comience a trabajar, mientras no es profesional o desenvuelva bien su trabajo, tenga un salario digno para que pueda trabajar sin depender de otro trabajo por horas para compensar el de redera.

Desde nuestra asociación estamos incentivando a nuestras socias a realizar otras tareas como es la diversificación de nuestra actividad, con proyectos relacionados con las redes deportivas, obradoiros (o talleres), turismo marino, artesanía, reciclaje de redes, cursos para formar a otras rederas, etc.



**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Todo en general. Me gusta trabajar las distintas artes de pesca —aunque unas más que otras—, la diversificación, formar a otras personas, enseñar mi oficio, hablar de él, conocer gente y poder intercambiar experiencias con otras mujeres de la profesión y del sector. Esto me aporta conocimiento y sobre todo perspectiva para conocer los problemas que nos unen como trabajadoras del mismo ámbito.

A la gente joven que quiera entrar les diría que, al principio, tengan mucha paciencia porque en el momento que estén preparados y se desenvuelvan lo harán como un pez en el agua. Les diría que es un oficio entretenido y bonito. Y que las rederas somos autónomas, y eso vale mucho también, pues somos dueñas de nuestro tiempo. Para mí lo más importante es la satisfacción de sentir y saber que lo que estás haciendo es fundamental para que otros traigan el pescado a puerto para mantener a sus familias.



## Mari Lista Neira

### Percebeira a pie

Es *percebeira* en la Cofradía de Pescadores de Corme (A Coruña), un oficio al que llegó de la mano de su hermano. Con anterioridad había trabajado en otros sectores, pero reconoce que el mar era su verdadera vocación. Ahora, con 61 años, es una de las más veteranas en esta profesión.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Hace aproximadamente 25 años que soy *percebeira* en la Cofradía de Pescadores de Corme. Llegué aquí de la mano de mi hermano Suso. Él fue el que me enseñó este difícil oficio de extraer el codiciado percebe de las peligrosas aguas del Atlántico y de esta costa tan bonita y tan complicada a la vez.

Antes había trabajado en una fábrica de pinturas, pero el mar era mi pasión y dedicarme a él fue una de las mejores decisiones que pude tomar, pues me ha permitido trabajar al lado de casa y en lo que me gustaba.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

El ser mujer no fue un impedimento, ya que en Corme, desde siempre, las mujeres se han dedicado a este oficio como complemento a la economía familiar. Hoy ser *percebeira* es un trabajo más del que poder vivir dignamente.

Recuerdo que en mis principios éramos unas 70 mujeres y había muy pocos hombres. Ahora tan solo quedamos tres mujeres.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

Veó muy negro el tema del relevo generacional, ya que desempeñar un trabajo tan duro interesa a muy pocas personas.



**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su cofradía?**

Los jóvenes se marchan en busca de una vida mejor, un trabajo con una mayor remuneración, horarios establecidos y vacaciones. Atraerlos para que se hagan *percebeiros* no es tarea fácil porque el mar es muy duro y habría que mejorar lo anterior, entre otras condiciones laborales.

Mi jornada laboral la marcan siempre las mareas, que cada día llegan a una hora diferente, 40 minutos más tarde que el día anterior. Para ello, usamos unas tablas de mareas establecidas para cada puerto.

Solo trabajamos con las lunas nueva y llena, cuando las mareas se denominan *vivas*, y lo hacemos con olas inmensas, lloviendo, con sol a plomo. Caminando por senderos más de media hora hasta llegar, desde donde dejamos el coche, a las rocas, que es donde vamos a trabajar.

Muchas veces, si queremos acceder a las que llamamos *pedras cercadas*, lo tenemos que hacer a nado, ya que a las *percebeira* a pie no se nos permite acceder en lancha. Las enfermedades profesionales que acarrea el estar siempre mojadas son devastadoras.

Una vez recogidos los percebes (5 kilogramos por mariscador al día, que muchos días no se consiguen coger), tenemos que limpiarlos en las rocas para que, una vez lleguemos al punto de control, no nos excedamos, y luego ya comercializarlos en las lonjas.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Trabajar de *percebeira* tiene su parte positiva: ser tu propia jefa, el contacto directo con la naturaleza... Eso fue lo que a mi más me atrajo. Si volviese a nacer, volvería a ser *percebeira*. Ojalá que este precioso y durísimo trabajo no se pierda, pero creo que no va a ser así.





# Marina Buceta Alonso

## Mariscadora a pie

Ejerce el marisqueo desde hace más de treinta años en la Ría de Pontevedra, aunque toda su vida ha estado ligada al mar por tradición familiar. Pertenece a la Asociación Cultural Mulleres do Mar de Poio y también ha sido vicepresidenta de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA).

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

En mis inicios en el sector tuve como referencia a mis padres, pues mi madre era mariscadora de toda la vida y mi padre, marinero.

Mis primeras labores en el sector las desarrollé en un barco de pesca en la Ría de Pontevedra. En concreto, en un barco que contaba con varias licencias de marisqueo con vara, pesca de sardina con redes de xeito, vetas para pescar pescadillas y fanecas, y también arte de miños con los que se pescaban centolla, lenguados, etc.

Después me pasé a la actividad del marisqueo a pie, acompañada por mi madre, que fue la que me enseñó el oficio.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Al principio, en la playa, éramos casi todas mujeres, pero en los órganos de gobierno de la cofradía a la cual pertenecía había mayoría de hombres y no miraban bien que las mujeres tuvieran la inquietud de formar parte de ellos. Esto llevó a que en el año 2000 creáramos una gestora para constituir una agrupación de marisqueo a pie.

En junio de 2001 comenzamos a trabajar como agrupación y, a través de ella, por lo menos, ya pudimos empezar a reivindicar nuestros derechos como mujeres y como colectivo profesional.

### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?



Desde mi punto de vista, gracias al trabajo realizado en estos 20 años se han podido incorporar más mariscadoras. El futuro depende mucho de la implicación del sector, pues es un medio que requiere estar muy pendiente por tratarse de un trabajo en un entorno natural. Si el sector lucha y se implica, creo que tendrá futuro.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su asociación?**

Desde la asociación estamos impulsando el que, además de mariscar, se pueda diversificar con el turismo marino para tener mejores ingresos, al tiempo que damos a conocer nuestro trabajo y creamos nuevas oportunidades laborales, haciendo más atractiva nuestra profesión.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta es que trabajo al aire libre, en el medio natural, y soy mi propia jefa. Además, existe un gran compañerismo, porque nos ayudamos unos a otros y también nos cuidamos entre nosotros.





## Rita Vidal Mouriño

### Mariscadora a pie

Es mariscadora a pie de la Agrupación de Mariscadoras de Carril, un pueblo perteneciente a la localidad de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra). A sus cuarenta años, lleva dedicada al sector del mar desde los dieciséis. En la actualidad es vicepatrona primera de la Cofradía de Pescadores Santiago Apóstol de Carril y miembro de la Asociación de Mariscadoras AMARCARRIL.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mi primer trabajo en el sector del mar fue como contratada laboral de la Cofradía de Pescadores de Carril, donde, entre otras funciones, fui la primera mujer subastadora en la lonja. Los inicios no fueron fáciles. El mar ha sido, tradicionalmente, un mundo muy masculinizado, donde las mujeres desempeñaban labores secundarias (pescantinas, *redeiras*, mariscadoras, etc.), aunque hoy en día ya han perdido ese carácter subsidiario. En este contexto, subastar a viva voz en la lonja de Carril fue una tarea muy difícil para mí, inicialmente, teniendo que soportar desde la indiferencia hasta la incompreensión, e incluso la desconsideración de algunas personas. Con el paso del tiempo —y mucha paciencia— fui consiguiendo integrarme hasta que terminaron considerándome una más. Con posterioridad, y por circunstancias personales, decidí dedicarme al marisqueo a pie, porque es una profesión que me apasiona y me permite disfrutar del mar en su plenitud. La obtención del permiso para mariscar (PERMEX), junto con otras compañeras, fue toda una lucha en la que tuvimos que emplear un tesón y entereza de la que no nos creíamos capaces. Pero, tras cinco años, conseguimos nuestros permisos y nos integramos en la Agrupación de marisqueo a pie de la Cofradía de Carril.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Mis mayores desafíos fueron, primero, dar el paso —desde el relativo confort de empleada de la cofradía— a mariscadora a pie y, posteriormente, presentarme a un cargo dentro de los órganos de gobierno. Actualmente, soy vicepatrona mayor primera, en representación de la parte social (trabajadores), pero llegar a ser elegida por una mayoría de los socios de la cofradía fue el mayor de los retos como mariscadora y como mujer. A día de hoy aún queda por avanzar.

