

Recomendacións e actuacións para a integración da
prevención de riscos laborais nos buques pesqueiros de
Galicia

Estudo integral con enfoque de xénero II





Seguridade
e Saúde laboral

SS

FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo

Co financiamento de:
 **XUNTA
DE GALICIA**



Autorízase a reprodución total ou parcial dos contidos desta publicación citando título e fonte.

Título:

Recomendacións e actuacións para a integración da prevención de riscos laborais nos buques pesqueiros de Galicia: estudo integral con enfoque de xénero II

Promove: Fundación para a Pesca e o Marisqueo (FUNDAMAR)

Dirección de coordinación: FUNDAMAR

Elabora: IDEARA Investigación

Coa colaboración de: Área Técnica de Medicina do Traballo, Ergonomía e Psicosocioloxía Aplicada e da Comisión de Igualdade do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA); Unidade Técnica de Gestión de Prevención y Ergonomía en el sector Agrario y Marítimo Pesquero do Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); Secretaría de Igualdade e Asuntos Sociais da FeSMC-UGT Galicia; Gabinete de Salud laboral y Medio Ambiente da FeSMC-UGT; Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Pesca y Acuicultura de FSC-CCOO; Instituto Politécnico Marítimo Pesqueiro do Atlántico; os servizos de prevención COAPRE-ARVI, Cualtis e Taprega Servicio de Prevención e de tripulantes femininas do sector.

Co financiamento de: Xunta de Galicia

Depósito Legal: VG 677-2021

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	6
2. OBXECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO	8
3. METODOLOXÍA DE TRABALLO EMPREGADA	10
4. ENFOQUE DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES PESQUEIROS GALEGOS: CONTEXTUALIZACIÓN ÁS NECESIDADES DETECTADAS	13
5. MEDIDAS E RECOMENDACIÓNS PROPOSTAS PARA INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL NOS BUQUES DE PESCA.....	17
5.1. MAIOR CONCIENCIACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE E PERSPECTIVA DE XÉNERO NA SOCIEDADE EN XERAL E NO SECTOR DA PESCA	17
5.2. POSTA EN VALOR DO TRABALLO DA MULLER NAS ACTIVIDADES DA PESCA EXTRACTIVA E NORMALIZAR A SÚA PRESENZA NO SECTOR.....	23
5.3. PAUTAS PARA INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS NOS BUQUES DE PESCA	27
5.3.1. Avaliación dos riscos laborais e adopción de medidas preventivas considerando o factor xénero.....	27
5.3.2. Información e formación á tripulación en materia de PRL con enfoque de xénero	32
5.3.3. Deseño de postos, equipamento e mobiliario nos buques de pesca adaptados á antropometría de homes e mulleres	33
5.3.4. Selección e adaptación de equipos e ferramentas de traballo e equipos de protección individual (EPI) para tripulacións mixtas	34
5.3.5. Outras recomendacións	35
5.4. MELLORA DO CONTIDO DA CAIXA DE PRIMEIROS AUXILIOS E VIXILANCIA DA SAÚDE DESDE O ENFOQUE DE XÉNERO	36
5.5. ADAPTACIÓN ESTRUCTURAL DOS BUQUES PESQUEIROS PARA LOGRAR A INTIMIDADE DAS PERSOAS TRABALLADORAS, FACILITANDO UNHA MELLOR CONVIVENCIA.....	41
5.6. PARTICIPACIÓN REAL E EFECTIVA DAS MULLERES NA SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL NO SECTOR DA PESCA EXTRACTIVA	42
5.7. PROPOSTAS PARA A INCLUSIÓN DO FACTOR XÉNERO EN ESTUDOS, MEDICIÓNS E OUTRAS ACTUACIÓNS EN MATERIA DE PRL EN XERAL E NO SECTOR DA PESCA MARÍTIMA EN PARTICULAR	44
6. VÍAS DE INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL	46
6.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.....	46
6.2. PLANS DE IGUALDADE	47
6.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	48

7. CONCLUSIÓN	50
8. BIBLIOGRAFÍA	54

PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

Este estudo da continuidade á investigación iniciada e promovida pola **Fundación para la Pesca y el Marisqueo** (en adiante FUNDAMAR) no ano 2020, e que conta co financiamento da Xunta de Galicia, co que se pretendía coñecer e analizar a realidade da incorporación da perspectiva de xénero no marco da Prevención de Riscos Laborais, en adiante (PRL), dentro dos buques de pesca galegos.

No estudo anterior constatouse que a perspectiva de xénero non se aplica na xestión dos riscos laborais nos buques de pesca galegos, a pesar de que homes e mulleres teñen diferenzas biolóxicas, fisiolóxicas e físicas que manifestan especial importancia na exposición aos riscos laborais na contorna de traballo. A isto hai que engadir outras desigualdades de xénero que condicionan o tipo de riscos e exposición.

Analizáronse os distintos factores que condicionan esta maior exposición das mulleres e os riscos laborais aos que están máis expostas nos buques pesqueiros e identificáronse as necesidades e carencias, desde o enfoque de xénero, que dificultan a integración do factor xénero na xestión da prevención de riscos laborais nos buques de pesca galegos.

Estes factores, así como as necesidades e carencias detectadas e tratadas no informe realizado en 2020, son o punto de partida deste estudo, co que se quere indagar e presentar unha serie de medidas e recomendacións preventivas que sexan efectivas na contorna laboral, co fin de promover a eliminación dos factores de desigualdade que fan máis vulnerable ao colectivo feminino a bordo e avanzar cara avaliacións de riscos cada vez máis individualizadas e adaptadas ao posto de traballo e á persoa que o ocupa, e á integración do enfoque de xénero nos buques pesqueiros de Galicia.

As recomendacións recollidas neste informe foron extraídas principalmente das aportacións realizadas por un grupo multidisciplinar de persoas expertas e profesionais do ámbito da prevención de riscos laborais, da igualdade laboral e do sector da pesca. Esta información complementouse coa consulta de fontes documentais coa perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e o sector da pesca extractiva.

FUNDAMAR quere agradecer ao persoal experto que participou neste traballo coa súa colaboración.

OBJECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO

2. OBXECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO

☑ Obxectivo

O obxectivo xeral do estudo é identificar, analizar e propoñer unha serie de medidas preventivas e recomendacións prácticas en materia de PRL, como continuidade do estudo realizado na convocatoria anterior de 2020, para axudar á integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais nos buques pesqueiros de Galicia e promover a eliminación dos factores de desigualdade.

☑ Alcance

Esta análise parte dos factores de desigualdade e das necesidades e carencias detectadas no estudo anterior¹ sobre a inclusión do enfoque de xénero na xestión da PRL nos buques de pesca galegos.

Propóñense unha serie de medidas e recomendacións desde o punto de vista da seguridade e saúde laboral e a igualdade, que axudarán a implantar a integración do factor xénero nas actuacións preventivas no sector en xeral e nos buques de pesca en particular. Contribuirase así a mellorar a seguridade e as condicións de traballo de todas as persoas traballadoras, independentemente do seu xénero, e evitar as desigualdades a este respecto na saúde laboral e a sensibilización e concienciación nesta materia de todos os actores e axentes vinculados, directa ou indirectamente, ao ámbito do mar e da prevención de riscos laborais.

Esta publicación está dirixida a:

- Empresas armadoras e tripulación dos buques de pesca.
- Técnicos/as de prevención de riscos laborais e outros/as profesionais do ámbito da seguridade e saúde no traballo.
- Axentes económicos e sociais.
- Calquera persoa interesada neste tema.

¹ “Riscos laborais e necesidades preventivas nos buques pesqueiros de Galicia: estudo integral con enfoque de xénero” (2020). FUNDAMAR

METODOLOGÍA DE TRABALLO EMPREGADA

3. METODOLOXÍA DE TRABALLO EMPREGADA

Para acadar o obxectivo marcado no estudo definiuse unha metodoloxía baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos, tanto primarias (entrevistas en profundidade e consulta online de consenso con expertos/as) como secundarias (consulta de fontes documentais e arquivísticas).



Consulta de fontes documentais

A consulta de fontes documentais centrouse principalmente na consulta de:

- Normativa de PRL, igualdade e do sector da pesca.
- Informes, estudos e guías de PRL.
- Informes e estudos sobre igualdade.
- Informes, artigos e outra documentación sobre a pesca extractiva e os buques de pesca.
- Outra documentación relevante para o desenvolvemento do proxecto.

As técnicas usadas para a recompilación de información de carácter primario, de campo, foron claves para acadar os obxectivos deste estudo.

Entrevistas en profundidade

A principal ferramenta para a recollida de datos de carácter primario foi a **entrevista en profundidade** a persoas expertas na materia.

Realizáronse entrevistas en profundidade a **6 expertos/as** do sector, de prevención de riscos laborais e en igualdade procedentes das seguintes entidades ou colectivos:

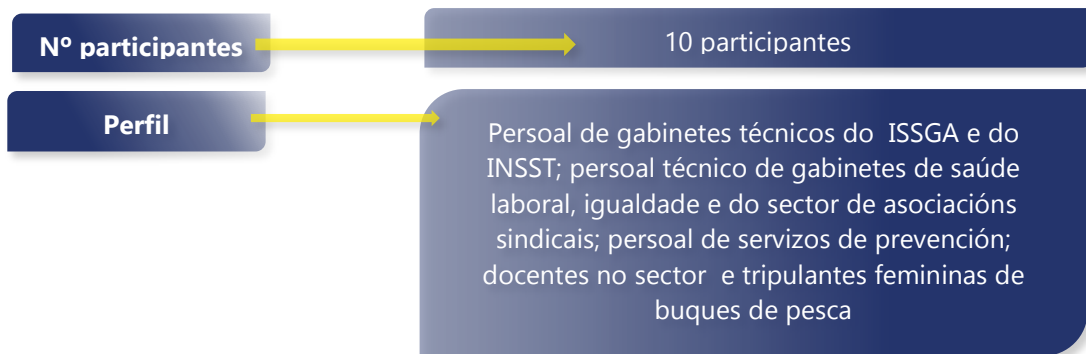
- Área Técnica de Medicina do Traballo, Ergonomía e Psicosocioloxía Aplicada e da Comisión de Igualdade do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA).