El marisqueo a pie en Galicia pasó de ser una actividad complementaria que contribuía a la economía familiar de manera puntual, y desarrollada casi en exclusiva por mujeres, a transformarse en una actividad plenamente profesional. Esta transformación, que se desarrolló a principios de los años noventa del siglo pasado, fue fruto del trabajo conjunto entre las administraciones y las mariscadoras. Gracias a esta profesionalización, hoy las mariscadoras estamos bien organizadas y nos regimos por unos planes de explotación que son fundamentales para desarrollar nuestra actividad. Aun así, es imprescindible que sigamos avanzando en este proceso. Y para ello la formación es fundamental.

Una formación multidisciplinar que abarque todos los aspectos de nuestra actividad, no solo los biológicos o de comercialización, sino también los legislativos, laborales, de conciliación e integración, de patrimonio material y cultural.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

En la actualidad, la actividad del marisqueo a pie sigue siendo atractiva para la gente joven. Prueba de ello es la dificultad que existe para lograr el PERMEX que habilita para ejercerla y que se obtiene mediante un concurso público. Por lo general, a cada convocatoria que se realiza en las distintas cofradías se presentan muchas más aspirantes que plazas ofertadas. Sin embargo, la edad media de las mariscadoras de Galicia es relativamente elevada y, si bien se está produciendo un relevo generacional notable, en mi opinión, no está sirviendo todavía para rejuvenecer de manera apreciable al conjunto de mariscadoras a pie. Posiblemente, en los próximos años, cuando se produzcan jubilaciones importantes, este relevo generacional será mucho más visible.

Tal y como se están desarrollando los últimos años —con escasez de marisco, con numerosos problemas de organización interna y con las administraciones, con la influencia del cambio climático y otro sinfín de problemas—, tengo serias dudas respecto a que el marisqueo acabe desapareciendo o volviendo a sus orígenes de ser una actividad complementaria y no profesional. Mantengo la esperanza de que algún día se nos escuche, que empiecen a hacerse efectivas las reivindicaciones de las mujeres del mar, esas que llevamos escuchando años: el reconocimiento de las enfermedades profesionales y los coeficientes reductores, los derechos de las redeiras y un largo sin fin de propuestas de mejora que, reunión tras reunión, son guardadas en el cajón. Creo que es hora de sacarlas y sentar al sector en la mesa, hacer leyes en consenso y coordinación. Nuestro futuro como mariscadoras no está en absoluto garantizado, pues a la dificultad del medio en el que trabajamos, hay que unir los efectos del cambio climático

y el estancamiento del sistema organizativo al que estamos legalmente sometidas. Si no somos capaces, sector y administraciones, de anticiparnos al efecto conjunto de estos factores, nuestra profesión se verá seriamente comprometida y perderá gran parte de su atractivo para las nuevas generaciones. Y, sin relevo, la actividad se volverá residual.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su asociación?**

A través de la asociación de turismo mariner que tengo con compañeras mariscadoras orientamos a futuros mariscadores, pues hay muchas personas interesadas en esta profesión que apenas disponen de información sobre cómo formarse o acceder a una convocatoria. Una manera de atraer a los jóvenes al sector sería desde las aulas y centros escolares, haciendo que las visitas a los puertos formen parte de una actividad educativa. Y, sobre todo, ayudándoles a emprender, porque las trabas burocráticas ahogan al sector.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Creo que cualquier persona que ama el mar y su profesión te va a responder “la libertad”. Es eso lo que sentimos en este oficio, y eso es lo que les digo a las personas que quieren dedicarse a esto: “aquí eres libre”.





# Dolores Gómez Ordoñez

## Bateeira

Lleva 29 años dedicada al cultivo del mejillón (como *bateeira*) en Galicia. Ha sido presidenta de la Asociación de Productores Mejilloneros de Rianxo (ASPROMERI) durante seis años y, desde hace dos y medio, es presidenta de la Asociación de Mulleres del Mar de Arousa, que recientemente pasó a denominarse *Mulleres Salgadas* al convertirse en asociación autonómica.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

En mi familia por parte materna ya se dedicaban al cultivo del mejillón, por lo que ver a mi madre y a mis tías ir a la batea era algo normal para mí. Estudié Formación Profesional, rama de Administrativo, pero siempre me gustó más trabajar al aire libre. Me formé con todos los cursos necesarios para manejar un barco y ejercer la actividad en el mar. Al principio fue un poco duro, porque los días de mal tiempo me cuestionaba si había elegido bien, pero me gusta mucho mi profesión.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

En el sector del mejillón siempre ha habido mujeres trabajando, ya que la mayoría son empresas familiares. Es verdad que muchas veces deciden tener un papel más secundario, delegando en sus maridos o familiares la representación en los órganos de gestión del sector, para ellas dedicarse al cuidado de los hijos o mayores en casa. Por eso, desde la Asociación de Mulleres Salgadas buscamos que las labores y el cuidado sean tareas compartidas para que las mujeres puedan acceder a los órganos de gestión del sector y se tenga en cuenta su visión.



**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

El relevo es difícil tanto en esta profesión como en otras del sector pesquero. Muchas veces, en las familias se ha infravalorado el trabajo en el mar, sobre todo cuando se dice a los hijos que estudien y se dediquen a otra cosa.

Muchos jóvenes desconocen el trabajo de sus padres y tienen la visión de que es muy duro y poco gratificante. Cuantos más estudios se tengan, pues mejor; pero esta profesión te da la libertad de gestionar tu tiempo y te permite vivir dignamente.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su asociación?**

En la asociación hemos incorporado socias jóvenes a la junta directiva y estamos desarrollando campañas para darnos a conocer entre los estudiantes y explicar nuestros trabajos.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Me encanta el entorno laboral donde realizo mi trabajo. La Ría de Arousa ofrece paisajes magníficos y puedo gestionar mi tiempo. Esta es una profesión con mucho futuro y en la que poder crecer profesionalmente.





## María Iglesias Gutiérrez

### Trabajadora en piscifactoría

Tiene 28 años y desde que terminó la carrera de Biología se ha dedicado profesionalmente al ámbito de la acuicultura continental. Actualmente, trabaja en la actividad de preengorde de alevines de dorada y lubina en una empresa de Salobreña (Granada). Forma parte de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES).

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mi primer contacto con este sector ha sido a través de la acuicultura, otra forma particular de tratar el sector pesquero. En este ámbito es muy necesario el control de muchas variables para que el crecimiento de los alevines se produzca con buenos resultados. En mi caso, el oficio no viene de tradición familiar.

Lo primero que aprendí en el ejercicio de mi profesión fue a controlar una serie de condiciones en las que los alevines tenían que desarrollarse como, por ejemplo, la concentración de oxígeno en el agua. Otra labor importante en este sector es garantizar una adecuada alimentación que dé lugar al correcto crecimiento de los ejemplares.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

En el sector de la acuicultura hay una serie de tareas en las que es necesaria la fuerza, pero para nada son imposibles de desarrollar por las mujeres. Es el caso de la manipulación de piensos o maquinarias pesadas. En este sector es muy importante la formación y adquisición de nociones básicas para el correcto funcionamiento de

los procesos y para que se dé un crecimiento óptimo de los alevines, ya que, si no se lleva a cabo una buena alimentación y cuidado en general de estos, pueden producirse deformaciones físicas y situaciones de canibalismo entre los ejemplares.



**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

En el ámbito de la acuicultura el relevo generacional no es algo que se dé por norma general. En el caso de la empresa en la que actualmente trabajo sí que se ha producido una sucesión de padre a hijo.

Mis perspectivas de futuro en este ámbito son continuar formándome para conocer más sobre posibles enfermedades e infecciones que puedan desarrollarse, sobre la efectividad de las vacunas en estos alevines frente a diferentes patógenos como los virus. Desde mi punto de vista, es un sector que está en crecimiento y que a la larga será cada vez más visible para la sociedad.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando desde su empresa o asociación?**

La formación con conferencias y charlas educativas en el ámbito escolar podría resultar interesante a fin de que los jóvenes conozcan el sector pesquero en general y sus diferentes categorías. En este sentido, desde la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES) se está dando a conocer el papel de la mujer en la pesca y las labores que desarrollamos todas y cada una de nosotras.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta de mi trabajo diario en la acuicultura es ver cómo se desarrolla el engorde de los alevines, los cuales se chequean semanalmente para evaluar su crecimiento. Estos chequeos también se realizan para comprobar que no se están produciendo deformaciones como, por ejemplo, torsiones en las aletas, fusiones de vértebras, malformaciones de los opérculos, etc.