- Unidade Técnica de Gestión de Prevención y Ergonomía en el sector Agrario y Marítimo Pesquero do Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Secretaría de Igualdade e Asuntos Sociais da FeSMC-UGT Galicia.
- Gabinete de Salud laboral y Medio Ambiente da FeSMC-UGT (estatal)
- Docente do Instituto Politécnico Marítimo Pesqueiro do Atlántico (Vigo).
- Docente e técnico de PRL no ámbito do mar.

Coas entrevistas obtívose información, tanto sobre os aspectos analizados na consulta de fontes documentais, como sobre recomendacións, experiencias e outras aportacións que permitiron profundar no tema.

Consulta online cun panel de persoas expertas

Outra das principais técnicas de recollida de información foi a **consulta online de consenso** a un panel composto por persoas expertas, ao que se lles presentou, a través dun cuestionario estruturado, algunhas das informacións ou conclusións obtidas nas entrevistas e fontes documentais co obxectivo de contrastar estes resultados e obter o consenso do grupo participante.



ENFOQUE DE XÉNERO NA
XESTIÓN DA PRL NOS
BUQUES PESQUEIROS
GALEGOS:
CONTEXTUALIZACIÓN ÁS
NECESIDADES
DETECTADAS

4. ENFOQUE DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES PESQUEIROS GALEGOS: CONTEXTUALIZACIÓN ÁS NECESIDADES DETECTADAS

Como se recolle no estudo “Riscos laborais e necesidades preventivas nos buques pesqueiros de Galicia: estudo integral con enfoque de xénero”², promovido por FUNDAMAR no ano 2020, existen moitas razóns que fan necesaria a inclusión da perspectiva de xénero na xestión dos riscos laborais.

Se ben a tónica xeral, segundo as persoas expertas entrevistadas, é que non se está integrando suficientemente a perspectiva de xénero na xestión da PRL na maioría dos sectores ou actividades, no caso da pesca extractiva isto é aínda moito máis evidente, pois os traballos sobre riscos laborais nos buques de pesca van orientados sempre ou principalmente ao xénero masculino, predominante nestes centros de traballo. Non existen estudos concretos en materia de PRL con enfoque de xénero neste sector. O elaborado o ano pasado é un avance nesta cuestión.

Aínda que a presenza feminina na tripulación dos buques de pesca é testemuñal, a súa incorporación é unha realidade e hai que ter en conta á hora de prever os riscos e accidentes laborais, e poder aplicar medidas preventivas efectivas na contorna laboral e adaptadas ás persoas traballadoras.



Fonte: “Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva” (2017)
de Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero e MAPA

Homes e mulleres teñen diferenzas biolóxicas ou fisiolóxicas que condicionan a necesidade de aplicación de medidas de prevención de riscos diferentes por sexo.

² <https://www.fundamar.org/estudointegral/estudo/informe.html>

Teñen unha fisionomía distinta e existen riscos laborais que lles afectan de xeito desigual, como os riscos ergonómicos, químicos e psicosociais, así como o estrés térmico. Por suposto, tamén está a situación de embarazo e lactación na que pode atoparse unha muller e que condiciona o seu embarque a un buque de pesca polos perigos que entraña.

Tamén existen moitos prexuízos e estereotipos de xénero que condicionan o acceso da muller a esta actividade e a súa permanencia, así como outras desigualdades, que xeran diferenciación nos riscos aos que se enfrontan ás mulleres tripulantes.

Polo tanto, na xestión dos riscos laborais nos buques pesqueiros, e no sector en xeral, é necesario ter en conta a perspectiva de xénero e estas diferenzas entre mulleres e homes coa finalidade de mellorar as condicións de traballo de todas as persoas traballadoras e evitar as desigualdades de xénero na saúde laboral.

O estudo anterior detectou varias carencias ou necesidades que dificultan a integración do factor xénero na xestión da prevención. Aínda que algunha destas limitacións poden resultar, nalgún caso, pouco significativa, en PRL non se deben desprezar estes resultados. O incumprimento dalgún dos requirimentos da Lei de PRL e na adaptación das medidas preventivas pode dar lugar a lesións na saúde dalgún dos seus traballadores/as.

A continuación preséntanse as carencias e necesidades identificadas, ás que se lles da resposta no capítulo 5 deste informe:

- Insuficiente cultura de enfoque de xénero no sector.
- Falta de integración da perspectiva de xénero na avaliación dos riscos laborais e na adopción de medidas concretas fronte aos riscos específicos das mulleres nos buques de pesca.
- Deficiente información e formación á tripulación en materia de PRL, non se realiza con enfoque de xénero.
- Carencias detectadas no deseño de postos e equipamento nos buques de pesca, non se adapta á antropometría de homes e mulleres.

ENFOQUE DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES PESQUEIROS GALEGOS: CONTEXTUALIZACIÓN ÁS NECESIDADES DETECTADAS

- Deficiente adaptación e selección de equipos e ferramentas de traballo e equipos de protección individual (EPI) para tripulacións mixtas.
- Carencias detectadas nos medicamentos da caixa de primeiros auxilios.
- Carencias detectadas nos recoñecementos médicos desde o enfoque de xénero e falta de cooperación dos SPA/SPM/Mutuas co ISM.
- Falta de adaptación estrutural dos buques para a intimidade das persoas e unha mellor convivencia (aloxamentos, aseos).
- Escasa participación de mulleres na seguridade e saúde laboral no sector da pesca extractiva.
- Déficit de estudos, estatísticas e investigacións en materia de PRL con enfoque de xénero en xeral e sobre todo no sector da pesca marítima.
- Ausencia do factor xénero nos niveis ou valores límites de exposición (VLE) doutros riscos máis alá da manipulación manual de cargas.
- Ausencia de especificacións claras sobre o factor xénero no marco normativo actual en materia de PRL.

MEDIDAS E
RECOMENDACIÓNS
PROPOSTAS PARA
INTEGRAR A
PERSPECTIVA DE
XÉNERO NA PRL NOS
BUQUES DE PESCA

5. MEDIDAS E RECOMENDACIÓNS PROPOSTAS PARA INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL NOS BUQUES DE PESCA

As medidas e recomendacións propostas que se recollen a continuación parten das carencias e necesidades identificadas no estudo do ano 2020 e foron elaboradas principalmente das propostas realizadas polas persoas expertas entrevistadas e consultadas nesta investigación, apoiadas pola información recollida a través da consulta de fontes documentais.

5.1. MAIOR CONCIENCIACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE E PERSPECTIVA DE XÉNERO NA SOCIEDADE EN XERAL E NO SECTOR DA PESCA

A pesca extractiva en xeral, e concretamente os buques pesqueiros, é un sector cunha clara segregación horizontal por razóns de sexo. A tripulación nos buques de pesca é amplamente masculinizada, sendo a presenza feminina reducida³, sobre todo no caso dos buques de pesca de altura e gran altura. As mulleres localízanse principalmente na pesca artesanal e de baixura, na acuicultura ou noutro tipo de tarefas relacionadas coa pesca, como as actividades marisqueiras, arranxo de aparellos de pesca, etc.

Está situación ven condicionada, por un lado, polos estereotipos de xénero tradicionais, inculcados na sociedade desde a educación recibida nas familias ou escolas, que levan a considerar que os traballos que requiren forza física, resistencia, manexo de cargas ou responsabilidade sexan asumidos por homes, mentres que os traballos que requiren de "sensibilidade" ou "delicadeza" sexan asumidos por mulleres (por ex. educación, sanidade, coidados de persoas, etc. polo estereotipo de imaxe materna, de coidado de persoas).

Ademais destes estereotipos de xénero, existen outros factores que inflúen na reducida representatividade da muller nas tripulacións dos buques de pesca, como a falta de

³ O volume de mulleres nas tripulacións dos buques de pesca a nivel nacional é do 1,9% no ano 2018 (Enquisa Económica da Pesca Marítima do Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) e do 4,13% nos buques pesqueiros galegos no ano 2017 (OCUPESCA, da Consellería do Mar da Xunta de Galicia)

adaptación estrutural das embarcacións para acoller tripulacións mixtas, a dureza das condicións de traballo e vida a bordo, o illamento da tripulación coa imposibilidade de conciliar a vida laboral coa persoal-familiar ante a ausencia de horarios ou xornadas regulares ou as prolongadas ausencias do fogar (sobre todo na pesca de altura e gran altura). Tamén supón para a muller traballadora renunciar á maternidade por un tempo determinado. O embarazo e a maternidade condiciona tanto a súa contratación como a súa permanencia na actividade unha vez que teñen fillos ou fillas.

Doutra banda, trátase dun sector con prexuízos sociais de xénero e da división sexual do traballo. Aínda que en menor escala que hai anos, as barreiras de xénero seguen estando presentes nesta actividade. Segue considerándose que o mar non é apto para a poboación feminina, ao cuestionarse a súa valía para o posto, a súa capacidade física e aptitude para desenvolver a bordo o mesmo traballo que os homes ou pola dureza e perigosidade do traballo. A isto súmanse outros estereotipos de xénero, como que embarcar unha muller nun buque de pesca supón unha fonte de conflito, a necesidade de instalacións adicionais a bordo ou adaptar as que se teñen.

É necesario un cambio de mentalidade na sociedade en xeral e no sector da pesca en particular, nos distintos axentes relacionados directa o indirectamente con el.

- √ **Promover campañas de sensibilización sobre a igualdade de xénero dirixidas á sociedade en xeral e que favorezan o cambio de actitudes sexistas.** É fundamental impulsar desde a Administración campañas e materiais de sensibilización (carteis, folletos, vídeos, cuñas de radio, etc.) sobre a igualdade de homes e mulleres, dirixidas á cidadanía, tal e como propoñen as persoas expertas, que induzan á reflexión crítica sobre se as actitudes persoais favorecen ou non a igualdade no ámbito persoal, familiar, educativo, no emprego e na vida en xeral. Estas campañas deben promover un cambio de comportamentos na poboación e que desaparezan os estereotipos e desigualdades de xénero e a segregación horizontal e vertical na contorna laboral. Cuestións, por exemplo, como a igualdade de oportunidades na contratación ou no traballo, a corresponsabilidade de xéneros ou o emprego de linguaxe non sexista.

Algunhas campañas limitáanse a ofrecer mensaxes sobre a igualdade pero non levan á reflexión nin inducen a un cambio de comportamento na sociedade.

- √ **Mayor educación en valores de igualdade de xénero nas escolas.** As escolas deben abordar con máis forza, a través de talleres, xogos ou outras actividades, as desigualdades e estereotipos por razón de xénero que existen na sociedade en xeral, nas familias/fogar, na contorna persoal e no traballo e proporcionar ao alumando unha educación integral en igualdade de xénero. Do mesmo xeito que xa se fan actuacións e promocións das mulleres na historia ou na ciencia, deben enfocarse tamén a outros sectores masculinizados, como é o caso da pesca extractiva. Achegar a pesca ás nenas e que así queiran traballar no sector.

A isto súmanse as propias actuacións no centro escolar, exemplarizando mediante o emprego nas aulas e polo equipo docente de linguaxe, imaxes ou exemplos non sexistas, coa finalidade de eliminar os estereotipos de xénero. O cambio de mentalidade e comportamentos sexistas debe empezar desde as idades máis novas, a través da educación nas escolas.

Esta recomendación tamén vai dirixida aos estudos marítimo-pesqueiros, para que contribúan na sensibilización e concienciación en igualdade de xénero no alumnado e futuros/as profesionais do sector.

- √ **Mayor concienciación, sensibilización e formación en igualdade e perspectiva de xénero de todos os actores que interveñen no sector da pesca extractiva:** armadores/as, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as neste ámbito; inspectores/as de traballo, xestores/s e lexisladores/as e poboación traballadora, xunto cos seus representantes (delegados/as de PRL e de persoal).

É necesario promover desde a Administración e axentes sociais **campañas de sensibilización e formación en igualdade de xénero** dirixidas a todos os colectivos implicados no sector, para capacitarlles na incorporación da perspectiva de xénero no traballo, tanto na contratación, como nos estudos marítimo-pesqueiros e na xestión da PRL, e adestrarlles en prácticas non sexistas, na modificación de hábitos e na implantación de mecanismos de prevención da discriminación por razón de sexo.

O persoal técnico de PRL cada vez está máis concienciado, sen embargo, falta aínda esa visión máis alá dos riscos no caso da maternidade e lactación.

Tamén debe existir un compromiso das empresas armadoras para concienciar á tripulación para acoller mulleres. Non serve de nada que elas queiran traballar nun buque de pesca se saben que se lles poñen trabas e non van a ser ben acollidas polos seus compañeiros.



Fonte: news.culturacolectiva.com

No **ámbito laboral** deben eliminarse os estereotipos de xénero na contratación de tripulantes para os buques de pesca, potenciando así o traslado dun sector integrado practicamente polo sexo masculino a un sector máis paritario. As mulleres teñen máis problemas que os homes para atopar empresas armadoras que as contraten para traballar a bordo, sobre todo en altura e gran altura, ou para acumular os días que como alumnas necesitan para obter a titulación que as acredite para navegar. Ademais dos estereotipos de xénero están outras barreiras adicionais, como os prexuízos á maternidade ou a falta de adaptación estrutural dos buques para albergar tripulacións mixtas.

Unha muller é tan válida como un home e de feito, algunhas mulleres que traballan embarcadas afirman que superada a desconfianza inicial e demostrada a súa valía, acaban integrándose ben na tripulación. As empresas armadoras deben facilitar o acceso das mulleres a bordo dos buques de pesca, coa finalidade de eliminar os estereotipos culturais que provocan a segregación horizontal e vertical, e promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres para exercer esta profesión: promover o emprego do curriculum cego, valorar á persoa candidata pola súa formación e/ou experiencia e non polo xénero, e empregar linguaxe non sexista nas ofertas de emprego (búscase persoa traballadora no mar ou mariñeiro/a, patrón/a...).

A ese respecto, os lexisladores/as ou entidades lexisladoras deberían axudar ao sector e á integración da muller nos buques de pesca, mediante programas ou normativas de inserción laboral; políticas que ofrezan algún tipo de axuda económica ou incentivo para a contratación feminina (por exemplo, reducir un % a cota da Seguridade Social se se contratan mulleres); axudas á conciliación laboral, persoal e familiar para que poidan embarcar e/ou para a adaptación das instalacións dos buques para albergar a tripulacións mixtas, o que melloraría a intimidade e convivencia a bordo das tripulacións en xeral, independentemente do sexo.

Tamén deberían promoverse cursos do sector dirixidos especificamente a mulleres, coa finalidade de facilitar o seu acceso á pesca extractiva.

No sector da pesca existe un importante problema de relevo xeracional, agravado polas características laborais desta actividade, que condiciona a falta de vocación. Esta problemática tamén ten un compoñente de xénero, sendo tamén necesario incidir nisto (achegar a pesca ás mulleres, de que non é só un traballo de homes). A contratación feminina axudaría dalgún modo ao sector da pesca: faltan persoas traballadoras para embarcar.

Na **formación marítimo-pesqueira**, o material formativo empregado debe empezar a incorporar ilustracións e exemplos que teñan en conta o xénero feminino, para normalizar esta situación, e o equipo docente ten que comezar a empregar unha linguaxe inclusiva e non sexista, falar da persoa profesional, sen distinguir se é home ou muller.

Na esfera da **seguridade e saúde laboral**, hai que concienciar ás empresas armadoras, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as neste ámbito, ISM e ás persoas traballadoras, que mulleres e homes teñen diferenzas fisiolóxicas, físicas e biolóxicas que teñen especial importancia na exposición aos riscos no posto de traballo dentro dos buques de pesca (ver informe de resultados do estudo anterior) e polo tanto, deben considerarse as particularidades de uns e outras co fin de mellorar e garantir as condicións de traballo de todas e cada unha das persoas traballadoras dos buques de pesca e evitar a desigualdades de xénero na saúde laboral, ademais de apoiar e escoitar as propostas das mulleres traballadoras. Tamén na necesidade de ter en conta a perspectiva de

xénero á hora de seleccionar e adquirir ferramentas e equipos de traballo e os equipos de protección.

- √ **Afianzar o compromiso da dirección da empresa armadora coa Política de Igualdade e coa tolerancia cero a comportamentos de risco e/ou discriminación por cuestións de xénero, e ser aceptada de forma clara por todos os niveis da organización.** É necesario que a dirección da empresa armadora estea implicada e teña un compromiso coa igualdade de xénero, a integración da muller nos buques pesqueiros e a non discriminación por razón de sexo. Debe ter unha política de non tolerancia ante comportamentos ou actitudes discriminatorias por parte das persoas traballadoras, de non acoso ou violencia, en particular ante o acoso sexual ou por razón de sexo, e dispoñer de recursos e procedementos para previr e afrontar estas situacións.

As mulleres nos buques de pesca poden estar expostas a situacións de sexismo, intimidación ou acoso sexual ou por razón de sexo e, xa na situación máis extrema, á violencia de xénero, que afectan a súa saúde física e mental. Aínda que estes casos son máis ben puntuais, hai que ter en conta o problema que supón este tipo de situacións nun buque, sobre todo de altura ou gran altura, onde os períodos no mar son máis duradeiros.

Das recomendacións e propostas presentadas neste apartado, cales deberían implementarse de forma prioritaria?

Segundo as persoas expertas consultadas neste estudo, das medidas anteriores para mellorar a conciliación e sensibilización do sector nesta materia, a que debe implementarse con maior urxencia é lograr unha maior implicación e compromiso da dirección da empresa armadora coa integración da perspectiva de xénero nos buques, coa igualdade e a non discriminación por razón de xénero.

Gráfica 1. Medidas que deberían implementarse de forma prioritaria para mellorar a concienciación e sensibilización no sector e axudar a integrar o enfoque de xénero



Fonte: IDEARA Investigación. Consulta online a expertos/as

5.2. POSTA EN VALOR DO TRABALLO DA MULLER NAS ACTIVIDADES DA PESCA EXTRACTIVA E NORMALIZAR A SÚA PRESENZA NO SECTOR

Para avanzar na integración da muller no ámbito pesqueiro e eliminar as desigualdades e os estereotipos de xénero é necesario recoñecer e visibilizar o seu papel nas actividades do mar, con especial fincapé do seu traballo nos buques pesqueiros, onde como xa se expón ao longo deste informe é un ámbito moi masculinizado.

- √ **Realizar actuacións para difundir e visibilizar ás mulleres que están traballando nos buques de pesca e profesionalizar, poñer en valor o seu traballo.** Promover actuacións, como xornadas, talleres, entrevistas, vídeos, carteis, ou a través dos medios de comunicación (por exemplo, recoller noticias na prensa cando unha

empresa armadora teña un buque adaptado para tripulacións mixtas), para dar a coñecer o traballo que fan estas mulleres, o seu día a día, as súas opinións e visibilizar así a muller nas actividades pesqueiras. Aínda que cun número reducido, existen mulleres que forman parte da tripulación dos buques de pesca, sen embargo, séguese coa idea de que o mar, a pesca, “é cousa de homes”. Fronte esta invisibilidade estase traballando desde distintas esferas, pero aínda queda moito por facer.

Lévanse a cabo algunhas actuacións deste tipo pero non son suficientes, xa que deben ser continuadas e reforzadas no tempo co fin de consolidar as iniciativas e logros acadados ata o de agora. Por exemplo, FUNDAMAR, ben como promotora ou como colaboradora, traballa desde



hai anos na divulgación do papel da muller no sector pesqueiro: xornadas divulgativas SEREAS “as mulleres do mar”, xunto coa Fundación Clúster de Conservación de Productos del Mar (FUNPROMAR); vídeo “Puntada invisible”; proxecto Rape promovido polo Concello de A Guardia ou o desenvolvemento do proxecto REDMAR de ámbito nacional, onde se promoven experiencias de embarque e igualdade de acceso aos empregos a bordo.