# Natalia Cristina Concepción Grande

## Cultivadora de algas

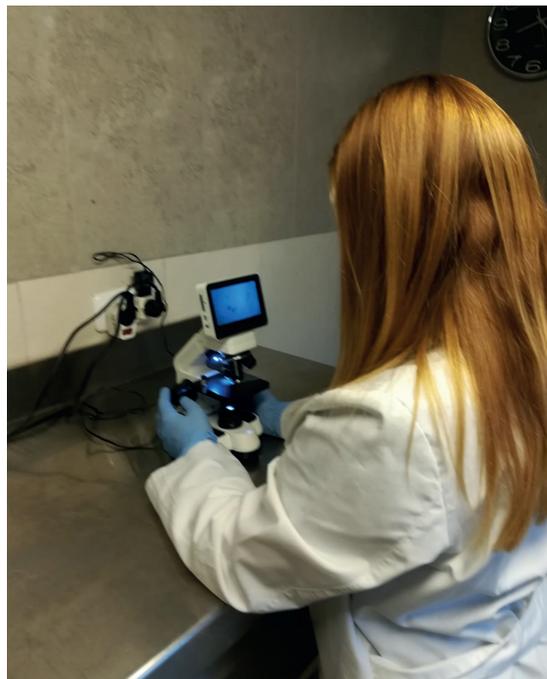
Esta bióloga y microbióloga de 37 años decidió dejar su Madrid natal para instalarse en Burguillos del Cerro (Badajoz), donde montó una empresa de cultivo de alga espirulina, que ha sido galardonada con uno de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales en 2021.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mis inicios en el cultivo del alga espirulina vienen motivados por mi vocación de innovar y proponer nuevas formas de alimentación sostenibles. Decidí montar esta pequeña empresa gracias a mis estudios de Biología y Microbiología, y al terreno que me cedió mi suegro en Burguillos del Cerro (Badajoz), donde se daban las condiciones idóneas para el cultivo artesanal de alga espirulina 100% pura y natural: el entorno rural en plena naturaleza y carente de contaminación, el agua pura de excelente calidad y rica en sales minerales, procedente de pozo de sondeo, y el sol extremeño. Por otra parte, los conocimientos de mi marido hicieron posible el desarrollo de un innovador y pionero modo de oxigenar el alga, distribuir los nutrientes y ayudar a la reacción de la fotosíntesis del alga espirulina, mediante bombas soplantes que cogen oxígeno puro del exterior del invernadero y lo introducen en el interior de las balsas del cultivo. Todo esto hace que pueda producir un alga espirulina de gran calidad y elevado valor nutricional.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Sinceramente, el hecho de ser mujer nunca ha sido un obstáculo para mí. Desde que comencé mis estudios en la universidad, he trabajado a jornada completa, así que la verdad es que siempre he sido una chica todoterreno que ha ido consiguiendo, con mucho esfuerzo y sacrificio, aquello que se proponía. El hecho de que seamos mujeres nunca debe ser un obstáculo para perseguir, conseguir y hacer realidad nuestros sueños.



**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

El futuro nunca está garantizado, es algo que hay que trabajarse siempre, luchando por tus sueños e ilusiones. Respecto al relevo generacional, creo que cada uno debe hacer lo que realmente le haga feliz.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Los jóvenes van allí donde haya trabajo. Por tanto, para atraerlos hay que crear empresas que tengan puestos de trabajo para ellos.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta de mi trabajo es cultivar un alimento con tanto valor nutricional. Un alga microscópica, una cianobacteria, que aporta enormes beneficios para la salud al proporcionar gran cantidad de nutrientes. Más de la mitad de su peso seco es proteína vegetal que contiene los ocho aminoácidos esenciales. También es rica en vitaminas, minerales, antioxidantes, ácidos grasos, etc. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la clasificó como uno de los mejores alimentos para evitar la desnutrición.

Además, debido a su elevado valor proteico y nutricional, la espirulina ha sido elegida por la NASA para complementar la dieta de los astronautas. Así que, como ya decía Hipócrates, “que tu medicina sea tu alimento, y el alimento tu medicina”. En este sentido, la espirulina ayuda a mejorar la salud de la población de modo natural, aportando proteínas, vitaminas y minerales esenciales en nuestra dieta. También ayuda al planeta, ya que cada hectárea de cultivo retira la misma cantidad de CO2 que 33.000 árboles.

Por todo ello, a cualquier persona que quiera dedicarse a esta profesión le animo a hacerlo, pero de un modo artesanal y respetuoso con el medio ambiente. El 99% de la espirulina que se comercializa en nuestro país bajo marcas conocidas es industrial y procede de grandes industrias de China, India, Mongolia o Estados Unidos, las cuales someten a la espirulina a más de 200 grados en su secado, por lo que se pierde todo su valor nutricional.

En Serna Spirulina realizamos todo el proceso de cultivo, transformación (pre-filtrado, filtrado, secado y transformación en fideos, copos, polvo o comprimidos naturales) y envasado de modo artesanal. El secado es solar y extra suave, sin superar los 40 grados centígrados, por lo que la espirulina que se produce es de gran calidad y elevado valor nutricional.





## Paula Echenique Fernández

### Empresaria acuícola

Tras trabajar durante dos décadas en otros campos, esta emprendedora de 47 años decidió impulsar, hace ocho años, una empresa de acuicultura de agua dulce en Carbellino de Sayago (Zamora), dedicada al cultivo de ranas. Por esta actividad, con la que ha dado un vuelco a su carrera, ha recibido uno de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2021.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Este fue un sector nuevo para mí. En relación al mundo de las ranas, tenía historias de mi abuelo en Cebrones del Río (León) y una receta secreta familiar. Cuando me casé, parte del nuevo plan de vida incluyó una mudanza y un cambio en mi carrera profesional. Ante las pocas posibilidades de desarrollarme profesionalmente, comencé a buscar oportunidades de autoempleo. En la ribera del pueblo, el croar resucitó un trabajo universitario que acabó derivando en una empresa de ranas. Las primeras y sucesivas vacaciones fueron para visitar ranicultores en Vietnam, Indonesia, Singapur, Tailandia, Argentina, Brasil, Turquía...

La presencia de la mujer y su rol en este sector es dispar. Casi siempre mandan y negocian varones, y eso no lo cambiamos desde Occidente. Pero he conocido a brillantes figuras femeninas. La que más me motivó la encontré en Singapur.

Nuestra aventura comenzó con una tienda de productos tan disruptiva que familiares y amigos pensaron que era una locura transitoria. Sin experiencia, pero con mucha ilusión, comenzamos vendiendo las ancas de rana y moviéndonos mucho con un marketing *callejero*. Toda oportunidad de dar a conocer nuestros produc-

tos e ideas la aprovechábamos para trabajar en mejorar. Los clientes nos indicaban el camino, solo teníamos que descubrir sus gustos.

Como referente femenino, siempre busqué conocer las experiencias profesionales de compañeras emprendedoras de Zamora. Es una provincia pequeña, donde nos apoyamos, por eso siempre busco sinergias.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Los desafíos han sido enormes, desde aprender a gestionar toda la normativa de importación, sanitaria, ambiental o ganadera, hasta el desarrollo de las instalaciones adecuadas para operar. Nada más empezar vino la bendición de mi hijo. En el ámbito rural, la maternidad se complica particularmente con la integración del desarrollo familiar en diversidad de variables. Las mujeres podemos desarrollar las mismas actividades, pero el equilibrio es complejo. Las dificultades de conciliación y de disposición de tiempo son algo que sufrimos las propias mujeres, pero también los hijos y hasta los abuelos. En cuanto a la acuicultura, desconozco cómo será la tradición en la costa. Hacerla continental supuso toparse con grandes muros de incomprensión.

El interior te aísla de ese ecosistema productivo con su tradición. Y si además eres disruptivo, cualquier proveedor piensa que hablas en chino. En una zona rural con poca población es más difícil acceder a servicios, compras, asistencia sanitaria, etc., lo que hace que cada pizca de tiempo sea un tesoro que duele perder.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

Nuestro proyecto es totalmente pionero e innovador, en el que se integran las nuevas tecnologías. Estos relevos generacionales deben conseguirse con ilusión, compromiso y recursos. Respecto a estos últimos, las políticas deben incentivar soluciones alternativas. El futuro es incierto para todos, pero seguro que la acuicultura será esencial. Pescamos un pez y criamos otro, mientras importamos ocho que son recursos importantes en otras costas. Mi apuesta es desarrollar un tejido productivo sostenible económica, ambiental y socialmente, fundamentado en la acuicultura continental y rural, un ámbito donde tenemos una despoblación crítica, pero no reconocida como en otras provincias del sistema ibérico.

La demanda de productos derivados de la rana a nivel mundial es superior a la oferta; una oferta que consideramos que en 2030 alcanzará el doble de las 120.000 toneladas actuales. Las ranas son patrimonio gastronómico en amplias zonas de España y de Europa. Buscamos generar sostenibilidad en su provisión con unas condiciones de refugio, bienestar y equilibrio alimenticio que destierre la depredación y el canibalismo que ocurrirían en la charca. Si no es sostenible, la acuicultura no durará.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Yo planteo una verdadera revolución acuícola. El modelo es fomentar granjas de integración y, con intención de que las primeras protagonistas de esta revolución sean mujeres, ya que el sistema de cultivo se adecua perfectamente.