Hai que seguir potenciando esta labor e divulgar o traballo das mulleres noutras actividades do sector menos coñecidas ou recoñecidas, como o seu traballo nos buques pesqueiros. Este tipo de actuacións teñen que promoverse tamén desde outras entidades relacionadas co sector e a loita pola igualdade das mulleres, así como as escolas, pois este sector é un dos principais da nosa Comunidade e este recoñecemento e divulgación ten que chegar a toda a sociedade.

Desde a Secretaría Xeral de Igualdade da Consellería de Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia fanse campañas similares noutros ámbitos, como o deporte ou a ciencia, co fin de visibilizar e reivindicar o papel das mulleres nestas profesións. Débese seguir traballando nesta liña e levar esta reivindicación da presenza feminina a outras actividades laborais masculinizadas, como no caso

do sector da pesca extractiva, de forma que se elimine a segregación horizontal na contorna laboral.



Campaña da Xunta de Galicia para visibilizar ás deportistas galegas

- ✓ **Normalizar a presenza da muller no sector da pesca extractiva.** Recoller nos estudos, folletos e outros materiais de difusión relacionados co sector, exemplos e ilustracións de mulleres traballando nos buques de pesca e no ámbito do mar en xeral. Isto axudará a visualizar a presenza feminina nestas actividades como algo normal e eliminará os prexuízos e estereotipos de xénero nestas profesións.

Desde algunhas entidades xa se está traballando desta forma, pero isto tense que facer extensivo a outras entidades e organismos. Por exemplo, a política actual do INSST é ir introducindo de forma equitativa a presenza de traballadores e traballadoras nos materiais publicados para os distintos sectores de actividade, nos que se inclúe a pesca.

¿Cómo reconocer la fatiga?

Las personas fatigadas a veces no perciben adecuadamente su propio nivel de fatiga y disminución del rendimiento. Algunos de los síntomas y señales más evidentes son:

- Físicos**
 - Incapacidad para permanecer despierto (cabezadas, adormilarse).
 - Dificultad para coordinar movimientos (caída de objetos).
 - Problemas del habla (lentitud, balbuceos).
- Mentales**
 - Lapsos de atención o centrarse en problemas triviales.
 - Lentitud o no respuesta a situaciones normales/emergencias.
 - Poca capacidad para calcular distancias, velocidades, etc.
 - Olvidar terminar tareas y dificultad para pensar claramente.
- De comportamiento**
 - Disminución de la tolerancia o comportamiento antiosicial.
 - Cambios de humor (irritabilidad, cansancio, depresión).
 - Ignorar comprobaciones o procedimientos normales.
 - Aumento de omisiones, errores y faltas de atención.

¿Cuáles son los principales factores que influyen en la fatiga?

Los factores de la fatiga en la pesca se pueden agrupar en 3 clases: personales, del buque y de la organización. Este tríptico aborda los más importantes y ofrece algunas recomendaciones preventivas.

La fatiga: un riesgo para la salud y para sufrir accidentes

Este tríptico proporciona recomendaciones para mitigar la fatiga y sus efectos sobre la tripulación, con el fin de mejorar la seguridad y salud en la pesca.

¿Qué es la fatiga?
Es el cansancio resultado de la falta de sueño, de la mala calidad del mismo o de la excesiva carga de trabajo física o mental. La pesca implica grandes esfuerzos físicos, posturas inadecuadas, movimientos repetidos y manipulación de cargas en todas sus formas (elevación, transporte, empuje, arrastre).

Por otra parte, los periodos de descanso se establecen en función de las necesidades de la actividad. Además, las condiciones de la mar, las largas jornadas, los horarios de trabajo, el ritmo de trabajo, la convivencia en un espacio reducido, las relaciones interpersonales y la monotonía influyen en la falta de descanso adecuado.

¿Cómo afecta la fatiga en los trabajadores de la pesca?
La fatiga aumenta el riesgo de sufrir accidentes mientras se faena (accidentes operacionales) así como durante la navegación (accidentes marítimos como colisiones, embarrancamiento, etc.).

Más del 30% de los pescadores sienten fatiga tras su jornada

30%

→

La sobrecarga de trabajo causa el 4% de los accidentes muy graves en la pesca

4%

Para saber más:

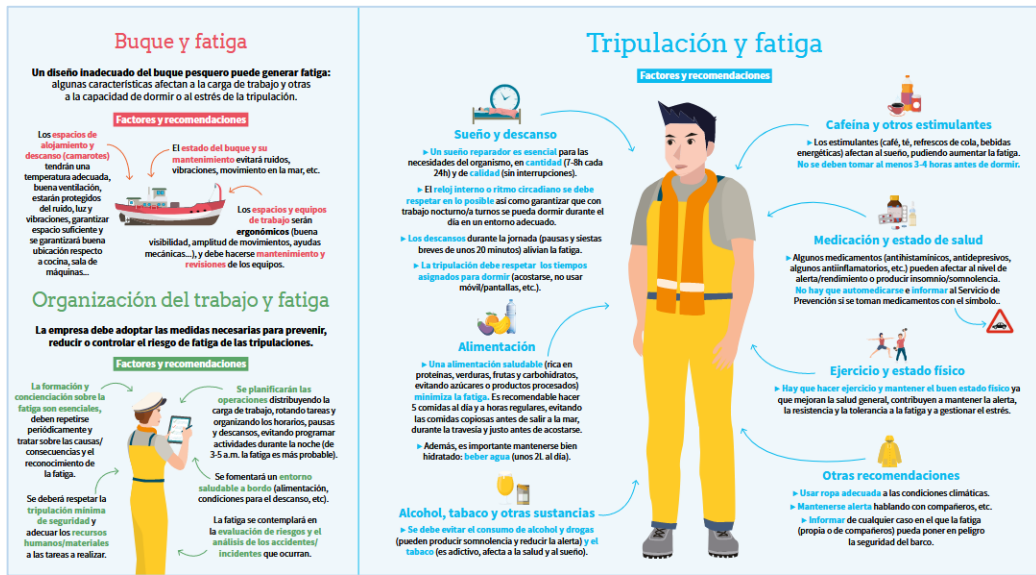
www.insst.es
www.xuntaboc.com/utor/INSHifargo
www.insst.es/informacion-quequeremos
[@INSST_MTES_GOB](https://twitter.com/INSST_MTES_GOB)

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A.L. M.P.
 Elaborado por Esther Diezgo Casas y Esperanza Balboa Cabello
 Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) - INSST
 NIPO (papel): 118-20-061-0
 NIPO (en línea): 118-20-062-5
 Depósito Legal: M-17612-2020

PESCA Y FATIGA

¡TÓMATE UN DESCANSO!

La fatiga es un riesgo que hay que abordar



Fonte: www.insst.es

✓ **Reforzar o empoderamento e liderado feminino no sector.** Promover o seu liderado e participación no diálogo social e nos procesos de toma de decisións do sector mediante talleres de liderado feminino, promovendo o seu acceso aos órganos de goberno do sector (por exemplo, nas confrarías de pescadores/as) e fomentando e reforzando o asociacionismo feminino no sector pesqueiro, sobre todo nos ámbitos onde non existen, e contribuír a consolidar as asociacións existentes.

O papel que xogan estas mulleres nas confrarías ou as asociacións de mulleres, en xeral, e no ámbito da pesca en particular, axudan a dar protagonismo, voz e representatividade ao colectivo das mulleres nesta actividade.

A medida en que se vaia visibilizando e valorando o papel das mulleres a bordo, cada vez iranse incorporando aos órganos de goberno do sector. Xa existen, desde hai anos, confrarías representadas por patroas maiores, aínda que queda moito camiño por percorrer.

5.3. PAUTAS PARA INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS NOS BUQUES DE PESCA

5.3.1. Avaliación dos riscos laborais e adopción de medidas preventivas considerando o factor xénero

Na avaliación de riscos laborais é fundamental introducir a perspectiva de xénero, imperativo que recolle a propia Lei de PRL ao establecer, no seu artigo 16, que en todas elas é necesario ter en conta as características das persoas traballadoras que van a desempeñar o traballo, entre as que se atopa, como non, o xénero do persoal. Sen embargo, nas avaliacións de riscos laborais nos buques pesqueiros non é común aplicar o enfoque de xénero, tan só a valoración, con maior ou menor profundidade, do risco durante o embarazo e/ou a lactación.

Se ben en relación aos riscos físicos ou de seguridade nos buques de pesca (atrapamentos coas maquinas ou aparellos, golpes ou esvaróns, choques con elementos móbiles, etc.) ambos dous sexos están expostos/as aos mesmos riscos se realizan as mesmas tarefas, no caso da exposición a outros riscos laborais isto cambia e hai que telo en consideración.

As diferenzas bioquímicas, fisiolóxicas e anatómicas entre mulleres e homes e factores externos, como os estereotipos de xénero, a división sexual do traballo e outros condicionantes, fan que existan desigualdades na exposición a outros riscos laborais, como os ergonómicos, químicos ou tóxicos, estrés térmico e riscos psicosociais.

Os estudos iniciais realizados para analizar os riscos laborais aos que están expostas as persoas traballadoras baseáronse en estándares masculinos, o seu impacto sobre os homes, sen ter en conta o seu efecto específico nas mulleres, salvo as referentes á capacidade reprodutiva ou ao propio estado biolóxico de embarazo, posparto ou lactación. Desde hai anos fomentouse a realización de estudos e investigacións que axudaran a coñecer a repercusión e efectos dos riscos laborais nas mulleres considerando as súas características fisiolóxicas e biolóxicas, coa finalidade de mellorar o coñecemento nesta materia.

Así, como se recolle de varios estudos realizados coa finalidade de coñecer o impacto dos riscos laborais sobre as traballadoras, os efectos dos riscos ergonómicos, baixo as mesmas condicións de exposición, son maiores sobre elas. Estes riscos están intimamente relacionados co corpo da persoa traballadora e é común que a poboación feminina teña menos corpulencia que a masculina, menor masa muscular e forza, polo que aféctalle máis.



Fonte: “Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva” (2017) de REMSP e MAPA

Estas diferenzas entre ambos os dous sexos tamén maniféstanse de maneira especial na repercusión dos riscos químicos. As mulleres teñen unha diferente susceptibilidade fisiolóxica aos efectos da exposición a produtos químicos debido ás diferenzas na fisioloxía e nos seus ciclos hormonais e reprodutivos. Teñen un maior tecido adiposo, menor grosor da derme e posúen un sistema metabólico máis lento que as fai máis vulnerables que os homes a estes axentes.

En relación á diferente tolerancia e sensibilidade de mulleres e homes ás condicións termohigrométricas nos traballos dos buques (calor, frío, sequidade, humidade) e que pode reducir o rendemento físico e/ou mental da persoa traballadora e incrementar as distraccións, chegando a ocasionar accidentes laborais, aquí tamén vén determinado por certas características diferenciais entre ambos os dous sexos (temperatura e superficie corporal, relación entre o peso e a altura, graxa cutánea, ciclos hormonais...). Se ben son dificilmente demostrables as diferenzas na resposta á tensión térmica no posto de traballo en ambos os dous sexos, pois pode estar enmascarada pola condición física e estado de saúde da persoa traballadora e o seu nivel de aclimatación á contorna laboral, algunhas guías de prevención inciden na

repercusión destas características diferenciais entre homes e mulleres, provocando que elas toleren mellor os ambientes calorosos e húmidos, mentres que eles teñen unha maior tolerancia aos ambientes calorosos e secos.

Finalmente, aínda que aos riscos psicosociais pode estar exposta toda a tripulación do buque, independentemente do xénero, polas condicións de traballo a bordo (centros pechados, confinados, condicións climatolóxicas adversas, xornadas de traballo duras) e a convivencia, estes riscos poden ter unha maior afectación nas mulleres.

A maior exposición da muller a este tipo de riscos está condicionada, por un lado, polas súas características fisiolóxicas (cambios hormonais) pero tamén por múltiples factores de desigualdade que teñen que afrontar nesta actividade: segregación vertical e horizontal, dificultades de acceso á actividade, necesidade de demostrar a súa valía para o posto mentres que os homes isto xa se da por feito, o que lles pode xerar estrés; condicionamento da súa maternidade, dificultade de conciliación, falta de intimidade ou illamento de xénero ao bordo, ao ser a maioría da tripulación homes, e polas situacións de sexismo, acoso laboral ou sexual que puideran darse no buque.

A todo isto hai que engadir que unha muller, pola súa condición biolóxica, podería atoparse nunha situación de embarazo no momento de embarcar (o recoñecemento médico do ISM ten unha validez de dous anos e nos se lles fai un control previo antes do embarque, quedando en mans da traballadora que queira enrolarse nun buque coñecer e informar se está embarazada ou non). Nesta situación tamén pode estar exposta a moitos máis riscos laborais para ela e para o feto e tamén débense ter en conta na avaliación de riscos.

Atendendo ás cuestións anteriores, aínda que a tripulación nos buques de pesca é maiormente masculina e a presenza de mulleres é aínda moi pequena, no momento de incorporarse na tripulación unha muller debe revisarse a avaliación de riscos laborais e realizarse con enfoque de xénero, como en calquera outro ámbito, co fin de lograr unhas condicións de traballo seguras e iguais tanto para os homes como para as mulleres que fan estas tarefas.

Ao colectivo de mulleres embarcadas tamén hai que engadirlle ás biólogas e observadoras que habitualmente embárcanse nos buques (de altura ou gran altura) para realizar as súas investigacións (máis da metade son mulleres) e polo tanto hai que

telas en conta á hora da avaliación de riscos e realizar a coordinación de actividades preventivas entre empresa armadora-entidade que contrata ás biólogas e observadoras.

De igual modo, non debe considerarse soamente o xénero, tamén deben terse en conta outras características diferenciais da tripulación (idade, altura, nacionalidade, etc.), considerando a diversidade que se pode atopar nas tripulacións dos buques de pesca e así garantir un traballo en condicións laborais seguras e dignas para todos e todas.

Recomendacións para realizar a avaliación de riscos e a adopción das medidas preventivas tendo en conta a perspectiva de xénero e outros aspectos diferenciais da persoa traballadora:

A continuación recóllense as recomendacións nas que están de acordo ou moi de acordo a maioría das persoas expertas consultadas en relación a este tema.

Táboa 1. Grao de acordo ou desacordo das persoas expertas coas seguintes actuacións para realizar unha avaliación desde o enfoque de xénero

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
É necesario adaptar a ferramenta ou técnica de xestión da PRL para que recolla de forma adecuada a integración da perspectiva de xénero	0%	100%
Os técnicos/as de PRL teñen que ter formación en perspectiva de xénero, para que non pensen que soamente hai que considerar na xestión da PRL as situacións de embarazo, posparto e lactación	11%	89%
A avaliación dos riscos debe centrarse nas tarefas e non soamente no posto, para identificar correctamente os riscos para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras e tamén evitar a segregación horizontal	11%	89%
Ter en conta indicadores con perspectiva de xénero para determinar nos buques as medidas preventivas adecuadas, tanto os xa publicados que serven de orientación como os definidos polo servizo de prevención	0%	100%
Débense realizar nos buques avaliacións específicas de riscos ergonómicos e psicosociais, non soamente de riscos de seguridade	0%	100%

Fonte: IDEARA Investigación. Consulta online a expertos/as

- Adaptar a ferramenta ou soporte de xestión de PRL que emprega o persoal técnico de PRL integrando o factor xénero, de modo que isto non supoña unha limitación para que se poida efectuar nos buques de pesca a xestión da PRL considerando a perspectiva de xénero. Neste aspecto coincide a totalidade de persoas expertas consultadas.
- Formar e sensibilizar ao persoal técnico de PRL en perspectiva de xénero, para que non limiten a avaliación de riscos soamente á situación de embarazo ou lactación (art. 26 da Lei de PRL). Debe considerarse tamén o art. 25 relativo á protección das persoas especialmente sensibles polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, onde se inclúe o xénero.
- En moitas ocasións, as avaliacións de riscos laborais realízanse en base aos postos de traballo e non tendo en conta as tarefas e quen as realiza. É fundamental realizar a avaliación de riscos centrándose nas tarefas e non só nos postos, así evítase a segregación horizontal e pódense identificar correctamente os riscos laborais para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.
- Valorar a influencia das condicións de traballo no persoal, identificando as situacións diferenciais entre homes e mulleres. Ter en conta:
 - a. A influencia das diferenzas biolóxicas, físicas e psicosociais da persoa traballadora, incluíndo aquí tamén a situación de embarazo ou lactación na que se pode encontrar unha muller.
 - b. Os condicionantes aos que pode estar suxeita a muller: discriminación por sexo, acoso sexual ou por razón de sexo, etc.
- Relacionado co anterior, establecer e incluír indicadores que posibiliten un mellor coñecemento destas diferenzas nos aspectos de prevención de riscos laborais (exposición aos riscos, danos, condicións de traballo, formación, medidas de prevención...) e das necesidades dos tripulantes masculinos e femininos.
- Realizar a avaliación de riscos ergonómicos e psicosociais e non soamente os de seguridade.

- Na selección de medidas preventivas e correctoras propostas a partir da avaliación ter en conta:
 - a. Medidas técnicas e organizativas.
 - b. Medidas de protección colectiva.
 - c. Medidas de protección Individual (EPI). Isto é moi importante, pois se os EPI non se axustan aos estándares de homes e mulleres non cumprirán adecuadamente a súa función de protexer fronte aos riscos.
 - d. Tarefas de mantemento e limpeza.
- Implantar as medidas propostas e comprobar a súa eficacia, facer o seguimento dos resultados da súa implantación desagregados por xénero e do cumprimento dos obxectivos de prevención por parte da empresa armadora. Aínda que existe algunha publicación que recolle orientacións sobre algúns destes indicadores, cada servizo de prevención terá que definir os seus.
- Investigación e estudo das posibles desviacións negativas que puideran resultar dos fallos na implantación ou incumprimentos das medidas preventivas adoptadas: os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais ou os distintos danos de carácter ergonómico ou psicosocial.
- Incluír a variable de sexo nas estatísticas e enquisas e na explotación dos datos de sinistralidade laboral.
- Realizar a investigación dos danos causados por xénero.

5.3.2. Información e formación á tripulación en materia de PRL con enfoque de xénero

A información e formación de seguridade e saúde laboral que reciba a tripulación para embarcar nos buques de pesca deber integrar a perspectiva de xénero, abordándose os riscos laborais e as medidas preventivas nos buques desde o enfoque de xénero e as diferenzas existentes nun e outro sexo na exposición aos riscos e analizando o que é o trato vexatorio, a violencia sexual, o acoso sexual e por razóns de sexo e as

condutas discriminatorias cara calquera persoa e que tamén pode supoñer un risco e pode xerar danos na saúde.

Esta formación tamén axudará á concienciación da tripulación en materia de igualdade, axudando a mellorar a xestión da PRL desde a perspectiva de xénero. É importante que sexan conscientes da situación, de xeito que sexan capaces de detectar que hai riscos que poden afectar de distinta maneira a un home e a unha muller.

Os materiais formativos de PRL e instrucións de traballo facilitados á tripulación deben eliminar os estereotipos de xénero e presentar imaxes ou exemplos de tripulacións mixtas e o persoal docente debe empregar unha linguaxe non sexista.

Aínda que nalgúns casos xa se están implementando estes cambios, séguese impartindo esta formación sen ter en conta o factor xénero, con imaxes e exemplos de tripulacións masculinas e sen darlle visibilidade ás mulleres traballadoras no sector. É necesario evitar imaxes e exemplos que contribúan na continuación dos estereotipos de xénero.

5.3.3. Deseño de postos, equipamento e mobiliario nos buques de pesca adaptados á antropometría de homes e mulleres

O deseño dos postos de traballo e equipamento e mobiliario nos buques de pesca están configurados normalmente a un estándar masculino, o que leva a postos de traballo de accesibilidade incómoda ou adoptando posturas forzadas cando se está fóra destes estándares, como no caso da tripulación feminina ou os homes con medidas fóra da media.