Queda aún mucho camino, porque estamos en fase demostrativa de nuestra primera granja piloto con robotización e inteligencia artificial. Buscamos una propuesta atractiva para el asentamiento de las familias: una vuelta al ámbito rural realista, que no precise de grandes fincas ni de inversiones imposibles.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Aunque he llorado por muchos motivos (el desarraigo, la reconversión profesional, las dificultades financieras y la enorme incompreensión de una nueva acuicultura a nivel regional, nacional y hasta comunitario), creo que las oportunidades son enormes. Para animar, insistiría en la necesidad de trabajar en la producción de alimentos sostenibles, saludables y alternativos, considerando que esta labor es trascendental para una economía circular. La mayor sostenibilidad de la acuicultura en cuanto a huella hídrica y de carbono, la ventaja ambiental de los sistemas cerrados con recirculación de agua y la producción de proteína de mayor digestibilidad para una dieta sana, así como la seguridad alimentaria, son aspectos clave. La acuicultura cumple todos los objetivos de desarrollo sostenible y es una gran oportunidad para una nueva ruralización.





# Ana Labad Cruz

## Conservera

Estudió Marketing y Gestión Comercial, y comenzó su vida profesional como agente de ventas de publicidad en empresas como El País y el Grupo Vocento. Después se trasladó a Lastres (Asturias) donde, tras trabajar en una tienda de ultramarinos de la familia de su marido, decidió poner en marcha, junto a él, la conservera Anchoas Hazas.

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Pusimos en marcha Anchoas Hazas en febrero 2018 con el objetivo de crear un futuro en Lastres para nuestra familia y, por qué no, de convertirla en una conservera de anchoa referente en la zona. Para conseguir este fin, nos centramos en una materia prima de primerísima calidad —utilizamos solo bocarte del Cantábrico de primavera (es el que tiene menos grasa y más huevas, claves para una anchoa de máxima calidad)— y en recuperar las artes de elaboración con la que Lastres llegó a ser un referente en el mundo de la anchoa en los años 60. Para ello, contamos con la experiencia y el buen hacer de las mujeres que en su día trabajaron en las conserveras afincadas en Lastres. Las paisanas llastrinas, encantadas de que recuperáramos esta tradición, nos contaron todos sus secretos para elaborar dicho manjar.

Gracias a estos secretos y a una limpieza más exhaustiva de las anchoas, pues las desespina- mos con pinzas, en menos de un año conseguimos el objetivo que nos habíamos propuesto: ser una conservera de anchoa referente no solo en la zona, sino en el Principado de Asturias, e ir ampliando, poco a poco, esta imagen por el territorio nacional y también en el ámbito internacional.

En octubre de 2020 conseguimos un reconocimiento a nivel mundial al ser elegidos ganadores del *Golden Fork* al mejor producto de importación de entre 106 países, y al ser calificado nuestro producto con la máxima distinción, las 3 estrellas del concurso Great Taste Awards de Londres (unos galardones al sabor que se comparan con las estrellas Michelin de los restaurantes o con los Oscar del cine).

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

El mayor desafío al que me he enfrentado —y sigo haciéndolo a día de hoy— es la conciliación. Este es un tema muy difícil para toda mujer, pero más aún para la mujer autónoma y todavía más, si cabe, si desempeñamos nuestra actividad en zonas rurales.

Yo soy mujer, madre, emprendedora, empresaria y autónoma en el mundo rural junto a mi marido. Por eso, en Anchoas Hazas damos todas las facilidades para que nuestras empleadas concilien y puedan cuidar a sus hijos o a sus nietos. Y no es difícil, solo hay que tener empatía y ser un poco flexible. Pero esto no lo encontramos en el mundo de los autónomos. Nosotras, como autónomas no podemos conciliar, ya que si no

trabajamos porque tengamos que encargarnos de nuestros hijos, no cobramos. Llevarnos a los hijos a nuestros negocios no es conciliar. Y que tengan que encargarse los abuelos, tampoco es conciliar. Culturalmente, la actividad que desarrollamos en Anchoas Hazas siempre fue un oficio femenino, por lo que ese no es un problema que me haya encontrado en mi trayectoria como conservera de anchoa.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

El relevo generacional en nuestro oficio me preocupa. De aquí a pocos años, la mitad de la plantilla se nos jubila y no hay personal cualificado. Nuestra idea para solucionar esta situación es ir formando a personal poco a poco. En este sentido, necesitamos gente joven dispuesta a labrarse un futuro en el mundo de la conserva, que muestre constancia y seriedad, porque formar al personal requiere un gasto importante. Por ello, necesitamos gente comprometida con nuestro proyecto, que no se vaya a los dos meses.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

En nuestro caso, para atraer este relevo, lo que necesitamos es que se invierta más en servicios en las zonas rurales para que los jóvenes no se vayan a las ciudades a trabajar, y que los jóvenes que viven en las ciudades vean el mundo rural como una opción para desarrollarse profesionalmente. Nosotros, por nuestra parte, ofrecemos puestos de trabajo con buenas condiciones económicas y flexibilidad horaria. De esta manera, aportamos nuestro granito de arena y ayudamos a asentar la población, por lo menos aquí, en Lastres y en el concejo de Colunga.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta de mi trabajo es el hecho de recuperar una tradición, un sabor que significó mucho en la vida diaria de Lastres y de otros muchos pueblos que vieron desaparecer sus conserveras poco a poco. Es muy gratificante conseguirlo y ver que cada día más gente disfruta de nuestros productos y que países como Qatar, Japón, Australia o México se interesan por nuestro trabajo. Pero lo mejor de todo es ver la cara de felicidad que pone la gente al probar nuestras anchoas; unas anchoas que hemos hecho con nuestras propias manos.





## Itziar Larrinaga Ugalde

### Sobadora de anchoas

Esta emprendedora, nacida en Bilbao y afincada en Laredo (Cantabria), es promotora de la empresa El Caballito Cantábrico, dedicada al fileteado de anchoas *in situ* para eventos. Este es un oficio artesano con larga tradición en el sector pesquero cántabro que, actualmente, se está perdiendo.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Empecé mi vida laboral a los 18 años, trabajando en varios sectores del ámbito de los servicios. Pero con la crisis del 2008 hubo que reinventarse, así que actualmente regento una empresa dedicada al fileteado a cuchillo de anchoas del Cantábrico *in situ* para eventos como bodas, congresos, mercados artesanos, etc. En el 2014 me concedieron en Cantabria el 1º premio a la mujer emprendedora y al fomento de oficios artesanos que desgraciadamente se están perdiendo, reconociendo el difícil y laborioso trabajo que lleva todo este proceso de elaboración, desde la pesca del bocarte hasta su degustación como anchoa. ¿Que por qué este oficio? ¿Y por qué no? Mi marido lleva trabajando 28 años en el sector de las semiconservas de anchoas de Cantabria y fue uno de los primeros formadores de los cursos que organizaba la Consejería de Educación para personas en paro. Así que me apunté y, con su apoyo, formé la empresa. Además, tengo la ayuda del Grupo de Acción Costera Oriental, siendo mi negocio una de sus primeras propuestas en la zona. También influyó en esta decisión el municipio donde vivo y los alrededores, ya que el trabajo que hay en la zona es principalmente en conserveras, así que el mundo de la mar me atrajo enseguida.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

El hecho de ser mujer tiene ventajas e inconvenientes. En el sector de las conserveras casi siempre es la mujer la que manipula la anchoa y lleva el trabajo manual. Pero cuando ven que soy la empresaria y hay que tratar de negocios cuesta más. Aunque, hoy en día, cada vez somos más emprendedoras y se hace más fácil. Para ello, es fundamental tener formación en tu sector y ser consciente de lo que tienes en las manos. También que tu trabajo lo hagas con cariño, te guste y pongas todo tu esfuerzo en realizarlo lo mejor posible y de la manera más profesional que puedas para estar segura de ti y transmitir esa confianza en el trato con el público.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

A mi modo de ver, la actitud ante cualquier trabajo es muy importante, pero siempre es aconsejable acompañarla con formación complementaria. Actualmente, falta formación en las personas que optan a puestos de trabajo en el sector, ya que el relevo generacional es escaso. Las fileteras se van jubilando y hay poca gen-

te joven que se integre en esos puestos, que en un futuro van a quedar vacantes. Hace años, en todo oficio se empezaba de aprendiz y *joven*, y se iba aprendiendo de los compañeros. Ahora, hay que formarse mucho y hacer prácticas. Visto este problema de base, he empezado a impartir cursos de capacitación en el sector para iniciar a personas que quieran integrarse en el oficio. Por desgracia, cuesta mucho tanto a nivel de personas como de administración, pero no pierdo la esperanza de poder hacer más.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Atraer a jóvenes es complicado, ya que a la generación actual, en general, no la veo que se implique en estos trabajos. Ahora lo que busca la juventud son trabajos bien remunerados, con horas concretas, sin mucho esfuerzo. En mi sector es sabido que hay alguna temporada en la que el trabajo es duro y casi sin horario —la costera, sobre todo—, en la que no puedes dejar la pesca en los cajones y decir ya es la hora y me voy a casa. Mi trabajo se realiza principalmente los fines de semana y festivos. No quiero generalizar en toda la juventud, pero hay un alto porcentaje que no está dispuesto a esto.