Estes deben estar deseñados de forma correcta e adaptados ás peculiaridades antropométricas da persoa traballadora que o vaia ocupar, sexa home ou muller, porque, se non é así, entraña riscos para a saúde e seguridade do persoal. Ademais, este factor, combinado con outros riscos laborais xa existentes, agrava as lesións que se poidan producir. Por exemplo, pode axustarse a altura do equipamento do parque de pesca ou das cadeiras do ponte de mando do buque.



Parque de pesca



Ponte de mando

Fonte: astillerosdelulla.com

No caso das cadeiras, estas deben ser cómodas e regulables ergonomicamente, é dicir, axustarse a altura do asento e a altura e inclinación do respaldo para dar apoio adecuado á zona lumbar. Isto tamén permitirá que a persoa traballadora poida chegar correctamente aos equipos e instrumentos no panel de mando sen adoptar posturas forzadas.

Para o deseño adecuado dos postos, considerando o factor xénero, débese contar coa participación tanto de homes como de mulleres tripulantes.

5.3.4. Selección e adaptación de equipos e ferramentas de traballo e equipos de protección individual (EPI) para tripulacións mixtas

A selección das ferramentas e útiles de traballo, así como dos equipos de protección individual (EPI) deben contar coa participación das persoas traballadoras que os van a utilizar e estar adaptados ás súas características anatómicas e fisiolóxicas e estado de saúde. A selección realizarase baixo criterios de usabilidade para homes e mulleres e para persoas situadas en percentís extremos, fóra da media. Isto tamén inclúe a roupa de traballo, debe traballarse comodamente, pois está en risco unha vida.

Polo tanto, deben terse en conta as dimensións corporais de ambos os dous sexos ou de persoas con dimensións corporais fóra da media, á hora de seleccionar os equipos. Por exemplo, as peculiaridades biolóxicas das mulleres en forza muscular, tamaño corporal, etc. repercuten no xeito de efectuar o traballo, pois deben facer a tarefa de forma diferente e se non se adaptan os equipos de traballo e EPI ás súas características anatómicas e fisiolóxicas, pode derivar en lesións, ao obrigalas a forzar o corpo e a adoptar posturas inadecuadas.

No mercado existen equipos adaptados ergonómicamente a todas as persoas, así como EPI de todos os tamaños e formas. Sen embargo, como expoñen algunhas tripulantes femininas, nalgúns buques de pesca non se ten en conta e avógase pola selección e disposición de talles estándar ou mixtas para ambos os dous sexos ou máis axustadas ás características dos homes (algúns equipos deste sector son unisex pero tirando a percentís masculinos). O normal sería que no momento da contratación, antes de saír o buque ao mar, a empresa armadora pase unha lista para comprobar as talles dos equipos e cotexar que se adaptan á tripulación pero non todas as empresas o fan.

É necesario unha maior atención a este aspecto para que se poida adaptar de forma adecuada ás características de todas as persoas traballadoras a bordo. Deben revisarse no mesmo contexto que o deseño ergonómico dos lugares de traballo.

5.3.5. Outras recomendacións

- √ **Recomendacións para previr as desigualdades e discriminación a bordo.** Para corrixir estas desigualdades e discriminación é importante, como xa se comentou neste estudo, comezar pola concienciación e formación en igualdade de xénero das persoas responsables da empresa armadora e das persoas traballadoras.

Débase elaborar un plan de acollida que minimize os riscos psicosociais na convivencia, sen discriminación de ningún tipo (por xénero, idade, nacionalidade...) e establecer medidas de prevención do acoso.

Tamén é importante establecer protocolos de acoso (sexual, por razón de sexo ou doutra índole) dirixidos ás/aos armadoras/es, servizo de PRL e tripulación, que recolla onde acudir e como actuar e que exista una política de non tolerancia deste tipo de actuacións e un réxime disciplinario e que o coñezan as persoas traballadoras.

Os casos de desigualdades e discriminación a bordo pode verse máis agravado no caso das mulleres polo propio illamento de xénero: as mulleres nos buques de pesca soen carecer doutra tripulante feminina a bordo na que apoiarse.

Para as mulleres que traballan na pesca de baixura isto non lles supón un problema, pois regresan a porto cada día e volven á súa contorna social e familiar. Sen embargo, no caso dos buques de altura e gran altura, con campañas pesqueiras que duran meses, o illamento de xénero si pode levar a constituír un risco de tipo psicosocial, sobre todo para unha muller que ten que convivir durante varios meses cunha tripulación masculina nunha contorna non adaptada para satisfacer as mínimas necesidades de intimidade para a hixiene ou cambios de vestiario. O ideal é que estivera acompañada doutra muller.

Este illamento preocupa tanto ás potenciais tripulantes femininas, como ao resto de tripulación ou á empresa armadora, sendo un dos argumentos que expoñen para non contratar mulleres a bordo, porque consideran que poden comprometer o benestar mental da traballadora polo illamento de xénero, a falta de intimidade e as posibles situacións de sexismo ou acoso.

5.4. MELLORA DO CONTIDO DA CAIXA DE PRIMEIROS AUXILIOS E VIXILANCIA DA SAÚDE DESDE O ENFOQUE DE XÉNERO

- ✓ **Mellora do contido da caixa de primeiros auxilios.** O contido da caixa de primeiros auxilios (A,B ou C) dos buques de pesca debe adaptarse ás peculiaridades da tripulación e aos seus problemas de saúde, máis alá do contido esixido por normativa, tal e como expoñen as persoas expertas.

Táboa 2. Grao de acordo ou desacordo das persoas expertas cos seguintes aspectos relacionados coa caixa de primeiros auxilios

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
Na caixa de primeiros auxilios é necesario incluír novos medicamentos dirixidos ás mulleres ou aumentar a cantidade dalgún, así como produtos de hixiene feminina	25%	75%
Na caixa de primeiros auxilios é necesario aumentar a cantidade dalgún medicamento para axustalos ao tempo que dura a campaña de pesca ou tendo en conta o lugar onde está localizada a base do buque	13%	88%

Fonte: IDEARA Investigación. Consulta online a expertos/as

Cando existan mulleres tripulantes nos buques, sobre todo nos de altura e gran altura, a caixa de primeiros auxilios debe completarse con outros medicamentos específicos e fundamentais para mulleres, máis alá da metilergometrina estipulada por normativa⁴ para hemorrxias importantes de tipo menstrual ou cando hai algún aborto. Deben recollerse medicamentos da área xinecolóxica e androlóxica, como por exemplo, óvulos vexinais para infeccións micóticas, medicamentos para a dor menstrual, probas de embarazo (porque é importante para elas coñecer o seu estado) ou métodos de urxencia para previlos (“pílula do Día Despois”), entre outros.

Ademais, aínda que non forma parte do contido da caixa de primeiros auxilios, cabe mencionar que é necesario que os buques, cando teñan unha muller na súa tripulación, poñan á súa disposición produtos de hixiene feminina, como tampóns, compresas, etc..

Queda da man da empresa armadora incluír ou non nos seus buques estes medicamentos (segundo as persoas expertas entrevistadas, pola vía legal non vai a chegar de momento) ou os produtos de hixiene feminina, por iso é importante a labor de concienciación comentado ao principio deste capítulo 5 e que elas digan a empresa o que necesitan, pois ás veces estas non os ofrecen porque o descoñecen. De todos os xeitos, estes deberían comezarse a introducirse nos buques pouco a pouco, como algo normal, normalizando a situación.

E independentemente do xénero, o contido da caixa de primeiros auxilios tamén debe revisarse e adaptarse ao tempo de duración da campaña de pesca. Existen medicamentos que sobran e outros que non son suficientes. Por exemplo, os antigripais, no caso de campañas de catro meses, resultan insuficientes. Por outro lado, tamén hai que ter en conta o destino do buque no estranxeiro. Existen medicamentos, coma a morfina, que cando se ten que

⁴ Orde PRE/2315/2015, de 3 de novembro, pola que se modifica o contido da caixa de primeiros auxilios que deben levar a bordo os buques segundo o establecido polo Real Decreto 258/1999, de 12 de febreiro, polo que se establecen as condicións mínimas sobre a protección da saúde e a asistencia médica das persoas traballadoras do mar.

aplicar a un tripulante en España non hai problema, pero se se está nun país estranxeiro pode complicarse. Por exemplo, se o barco está con base en Sudáfrica, aínda que teña bandeira nacional, é moi difícil facer chegar este medicamento.

- ✓ **Mellora da vixilancia da saúde.** En relación aos recoñecementos médicos de embarque marítimo que fai o Instituto Social da Mariña (ISM) a todas as persoas traballadoras do mar, a súa duración é determinada polo persoal médico que o realiza en función do estado de saúde do/a tripulante, a súa idade e o tipo de traballo a efectuar, cun tope máximo de validez de dous anos en xeral e de un para as persoas traballadoras menores de 21 anos ou maiores de 50.

É salientable que se a muller ten entre 21 e 50 anos e no recoñecemento médico non se detecta ningún embarazo e recibe o resultado de “apto”, a validez deste pasa a ser de dous anos, sen facerlle o ISM un exame previo ao embarque para asegurarse de se está ou non embarazada. Se durante eses dous anos de validez do recoñecemento a traballadora quédase embarazada, queda a conta dela, é dicir, é a súa responsabilidade, coñecer e comunicar se está embarazada previamente ao embarque.

Segundo as persoas expertas consultadas esta duración pode non ser suficiente, non só para o caso das tripulantes femininas, senón para calquera persoa traballadora, independentemente do xénero. Deben realizarse controis periódicos cando se producen situacións ou lesións que alteran o estado de saúde da persoa traballadora (embarazo, enfermidade, accidente...), tal e como recolle o art. 22 da Lei de PRL. Por exemplo, unha persoa pode ter un infarto de miocardo ou un cancro sete meses despois dese recoñecemento de embarque e durante os trece meses seguintes o recoñecemento de saúde segue tendo a validez de “apto”, independentemente da saúde que se teña nese momento, sen un exame de saúde adicional.

O recoñecemento do ISM debe revisarse tendo en conta esta cuestión e axústalo á vixilancia da saúde e o que estipula o art. 22 da Lei de PRL, é dicir, despois de calquera situación que altera o estado de saúde da persoa traballadora e antes de incorporarse ao posto, deben realizarse un recoñecemento adicional, tal e como si fan os servizos de prevención

convencionais. Así, a periodicidade dos recoñecementos médicos da vixilancia da saúde das persoas traballadoras, dado que se realizan en función dos riscos detectados nas condicións de traballo, difire, en principio, da periodicidade marcada administrativamente para os recoñecementos de embarque do ISM.

De todos os xeitos, a empresa armadora está obrigada a establecer un modelo de organización da prevención que garanta cada unha das funcións, actividades e tarefas a realizar nas catro disciplinas, incluída a medicina de traballo. Polo tanto, debe garantir a realización de recoñecementos médicos periódicos ou puntuais segundo a necesidade de controlar a saúde da persoa traballadora. Se o/a armador/a está preocupado/a pola súa tripulación pode contratar con calquera servizo de prevención a vixilancia da saúde e así garantir unha proba adicional da saúde das súas persoas traballadoras, tal e como afirman os expertos/as na consulta realizada para este estudo (ver táboa 3). Hai empresas armadoras que xa o fan.

Táboa 3. Grao de acordo ou desacordo das persoas expertas cos seguintes aspectos relacionados cos recoñecementos médicos

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
É necesario que os servizos de prevención leven a cabo a vixilancia da saúde, mais alá do que ten que realizar o ISM, pois permite realizar un seguimento periódico da saúde das persoas traballadoras en relación aos riscos laborais no seu traballo ou en casos puntuais, cando é necesario	0%	100%
Para os controis da saúde da tripulación débese contar co resultado da avaliación dos riscos realiza polos servizos de prevención, e o ISM non dispón del	13%	88%

Fonte: IDEARA Investigación. Consulta online a expertos/as

Ademais, os recoñecementos médicos deben completarse, incluíndo cuestións como a avaliación da saúde da persoa traballadora tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde; o coñecemento por parte do persoal sanitario do servizo de prevención das ausencias do traballo por motivos de saúde; a análise con criterios epidemiolóxicos dos resultados da vixilancia da

saúde das persoas traballadoras e da avaliación de riscos; a colaboración co resto dos compoñentes do servizo de prevención, a fin de investigar e analizar as posibles relacións entre a exposición aos riscos profesionais e os prexuízos para a saúde e propoñer as medidas preventivas encamiñadas a mellorar as condicións e medio ambiente de traballo.

Os recoñecementos do ISM, por exemplo, non teñen en conta os resultados da avaliación de riscos laborais⁵. Hai que considerar esta información para realizar un correcto recoñecemento e de non ser así, débese contar coa contratación da vixilancia da saúde adicional por parte dos servizos de prevención convencionais. O persoal médico da vixilancia da saúde non fai un recoñecemento de saúde sen ter claro primeiro os protocolos a seguir a partir da avaliación de riscos. Esta información é facilitada sempre para levar a cabo os recoñecementos e controis de saúde.

Esta vixilancia da saúde debe realizarse tendo en conta as diferenzas biolóxicas de homes e mulleres, adaptarse os protocolos médicos a tripulacións mixtas, presentar os resultados da vixilancia epidemiolóxica por sexo e analizar de forma completa e diferenciada.

A vixilancia da saúde inclúe tamén a realización de recoñecementos médicos iniciais despois da asignación de tarefas específicas que poidan implicar novos riscos para a saúde, o estudo e valoración dos riscos que poidan afectar ás traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, o control e seguimento das persoas traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos e a proposición de medidas preventivas adecuadas.

Por outro lado, no caso das persoas traballadoras que non embarcan, a vixilancia da saúde debe ser asumida en toda a súa amplitude pola empresa armadora, é dicir, debe incluír tamén a práctica dos recoñecementos médicos iniciais e periódicos por parte do servizo de prevención.

⁵ Como se identificou no estudo do ano 2020, as avaliacións dos riscos laborais non son compartidas sempre co ISM ou este non as pide, así como tampouco se comparte, por exemplo, o tipo de substancias ou produtos químicos que se manipulan a bordo.

5.5. ADAPTACIÓN ESTRUCTURAL DOS BUQUES PESQUEIROS PARA LOGRAR A INTIMIDADE DAS PERSOAS TRABALLADORAS, FACILITANDO UNHA MELLOR CONVIVENCIA

Á hora de deseñar a habitabilidade dos barcos de pesca non se ten en conta velar pola intimidade das persoas traballadoras (no deseño de camarotes e aseos ou na disposición de aseos en cuberta, por exemplo). As condicións de habitabilidade dos buques están lonxe de satisfacer as necesidades de intimidade que require calquera persoa e aínda máis de atender as necesidades dunha tripulación mixta.

Se ben nos camarotes dos/as oficiais é posible atopar aloxamentos e aseos de uso individual, no caso do resto de tripulación (cociña, máquinas, mariñeiría) compártense camarotes e se fai uso de aseos en moitos casos sen separación de inodoros, duchas ou lavabos.

As instalacións nos buques pesqueiros deben ser adecuadas e adaptadas a todas as persoas traballadoras, co fin de mellorar as condicións de habitabilidade, convivencia, intimidade, traballo e seguridade da tripulación. Estas adaptacións son necesarias especialmente nos buques de altura e gran altura, ao permanecer varios meses no mar.

Para elo é fundamental ter en conta a experiencia das mulleres á hora de deseñar ou adaptar a habitabilidade dun buque de pesca. Aínda que elas non o consideran unha barreira inicial para traballar nun buque, como tampouco o é noutros sectores masculinizados, esta é unha das xustificacións que explican a baixa contratación de mulleres nos buques de pesca.

A necesidade de garantir a intimidade a bordo de buques pesqueiros está plasmada na recomendación 199 do Convenio sobre o Traballo na Pesca (nº 188)⁶ da Organización Internacional do Traballo (OIT) no ano 2007. Este convenio recolle que nos buques de eslora igual ou superior a 24 metros debe facilitarse, na medida en que sexa factible, dormitorios e instalacións sanitarias separados para homes e mulleres, para que poidan ter unha privacidade conveniente. En relación aos dormitorios, o Real Decreto 618/2020, de 30 de xuño, polo que se establecen melloras nas condicións de

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R199

traballo no sector pesqueiro⁷, recolle a mesma disposición que a OIT (ver anexo I de disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao aloxamento a bordo, punto 38).

As actuais condicións estruturais dos buques de pesca pode facer difícil o traballo de adaptación do buque, sobre todo nos buques máis antigos ou de menor envergadura (os buques pequenos, como os de baixura, non teñen espazo para a adaptación). Ademais que cambiar a distribución implicaría importantes gastos para a empresa armadora. Se se opta por aseos mixtos, tanto os lavabos como os inodoros deben estar separados. Por parte das tripulantes femininas non teñen problema de que sexan mixtos sempre que se garanta a súa intimidade.

Estas adaptacións deberían ser requiridas cando as dimensións do buque o permitan, como por exemplo, nos buques de altura e gran altura máis novos, con maior tamaño e equipamento. Tamén debería establecerse estes requirimentos á hora de deseñar e construír novos buques de pesca, de forma que xa estean adaptados para tripulacións mixtas.

Por outro lado, para que as adaptacións estruturais dos buques de pesca se poidan desenvolver con éxito é necesario que desde a Administración e a Unión Europea se poñan a disposición do sector subvencións ou axudas económicas para sufragar estes custos, pois isto é unha das razóns que esgrimen as empresas armadoras de non realizar as mesmas.

5.6. PARTICIPACIÓN REAL E EFECTIVA DAS MULLERES NA SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL NO SECTOR DA PESCA EXTRACTIVA

Aínda que existe unha reducida presenza de mulleres nos buques pesqueiros, estas deben estar presentes nos **órganos de representación e participación na toma de decisións relativas á PRL**, co fin de coñecer os riscos específicos e necesidades das traballadoras no seu posto de traballo dentro dos buques pesqueiros. Os seus puntos de vista, coñecementos, aptitudes e experiencias deben considerarse e reflectirse no

⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-7044>

deseño e aplicación de estratexias de fomento da saúde no ámbito da seguridade e saúde no traballo en xeral e nos buques de pesca en particular.

Débese implantar un modelo de actuación para a consulta e participación do persoal no desenrolo das medidas preventivas, a través das distintas figuras que ofrece a lei: delegados/as de prevención, delegadas/os de persoal, Comité de Seguridade e Saúde, Comité de Empresa ou outros modelos que tras a consulta con todo o persoal puideran adoptarse, dependendo do tamaño da empresa armadora. Neste caso:

- Potenciar a paridade na selección das persoas representantes da empresa no Comité de Seguridade e Saúde, buscando que esa representación sexa o máis equilibrada posible de homes e mulleres ou establecer cupos mínimos para garantir a súa representatividade.
- Potenciar o equilibrio na selección das persoas representantes do persoal: delegadas/os de prevención.
- Considerar aspectos importantes nas actuacións de consulta e participación:
 - Canles de información accesibles a todas as persoas interesadas.
 - Non exclusión de colectivos.

En todo caso, as mulleres tripulantes poden exercer o seu dereito de consulta e participación na seguridade e saúde laboral e de realizar propostas nesta materia (art. 18 da Lei de PRL), polo que se a empresa armadora, órganos de representación en materia de seguridade e saúde laboral ou técnicos/as do servizo de PRL non lles consultan sobre cuestións relativas á prevención de riscos laborais no seu posto de traballo, estas poden dirixirse a calquera destas figuras para expoñer as súas demandas, necesidades, propostas ou queixas.

Hai que ter en conta que é moi difícil que unha muller nesta actividade poida implicarse na PRL senón se sinte integrada no sector. É unha situación que irá rodada: unha vez que elas se sintan integradas, sentiranse máis implicadas co sector e participarán máis activamente na PRL.

5.7. PROPOSTAS PARA A INCLUSIÓN DO FACTOR XÉNERO EN ESTUDOS, MEDICIÓNS E OUTRAS ACTUACIÓNS EN MATERIA DE PRL EN XERAL E NO SECTOR DA PESCA MARÍTIMA EN PARTICULAR

É importante adoptar unha perspectiva de xénero nos estudos e investigacións en materia de PRL, para corroborar se existen ou non diferenzas de xénero que obriguen a realizar avaliacións de riscos diferenciadas.