Hoy, empresas, asociaciones, particulares y sindicatos están haciendo esfuerzos para seguir con estos oficios, entre pero es complicado.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Lo que más me gusta es el trato con la gente, cuando valoran mi trabajo y se dan cuenta de lo que hay detrás de una lata de anchoas. Cuando los clientes vuelven a contratar mis servicios y compran mis anchoas, una y otra vez, viendo que la calidad y el trabajo siempre es el mismo. También me gusta cuando se acuerdan de que estuvimos prestando el servicio en una boda y de lo buenas que eran las anchoas. Tenemos novios a los que les hicimos el evento hace años y aún hoy son clientes nuestros y los familiares se acuerdan de nosotros y de nuestro trabajo. Me gusta cuando, después de impartir un curso, los alumnos salen animados y pueden encontrar trabajo. Y, sobre todo, me gusta poder transmitir lo que he aprendido a jóvenes con ganas de formarse y trabajar. Esta profesión es dura, pero qué trabajo no lo es. Tengo suerte de hacer algo que me gusta y que le gusta a la gente. Por eso, animo a buscar siempre el lado positivo de cada trabajo y a disfrutar de ello, por duro que sea.





## Tatiana Zakharova

### Empresaria de salazones

Cambió su Rusia natal por Cantabria, donde se encuentra afincada desde hace casi tres décadas. A sus 50 años, lleva una veintena dedicada al sector pesquero, concretamente a la elaboración de anchoas en salazón a través de la empresa Salazones Mar Cantábrico, situada en Santoña y cuya plantilla son mayoritariamente mujeres.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mi profesión es saladora de anchoa. Me inicié en una conservera de Laredo de origen italiano, donde comencé a aprender el proceso de elaboración de la salazón y la semiconserva de anchoa. Este camino fue muy largo, pues empecé a trabajar y a formarme desde el principio. Primero, estuve elaborando filetes hasta controlar la calidad de la anchoa. Con el tiempo, mis superiores me encomendaron viajar por todo el mundo para supervisar los procesos de fabricación. Trabajé en países como Marruecos, China, Túnez, Turquía, Italia, Albania, Croacia... Al principio tenía que aprender de todo para ser una buena profesional. En aquellos años no imaginaba hasta dónde iba a llegar.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Como en todos los oficios, sigue existiendo una brecha entre los puestos de trabajo que desarrollan los hombres y las mujeres. En mi caso, tuve que adaptarme al oficio, ya que viajaba mucho y por largas temporadas. En este sentido, es muy necesaria la capacitación, aprender del resto de compañeros y formarse día a día.



**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

La situación actual del sector de la anchoa es muy complicada debido a la falta de mano de obra. Veo bastante incierto nuestro futuro. Nos falta gente joven para aprender y trabajar. Estoy de acuerdo en que el trabajo es muy duro, porque hay que estar de pie y muchas horas, y la juventud, en general, no acepta este tipo de condiciones. Aunque también contamos en nuestra fábrica con algunos jóvenes que son unos grandes profesionales.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Considero que lo más importante es la formación. Es lo que falta a nuestra juventud. Creo que debemos abrir las puertas de nuestras instalaciones para que los jóvenes lo intenten y prueben el oficio. Y, por supuesto, capacitarles para que puedan desempeñar el trabajo con la mayor eficacia.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

El mundo de la anchoa es muy complicado, pues hay un abanico muy amplio de factores que intervienen en el desarrollo de una buena salazón. Su comportamiento depende del origen de la pesca, de las formas de captura y de la época. La anchoa de costera de primavera no madura igual que la de otoño.

Nosotros no solo hacemos la salazón, sino que también nos dedicamos a estudiar y analizar nuestro tesoro, la anchoa. Es muy importante saber cómo es esta materia prima, ya que nos ayuda a saber cómo hacer una buena salazón. Nuestras instalaciones se encuentran situadas en Santoña, cuna de este producto en España y enclave estratégico gracias a su puerto pesquero, alrededor del cual gira toda la actividad económica de la localidad. Además, el 95% de nuestra plantilla está compuesta por mujeres de la zona que conocen perfectamente el sector y tienen una amplia experiencia tanto en el descabezado como en el salazonado y empaquetado de la pesca. Por todo ello, adoro mi trabajo.





## Isabel Pacios Fernández

### Gerente de lonja

Desde 2018 es directora gerente de la Lonja de Gijón-Musel S.A., una de las primeras lonjas del Cantábrico, con peso importante tanto en la propia ciudad como en el Principado de Asturias. Su vínculo con el sector pesquero es previo, pues anteriormente trabajó en empresas del sector del congelado y transporte de pescado tanto fresco como congelado.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Para ser la directora gerente de la Lonja de Gijón y llevar su gestión, me ha sido de gran utilidad mi formación académica y experiencia previa gestionando distintas empresas de sectores diversos y con necesidades muy diferentes. Aunque sí he tenido que aprender a adaptarme a las particularidades de este sector.

No he tenido ningún referente femenino porque he sido la primera mujer en dirigir una lonja como tal. Pero una vez aceptado el reto de hacerlo, he tenido que ir sorteando obstáculos y aprendiendo sobre la marcha. Sí puedo decir que fue mi madre la que siempre nos inculcó que teníamos que estudiar una carrera, tener un trabajo y ser independientes. Quizás, sin saberlo ella, fue mi referente y, gracias a su tesón para darnos una buena formación, ha sido posible que llegue a donde estoy y sea la primera mujer en conseguir desempeñar este cargo.

Hoy, tres años y medio después de aceptar el reto de dirigir la lonja, puedo decir que me siento muy satisfecha de los logros alcanzados.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de

#### ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Personalmente, al ser como he dicho la primera mujer en dirigir una lonja, he tenido que sortear obstáculos importantes. Lo primero fue romper esa barrera de que los hombres vieran que una mujer les iba a mandar y a dirigir. ¿Cómo lo he conseguido? Ganándome su confianza y su respeto; poniéndome las botas y dirigiendo desde abajo, desde la actividad, y estando en contacto con colaboradores, trabajadores, armadores, etc. En definitiva, siendo uno más de ellos.

Puedo decir que, en general, he sido bien aceptada y respetada, salvando dos o tres excepciones, que siempre las hay. Por ejemplo, una vez una persona me dijo que él con mujeres no hablaba cuando le comentaron que tenía que tratar conmigo, que era la jefa. Y aquella persona ocupa hoy un cargo en el sector, lo que da una idea de cómo es este mundo; un mundo de hombres, donde algunos están ahí simplemente por serlo y no por sus méritos. Pero a día de hoy no tengo ningún problema. Sin duda, los tiempos de ahora no son los de hace unos años, cuando la mujer era mal vista en determinadas áreas de la actividad y se dedicaba a trabajos más básicos y en tierra, mientras que el hombre salía a la mar. Pero aún queda camino por recorrer para llegar a un estado de igualdad de oportunidades y de trabajos.

**¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?**

En el ámbito pesquero, el relevo generacional, especialmente en ciertas capas, es un tema serio. Si no se empieza a resolver ya, dentro de muy poco nos encontraremos con un gravísimo problema que no podremos solventar, pues no habrá gente para trabajar en el sector. No es el caso concreto de mi puesto, pero sí se da esta situación en otros estamentos y en varios tipos de actividades que se desarrollan tanto en tierra como en el mar, tales como coser redes y aparejos, mariscar, embarcarse en barcos de pesca, ejercer en puestos como patrón o máquinas, etc. Aunque es un sector muy masculinizado, el problema del relevo generacional afecta a ambos sexos. El futuro no está garantizado; es más, está en serio peligro.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

Yo solo veo una actuación que para mí es clave a la hora de atraer a jóvenes a este mundo, y es realizar potentes campañas de sensibilización por colegios e institutos, mostrando el mar como un modo de vida. A los jóvenes no se les explica que del mar se puede vivir dignamente, que la actividad está muy profesionalizada y que los medios de trabajo están muy mecanizados. Se desprestigia la actividad, dando a conocer lo negativo y sin poner en valor las cosas buenas que tiene trabajar en profesiones vinculadas al mar, que son muchas. Y, por supuesto, otro aspecto muy importante es promover la formación en el sector a nivel académico para impulsar a los jóvenes a este mundo. En definitiva, hacer del mar un orgullo de profesión y un modo de vida muy digno.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

De mi trabajo me gustan muchas cosas, pero destacaría el hecho de que ningún día es igual a otro, pues quien manda y marca las pautas de trabajo es el propio mar.



Otro punto que destaco es el contacto con el mar, verlo y tenerlo cerca todos los días es para mí una fuente de energía. También me gusta el contacto con la gente del mar, a pesar que es un mundo masculinizado y rudo en ocasiones, pero la gente es muy noble; hay muy buena gente.

A alguien que quiera trabajar en este sector le diría que es un mundo que engancha y que estar en contacto con el mar es un gran privilegio. Que, al ser una actividad del sector primario y de primera necesidad, con tu trabajo estás contribuyendo a garantizar la alimentación y la salud de la población.



# Julia Gonzalo Moreno

## Mayorista

Es directiva de la empresa Grupo Cientocinco, mayorista distribuidora de alimentos congelados en Madrid, que distribuye a nivel nacional e internacional. También es miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Empresarios Mayoristas de Pescados de Madrid (AEMPM).

### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Comencé a trabajar en la empresa familiar en Mercamadrid con poco más de 20 años, cuando todavía estaba en la universidad. Era la primera mujer que se incorporaba a la empresa, así que no tenía ningún referente. Yo misma tendría que serlo. Empecé con funciones de administración y venta, pero, poco a poco, me fui haciendo con el mercado, conociendo todas sus áreas y todos sus horarios. Asumí este reto como un compromiso personal conmigo misma y creo que lo he conseguido.

### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Yo fui la primera mujer en la empresa, pero a día de hoy las mujeres ya representamos el 30% de la plantilla. Algo hemos avanzado. En este esfuerzo hemos sacrificado muchas cosas. Yo, personalmente, me he perdido muchos momentos con mis hijos. He sido una madre que dormía de día y trabajaba de noche. Y, aunque eso no me lo va a devolver nadie, espero que con el tiempo mis hijos sepan valorar que, con ese esfuerzo y renuncia, hemos contribuido a crear un proyecto

que hoy en día genera más de 50 puestos de trabajo y abastece con nuestros productos a varios cientos de miles de personas.

### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

Esta empresa tiene mucha vida por delante. Hace pocos meses se ha incorporado a ella la tercera generación de la familia. Es una generación que viene más preparada y formada, y que cuenta con la ventaja de saber de dónde venimos, por lo que puede pensar en el futuro sin perder nuestros valores. Las empresas deben tener capacidad de absorber este talento nuevo e incorporarlo a la dinámica habitual. El talento se queda si puede desarrollarse y eso es lo que debemos hacer posible.



**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a ese talento más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su empresa?**

En primer lugar, poniendo en valor la aportación económica y social que realiza nuestro sector, garantizando el abastecimiento de alimentos esenciales a una parte muy importante de la población. Por otro lado, las nuevas generaciones deben ver ciertos atractivos en este sector desde el punto de vista de las posibilidades de innovar, de avanzar en materia de seguridad alimentaria y de mejorar la calidad del producto.

Debemos abordar estrategias encaminadas a la preservación de nuestro entorno y al refuerzo de nuestro compromiso con el medio ambiente desde la puesta en marcha de modelos logísticos de funcionamiento más sostenibles. Solo si trabajamos pensando en el futuro podremos ser un sector interesante para la gente joven.

**¿Qué es lo que es lo que más les gusta de su trabajo y qué le diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Yo vivo como trabajo y trabajo como vivo, aplicando los mismos valores y los mismos códigos.



Mi compromiso personal con la empresa es muy alto porque es el mismo que tengo con mi familia y amigos. Cuando creo en algo voy a por todas y creo que tengo capacidad para aprender de mis errores. Apuesto por la fusión entre memoria e innovación como la mejor combinación posible para avanzar. Y trato a todos como me gustaría que me trataran a mí, sin dejarme a nadie atrás. Sé que mi método funciona.

Trabajar en este sector es un privilegio porque es una de las principales señas de nuestra identidad, cultura y costumbres: la alimentación y la gastronomía. Tenemos trabajo por delante, pero también muchas oportunidades. Debemos aprovecharlas.





## Amparo Aleixandre Puchades

### Secretaria de cofradía

A sus 41 años, Amparo es secretaria general de la Comunidad de Pescadores de El Palmar (Valencia) y técnico del Grupo de Desarrollo Local del Sector Pesquero (GALP) Gandia Albufera, siendo la encargada de impulsar la Estrategia de Desarrollo Local Participativo (EDLP).

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Procedo de familia de pescadores y agricultores. He crecido viendo cómo se tejían redes y *mor-nells* (nasas), o se capturaban anguilas, y oyendo hablar de cuando mi abuelo paterno se dedicaba a la pesca e iba en bicicleta a vender pescado de forma ambulante por los pueblos de alrededor; oficio que han continuado mis tíos, mi padre, mi hermano, mis primos e, incluso, mi sobrino. En mi familia el relevo generacional existe, aunque ya no es lo habitual. Somos un poco la excepción.

Mi vocación por el sector pesquero surge en un primer momento por tradición familiar, y al escuchar a mi padre contarme la historia de la comunidad de pescadores, una entidad centenaria que ha marcado el devenir del pueblo y que captó mi interés desde niña. Por ello, en el año 2000 decidí hacerme socia y en 2001 el presidente me propuso ser la secretaria de la parte social de la Comunidad de Pescadores de El Palmar, una asociación sin ánimo de lucro. Desde ese año paso a formar parte de la Junta Directiva, ostentando el cargo de secretaria general (no remunerado). Luego, en 2013 entro a formar parte del personal contratado, ocupando el cargo de gerente/secretaria de la comunidad para gestionar la parte comercial, administrativa

y financiera. Desde 2014 trabajo en la implantación de un Grupo de Acción Local del Sector Pesquero en la zona de la Albufera, siendo la encargada técnica de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo (EDLP).

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Entré en la comunidad de pescadores ocupando un cargo directivo, pero intenté empezar desde abajo, aprendiendo el funcionamiento de la entidad desde el inicio. Luego, cuando ya me hice cargo de la parte comercial, trabajé codo con codo con mis compañeros de lonja, analizando todo el proceso productivo para intentar mejorar y hacer una gestión más eficaz y eficiente de los recursos.

El primer desafío vino derivado de los cambios que empecé a proponer, algunos para mejorar la manera de trabajar y otros porque venían normativamente impuestos y teníamos que adaptarnos. Pero el hecho de que una chica joven cambiara formas de trabajar tradicionales y típicas, que todos tenían interiorizadas, fue en ocasiones difícil de entender para algunos; aunque tengo que resaltar que, desde el minuto uno, me he sentido apoyada, acompañada, valorada y respaldada por mis compañeros.

En el pasado, las mujeres del sector pesquero de la Albufera eran rederas, poseras o vendían el pescado; tareas no reconocidas oficialmente, sino más bien adscritas al ámbito doméstico. Es necesario resaltar que se trata de una comunidad de pescadores pequeña, en la que nunca antes las mujeres habían ocupado cargos de responsabilidad, pero, poco a poco, he ido haciéndome mi hueco. Es cierto que, por mi juventud más que por mi sexo, a veces ha sido difícil que aceptaran los cambios que llegaban conmigo, aunque a día de hoy esta barrera está superada.

### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

En primer lugar, debemos sensibilizar para intentar quitar la mala imagen que se asocia a ser pescador. La gente joven no quiere dedicarse a la pesca y busca trabajar en industrias o estudiar y se están abandonando los oficios de pescador o agricultor, igual que se van despoblando los municipios rurales o ligados a sectores primarios que carecen de servicios. En nuestro caso, creo que aún podríamos lograr ese relevo, pero antes habría que poner en marcha iniciativas para las que necesitamos la ayuda de la Administración.

Nuestros pescadores no están reconocidos como personal del sector pesquero y eso hace que sea complicado ofrecerles garantías sociales. En la actualidad, estamos reclamando su inclusión en el régimen de la seguridad social del mar, pues, aunque pescamos en aguas continentales, nuestra pesca es marítima y la forma de pescar es la misma que en el mar. Entre todos debemos de plantear soluciones a este problema y hacer sostenible el trabajo de los pescadores, formales e impulsar proyectos de diversificación y emprendimiento relacionados con la actividad principal, que es la pesca en el lago de la Albufera.

### ¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde las organizaciones que representa?

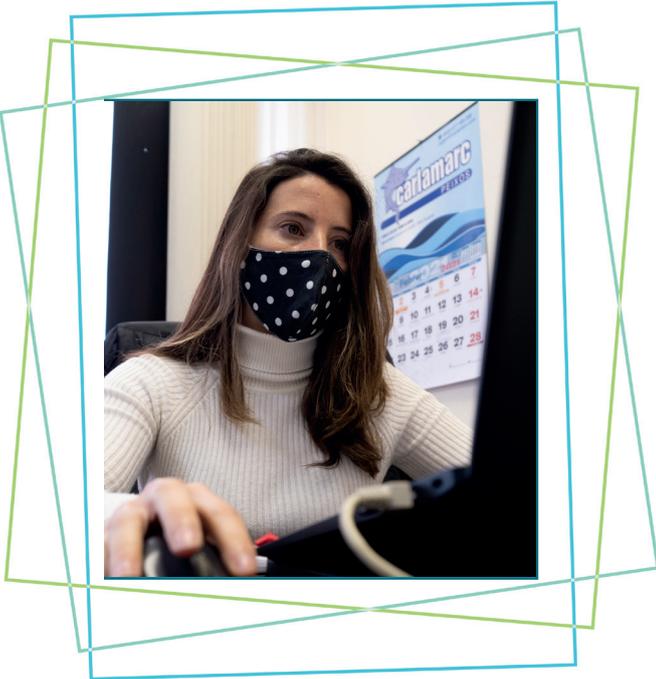


Solicitar mejoras y garantías sociales y reconocimiento de la profesión y pertenencia al sector. Mediante el GALP Gandia Albufera se están desarrollando muchos proyectos para favorecer la atracción de jóvenes al sector, como cursos de formación y mejora de las relaciones comerciales y de la imagen corporativa de la entidad en temas medioambientales y sociales.

### ¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?

Me gusta estar en contacto directo con un espacio natural protegido único, el dinamismo y la infinitud de actividades o acciones que desarrollo. Para mí es una vocación. La matriz de mi trabajo es la pesca, pero a través de ella podemos realizar muchos proyectos innovadores y sociales, relacionados con el turismo y el patrimonio cultural, que logren su permanencia.

Es una profesión muy honrada, que sí que puede dar para vivir. Aunque, como todo en esta vida, si quieres prosperar necesitas invertir tu tiempo y empeño en ello. Pero el sector pesquero es una actividad que te permite disfrutar del espacio natural, trabajar al aire libre... Es un sector que tiene grandes oportunidades, muchas de ellas aún por explorar. No es un sector sin futuro, pues debemos seguir abasteciendo nuestro mercado, fomentar el consumo de productos pesqueros saludables y respetuosos, y concienciar al consumidor. Esta también es otra de las tareas necesarias para garantizar nuestro relevo.



## Claudia Masdeu Almagro

### Secretaria de cofradía

Abogada de profesión, es la secretaria de la Cofradía de Pescadores de Cambrils (Tarragona) desde 2017. A pesar de que hasta entonces no había tenido contacto con el sector pesquero, asegura que “la intensidad del mismo se palpa desde el primer día en el que se forma parte del colectivo y descubres la autenticidad de aquellos que lo conforman”.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

La primera actuación que tuve que realizar fue el cambio de tipo de venta del producto, pasando de una venta directa a otra mediante subasta electrónica. Esto no solo permitió la objetivación de la comercialización sino también la ampliación del mercado, realizándose la venta tanto presencial como en remoto. En todo momento, desde mi llegada, tuve un gran apoyo por parte de todos mis compañeros y también de los compañeros de las cofradías y federaciones; una comprensión y colaboración que a día de hoy se mantiene y que promueve el trabajo en equipo.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Sinceramente, en ningún momento tuve la sensación de que ser mujer provocara desafío alguno. Me sentí arropada tanto por los compañeros como por los pescadores en general.

Cierto es que ha sido necesario un trabajo para ganar la confianza del sector, pero también la tuve que ganar yo misma, pues no tenía conocimiento del sector ni de sus miembros. Pero la ilusión, la profesionalidad, la superación y la im-

plicación han generado un gran aprendizaje que me ha permitido superar las barreras. Así se ha aportado la confianza, entre unos y otros.

Después de lo expuesto, para mí es obvio que a día de hoy es más fácil para las mujeres trabajar en el sector pesquero. Y lo es por la ampliación de posibilidades derivadas de los cambios que sufre constantemente el sector, con nuevas oportunidades y con la profesionalización. Pero también por el empoderamiento de la mujer, la adaptación de la sociedad y la constante lucha que existe en todos los ámbitos por la igualdad.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

Actualmente se está viviendo una situación muy incierta en la pesca costera, pues a las dificultades innatas del sector se añaden otras como el cambio climático y la cada vez mayor presión normativa, así como un mercado variante y con grandes desigualdades. Es por ello que el relevo generacional es uno de los puntos más preocupantes para el futuro del sector, pues no hay prácticamente ningún pescador en activo que quiera que sus hijos o hijas se dediquen a esta actividad. Creo que hay pocas descripciones más esclarecedoras.

No sé si el futuro está garantizado, pero lo que tenemos claro es que el presente está complicado. Esto lleva, en muchos casos, a la desilusión, a la desesperación y al desapego del sector. Pero en el presente y el futuro aún podemos actuar. Podemos dar a los pescadores el reconocimiento que merecen por su trabajo diario, por el riesgo que este conlleva, por aportar alimentación saludable y de proximidad a nuestros hogares, por cuidar del entorno, por recoger basura marina, por toda la información y colaboración que proporcionan en proyectos científicos, por su gran aportación cultural a lo largo de su historia... Podemos aportar valor a su trabajo valorizando su producto y, finalmente, también podemos fomentar la inserción laboral con formación y apoyo. Si no cuidamos a los pescadores y acaban desapareciendo, de forma indirecta también habremos perdido el gran tejido económico y social que los rodea.

**¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su cofradía?**

Hay que hacer atractivo el sector. Hay que mejorar la situación actual. Tenemos muchísimo trabajo por hacer, especialmente a nivel normativo, adaptado la legislación a la realidad de las pesquerías de nuestras costas. También a nivel comercial para dar el valor que

merece al producto autóctono. Y, finalmente, un trabajo de equilibrio entre la pesca y el cuidado del medio. A todo ello debemos añadir las tareas de difusión del sector, de sus posibilidades y puntos fuertes, además del apoyo a la formación y al desarrollo.

**¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?**

Sin lugar a duda, lo mejor del trabajo y del sector es la gente que lo conforma, esa capacidad de lucha constante contra viento y marea —nunca mejor dicho—. Ese compañerismo, esa sencillez y autenticidad de los miembros del sector es lo que te aferra a él.

El sector pesquero es todo un descubrimiento para aquellos que no tenemos un conocimiento previo. Supera las expectativas, tanto en lo que respecta a las relaciones sociales como al trabajo. Hay muchísimo trabajo, es duro y en ciertas ocasiones no se ven los resultados esperados, o estos no van en consonancia con el esfuerzo dedicado, pero ello también anima a continuar. El contacto directo con la naturaleza, la constante relación con personas que te aportan lecciones de vida sin saberlo, formar parte de un sector tan antiguo y con tanta evolución... Todo ello es gratificante.





## Inmaculada Torres Cano

### Gerente de GALP

Es licenciada en Ciencias del Mar y Ciencias Ambientales, experta en ordenación y gestión integrada de espacio litorales y Máster en Gestión de Recursos Pesqueros y Acuicultura. Desde 2016 ostenta la Gerencia del Grupo de Acción Local de Pesca y Acuicultura de la Región de Murcia (GALPEMUR), con sede en Cartagena.

#### ¿Cómo fueron sus inicios en el sector? ¿Tuvo en esos primeros momentos algún referente femenino?

Mis inicios en el sector pesquero se producen tras la constitución de mi primera empresa, Maraventura C.B, con el desarrollo del estudio titulado “Estructura, dinámica y régimen óptimo de explotación de los recursos pesqueros de la franja de Almuñécar (2002-2003)”, encargado por el Centro de Desarrollo Pesquero, entidad dependiente de la Diputación de Granada.

En aquellos momentos, mi socia María José Quesada y yo carecíamos de experiencia, pero ambas éramos mujeres jóvenes, recién licenciadas, con muchas ganas de trabajar y de emprender y nos lanzamos al mundo empresarial sin apenas conocerlo. Desde ese momento, y tras los errores que cometimos por nuestra inexperiencia, salimos adelante gracias a la ilusión puesta en nuestro trabajo, llegando a tener 10 trabajadores y realizando un sinfín de proyectos de investigación, de formación y de sensibilización en torno al medio marino.

Como referente, siempre he tenido muy cerca a una gran mujer, que me ha apoyado en todas las grandes decisiones de mi vida, emprendedora rural, agrícola y ganadera, que luchó por hacerse un hueco en un mundo de hombres: mi madre.

#### ¿A qué desafíos se ha tenido que enfrentar en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujer? ¿Considera que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

Tanto en el ámbito empresarial como en mi cargo de gerente de un grupo de acción local (GALP), siempre he sido respetada y tratada como un igual dentro del sector pesquero y acuícola. Para ello, considero que la formación, continua y de calidad, es la clave, constituyendo este factor un pilar fundamental para que las mujeres puedan llegar a ocupar puestos de responsabilidad y avanzar en sectores muy masculinizados. Actualmente, es normal encontrar mujeres dentro del sector pesquero murciano que ejercen de armadoras, patronas y marineras, secretarias y biólogas de las cofradías de pescadores, trabajadoras en empresas acuícolas e investigadoras; e incluso en puestos de toma de decisiones como es el caso de Verónica García, vicepatrona mayor de la Cofradía de San Pedro del Pinatar.

#### ¿Cómo valora la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Piensa que el futuro está garantizado?

Dentro del ámbito de los GALP, y de otras entidades que asesoran al sector pesquero, no existen problemas de relevo ni insuficiencia de profesionales en este campo. El problema de re-

levo generacional, a nivel nacional y regional, lo encontramos en el sector pesquero extractivo, y en actividades conexas como los rederos, donde vemos que la media de edad de las tripulaciones supera los 50 años y la edad de jubilación se sitúa en torno a los 55-57 años. Por tanto, son pocos los años que tenemos desde las administraciones para reaccionar ante este problema, ya que, si seguimos con la tendencia actual, muchos de nuestros barcos quedarán amarrados a puerto sin posibilidad de seguir desarrollando su actividad.

### ¿Qué cree que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde su GALP?

La formación de mujeres y jóvenes es de vital importancia para contar con un capital humano preparado para dar continuidad al sector. En la Estrategia de Desarrollo Local Participativo de GALPEMUR se recogió como un objetivo transversal, y en nuestras convocatorias anuales de ayudas se han apoyado proyectos del Ayuntamiento de Águilas y de la Cofradía de Pescadores de Mazarrón para el desarrollo de cursos marítimos-pesqueros como formación básica en seguridad marítima, marinero pescador, patrón costero polivalente, operador restringido, etc. A través de estos cursos se han formado cientos de alumnos desde 2019; un personal

preparado para entrar a formar parte del sector pesquero y acuícola de la Región de Murcia.

### ¿Qué es lo que más les gusta de su trabajo y qué diría a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?

Mi trabajo consiste en apoyar proyectos del sector pesquero y acuícola, de diversificación e innovación, que promuevan la sostenibilidad de los ecosistemas marinos y que valoricen nuestro territorio en cuanto a patrimonio natural y cultural, fomentando la gobernanza. Somos una incubadora de proyectos y tratamos con mucho mimo cada idea y a cada persona que contacta con nuestra entidad. Por tanto, el Desarrollo Local Participativo es un mundo maravilloso desde donde apoyar al sector y a las zonas de pesca.

Los trabajadores del sector pesquero necesitan rodearse de profesionales que les asesoren para poder avanzar y seguir trabajando, dada la complejidad administrativa y normativa que los regula. La satisfacción de ver sus ideas y sueños hechos realidad gracias a los fondos europeos y regionales es indescriptible. Por ello, no podemos dejar que un sector como el pesquero, que es tan antiguo como el origen de la humanidad, desaparezca y deje de abastecer de manjares nuestros hogares.





De izquierda a derecha: Amalia, Eva y Cristina.

## Amalia Pérez Eva E. Rufino y Cristina Trenzado

### Investigadoras marinas

Estas tres jóvenes investigadoras de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Granada (UGR) trabajan en diferentes departamentos (Zoología, Bioquímica y Biología Celular, respectivamente), aplicando sus conocimientos al ámbito marino y acuícola.

#### ¿Cómo fueron vuestros inicios en el sector? ¿Tuvisteis en esos primeros momentos algún referente femenino?

Nuestra trayectoria profesional comenzó durante nuestra formación universitaria con aquellas asignaturas en las que se estudiaban los organismos y ecosistemas acuáticos y, posteriormente, siendo becarias predoctorales de la Universidad de Granada (UGR). Nuestra motivación fue nuestra pasión por el mar y el referente del profesorado que se dedicaba a la investigación en materia acuícola. Tenemos la suerte de que en la Universidad de Granada hay muchas mujeres que trabajan en temas relacionados con la acuicultura y fueron las que nos inspiraron.

#### ¿A qué desafíos os habéis enfrentado en vuestra trayectoria por el hecho de ser mujeres? ¿Consideráis que hoy es más fácil para las mujeres dedicarse a esta actividad?

En el sector universitario las diferencias de género no son tan notorias como en la empresa privada. De hecho, nuestra universidad posee un plan de igualdad que garantiza la participación equitativa tanto de hombres como de mujeres, que nos permite participar en diferentes actividades donde se potencial el papel de la niña y la mujer investigadora. Por ello, en nuestro caso, no hemos tenido grandes dificultades en ese sentido, aunque, al ser una carrera que precisa

de mucho tiempo para la estabilización laboral, es inevitable cruzarse con compañeros que hagan comentarios machistas y que intenten desprestigiar tus logros. En cualquier caso, esto no ha supuesto ningún impedimento para nuestro desarrollo profesional.

#### ¿Cómo valoráis la situación actual del relevo generacional en su ámbito actividad? ¿Qué perspectivas tiene? ¿Pensáis que el futuro está garantizado?

En nuestra universidad, cada vez hay más mujeres en cargos científicos relevantes. Por mostrar algunos ejemplos, cada vez hay más investigadoras principales que dirigen los grupos de investigación, y también más mujeres en cargos de gestión que tradicionalmente habían estado ocupados por hombres como rectoras, decanas, directoras de departamento... Hemos de destacar que hay pocas catedráticas, y esto puede deberse a que el peso de los cuidados a nivel familiar, que recae mayoritariamente sobre las mujeres, repercute en las carreras académicas porque exige concentración, investigación y dedicación. Está demostrado que durante la pandemia, y sobre todo durante el confinamiento, los hombres publicaron más artículos científicos que las mujeres. En este sentido, aunque ya hay muchos centros y departamentos que contemplan medidas de conciliación familiar centradas en el cuidado de

hijos, mayores, etc., es conveniente ampliarlas, ya que aún hay mucho margen de mejora.

### ¿Qué creéis que podría hacerse para atraer a más jóvenes y qué actuaciones se están impulsando para ello desde la universidad?

La UGR hace tiempo que está preocupada por atraer a más mujeres para que realicen carreras científicas, además de llevar la ciencia a la sociedad en general y dar a conocer el trabajo que realizamos. En este sentido, se organizan multitud de actividades de divulgación y difusión para hacer llegar la ciencia a estudiantes de colegios e institutos como son los campus científicos de verano, la semana de la ciencia, el *café con ciencia*, el Aula Científica Permanente, entre otras.

En lo que respecta a la perspectiva de género, tenemos que destacar iniciativas como los campus tecnológicos para chicas, las jornadas internacionales sobre género y desarrollo, los seminarios de presentación de la carrera investigadora de mujeres de la universidad, y un largo etcétera de actividades organizadas tanto desde los propios centros que componen la UGR como por el Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género. Desde el punto de vista de la investigación en el campo de la acuicultura, si bien no hay una actividad específica para mujeres, sí que es cierto que nuestros grupos de investigación están compuestos en su mayoría por ellas.

### ¿Qué es lo que más os gusta de vuestro trabajo y qué diríais a alguien que quiere dedicarse a esta profesión para animarle?

Aunque nuestro trabajo conlleva muchas horas de dedicación, no podemos negar que nos encanta. Nos consideramos unas afortunadas por poder realizar un trabajo en el que disfrutamos y en contacto con nuestros estudiantes, en una etapa de sus vidas en la que podemos participar de su formación, transmitiéndoles esa curiosidad por aprender. Además, nos gusta contribuir al avance de la ciencia y al desarrollo de nuevas técnicas que permitan mejorar el mundo desde diferentes puntos de vista y, en especial, desde nuestra área de especialización como es el trabajo con organismos acuáticos.



En relación a la acuicultura, defendemos la necesidad de continuar avanzando en la mejora constante de la actividad, pero siempre orientada hacia la sostenibilidad, apostando por la economía azul y circular. Por tanto, consideramos que la diversificación de los cultivos, el bienestar animal de las especies producidas y la implicación de la sociedad en todo el proceso es fundamental. De esta manera, no se trata solo de producir porque es necesario la provisión de alimento a una población creciente, sino que dicha producción tiene que garantizar la existencia de puestos de trabajo para las comunidades locales, incorporando más a la mujer en los diferentes sectores y, por supuesto, velando por el medio ambiente. En este sentido, nos alegramos pensando que nuestro trabajo como investigadoras aporta un granito de arena a este objetivo fundamental y que contribuimos a que las futuras generaciones continúen con esta misma filosofía de sostenibilidad y mejora continua.