É necesario máis estudos e análises con perspectiva de xénero porque non se ten suficiente información. Falta impulsar máis investigacións e estudos nesta materia con enfoque de xénero, máis aínda no sector da pesca marítima, pois os estudos e traballos sobre riscos laborais nos buques pesqueiros van orientados principalmente ao xénero masculino.

Tamén é fundamental revisar e actualizar os valores límites ambientais con enfoque de xénero e incluír de forma sistemática a dimensión de xénero nas investigacións epidemiolóxicas e na recompilación de datos e control estatístico sobre accidentes e enfermidades laborais e problemas de saúde de ámbito profesional.

A presentación de resultados segmentados por xénero permiten avanzar no coñecemento dos riscos diferenciais.

VÍAS DE INCLUSIÓN DA
PERSPECTIVA DE
XÉNERO NA PRL

6. VÍAS DE INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL

6.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

A ferramenta máis importante para introducir a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais é o Plan de Prevención, que recolle as características fundamentais da política e a práctica da seguridade e saúde laboral na empresa armadora e polo tanto nos buques, así como da súa organización.

Elemento esencial do Plan de Prevención é a realización dunha avaliación de riscos laborais con perspectiva de xénero, como se describe no capítulo 5.3.1, co obxecto de detectar, suprimir ou, en última instancia, valorar a magnitude dos riscos que non sexa posible eliminar, obtendo a información necesaria para adoptar as medidas preventivas pertinentes.

Unha vez identificados cales son os elementos nos que introducir a perspectiva de xénero, débese precisar como pode concretarse a mesma e como se debe plasmar no Plan de Prevención e na avaliación de riscos laborais. A grandes liñas, poden citarse as seguintes vías, algunhas xa vistas no capítulo anterior:

- Presentar sistematicamente todos os datos e análises por sexo.
- Ter en conta a diversidade das persoas traballadoras na organización preventiva (na selección e adquisición dos EPI, no deseño dos postos, etc.).
- Fomentar, favorecer e garantir a consulta e a participación directa e delegada das traballadoras, asegurando de que os comités de prevención teñan unha representación equilibrada entre mulleres e homes.
- Proporcionar información individualizada a traballadoras e traballadores sobre as cuestións que afectan á súa seguridade e saúde, isto é, sobre os riscos específicos do seu posto de traballo, así como das medidas de prevención que se implanten para ditos riscos.
- Afianzar o compromiso da dirección da empresa coa Política de Igualdade e ser aceptada de forma clara por todos os niveis da organización.

- Examinar as tarefas que efectivamente levan a cabo e o contexto de traballo real, para evitar desviacións entre as funcións previstas que unha persoa ten que realizar e as que efectivamente pon en práctica.

6.2. PLANS DE IGUALDADE

Sen que poida substituír a un plan específico de prevención de riscos laborais conceptualdo desde unha perspectiva de xénero, xa que o obxectivo de ambos é ben distinto, o Plan de Igualdade é un instrumento moi útil para complementar as medidas incorporadas no primeiro, en canto á introdución da perspectiva de xénero, de modo que a coordinación e interrelación entre ambos os dous plans é necesaria para a boa xestión da prevención.

O Plan de Igualdade é un instrumento legal que a propia Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes define como o *“conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo”*.

Tras a revisión que realizou desta ferramenta o Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, todas as empresas con 100 ou máis persoas traballadoras deben negociar un Plan de Igualdade de forma obrigatoria e as empresas de 50 a 100 persoas no persoal terán que telo a partir do 7 de marzo de 2022. Ademais, as empresas, calquera que sexa o seu tamaño, tamén deben elaborar o Plan de Igualdade cando o estableza o convenio colectivo ou cando o requiran as autoridades.

A través do Plan de Igualdade pódense desenvolver medidas que garantan a igualdade efectiva entre homes e mulleres, na selección e a contratación, na valoración dos postos de traballo, no sistema de remuneración e a estrutura salarial, na promoción e na formación. Tamén é unha das labores principais do Plan de Igualdade establecer unha serie de medidas e de actuacións preventivas para evitar a aparición e a detección temperá do acoso sexual e por razón de sexo.

En definitiva, o Plan de Igualdade permite reducir en gran medida os factores de risco relacionados coa discriminación ou desigualdade que se foron analizando ao longo deste informe.

6.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En materia de igualdade de oportunidades no ámbito da prevención de riscos laborais existe un amplo espazo para a negociación colectiva xa que, por unha banda, a regulación legal non é completa e, doutra banda, porque a propia normativa heterónoma pide a intervención da negociación colectiva.

, “de acordo cos representantes legais das persoas traballadoras na forma que se determina na lexislación laboral”. Nesta negociación deben incluírse medidas dirixidas ás condicións de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación persoal, laboral e familiar, a prevención do acoso sexual ou a utilización de linguaxe inclusiva.

O convenio colectivo é o marco específico para a regulación das relacións laborais, na empresa ou sector de actividade, a diferentes niveis, nacionais, autonómicos ou provinciais, e unha ferramenta adecuada para levar a cabo a materialización das directrices en igualdade entre mulleres e homes nos postos de traballo.

Polo tanto, o convenio colectivo no sector da pesca é unha importante vía para comezar a introducir medidas de igualdade nos buques de pesca, en relación a aspectos como a contratación, a igualdade de oportunidades, a eliminación de actitudes discriminatorias ou sexistas, a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo ou adaptar as condicións de seguridade e saúde a bordo para tripulacións mixtas. Para elo é fundamental, como xa se comentou neste estudo, contar con participación feminina na negociación colectiva, para dar protagonismo, voz e representatividade ao colectivo das mulleres nesta actividade.

CONCLUSIONES

7. CONCLUSIÓNS

Como se concluíu no estudo do ano 2020, a perspectiva de xénero non se aplica na xestión dos riscos laborais nos buques de pesca galegos, cando as tripulantes femininas teñen unha maior exposición a determinados riscos, como os ergonómicos, os químicos, o estrés térmico e os riscos psicosociais derivados dos seus factores intrínsecos e outros factores de desigualdade por razón de xénero aos que están expostas as mulleres.

Á súa vez detectáronse unha serie de limitacións ou necesidades para integrar o enfoque de xénero na seguridade e saúde laboral neste ámbito e para dar resposta a estas, neste estudo recóllense as medidas e recomendacións propostas polas persoas expertas entrevistadas e consultadas nesta investigación para axudar na integración da perspectiva de xénero na xestión da PRL:

- **Maior concienciación e sensibilización en igualdade e perspectiva de xénero na sociedade en xeral e no sector da pesca**, coa finalidade de impulsar un cambio de mentalidade nestas dúas esferas e que o traballo nos buques de pesca non se vexa como unha actividade soamente para homes.

Para elo débense promover campañas de sensibilización sobre igualdade de xénero dirixidas á sociedade para favorecer o cambio nas actitudes sexistas e que induzan á reflexión crítica sobre se as actitudes persoais favorecen ou non a igualdade no ámbito persoal, familiar, educativo, no emprego e na vida en xeral; promover maior educación en valores de igualdade de xénero nas escolas, incluído o alumnado dos estudos marítimo-pesqueiros (futuros profesionais do sector) e achegar a pesca e outros sectores masculinizados ás nenas para que así queiran traballar nos mesmos; maior concienciación, sensibilización e formación en igualdade e perspectiva de xénero de todos os actores que interveñen directa o indirectamente no sector da pesca extractiva, mediante campañas de sensibilización e formación en igualdade, a eliminación de estereotipos de xénero no ámbito laboral, o emprego de linguaxe inclusiva e non sexista e afianzando o compromiso da dirección das empresas armadoras coa Política de Igualdade e coa tolerancia cero a comportamentos de risco e/ou discriminación por cuestións de xénero e ser aceptada por todos

os niveis da organización. Esta última é a medida que debe implementarse con maior urxencia.

- **Posta en valor do traballo da muller nas actividades da pesca extractiva e normalizar a súa presenza no sector**, realizando actuacións para difundir e visibilizar ás mulleres que están traballando nos buques de pesca, recoñecer o seu traballo e reivindicar o seu papel nestas profesións; normalizando a súa presenza no sector mediante o emprego de exemplos e ilustracións de mulleres traballando nos buques de pesca en estudos, folletos e outros materiais de difusión relacionados co sector e reforzando o empoderamento e liderado feminino na pesca extractiva (promovendo o seu acceso a órganos de goberno no sector pesqueiro ou fomentando e reforzando o asociacionismo feminino).
- **Pautas para integrar a perspectiva de xénero na xestión da prevención de riscos laborais nos buques de pesca**, como realizar a avaliación de riscos laborais e adopción de medidas preventivas considerando o factor xénero; integrar na información e formación en materia de PRL o enfoque de xénero, así como deseñar os postos, equipamento e mobiliario nos buques de pesca adaptados ás características antropométricas da persoa traballadora que o vaia ocupar, sexa home ou muller, e seleccionar e adaptar os equipos e EPI considerando as dimensións corporación de ambos os dous sexos, porque se non é así, entraña riscos para a saúde e seguridade do persoal.

Tamén é fundamental establecer un plan de acollida dirixido á tripulación para reducir os riscos psicosociais na convivencia e establecer protocolos de acoso sexual, por razón de sexo ou doutra índole co fin de previr e reducir as desigualdade e discriminación a bordo.

- **Mellora do contido da caixa de primeiros auxilios**, incluíndo novos medicamentos dirixidos á tripulación feminina e aumentar a cantidade doutros para axustalos ao tempo que dura a campaña de pesca ou tendo en conta o lugar onde está localizada a base do buque.
- **Mellora da vixilancia da saúde desde o enfoque de xénero**, revisando a periodicidade do recoñecemento do ISM para axústala á vixilancia da saúde e o que estipula o art. 22 da Lei de PRL, facéndose un recoñecemento adicional despois de calquera situación que altera o estado de saúde da persoa

traballadora e antes de incorporarse ao posto. Ou que a empresa armadora garanta estes controis médicos adicionais ou puntuais e complemente o recoñecemento do ISM a través da contratación da vixilancia da saúde con calquera servizo de prevención convencional.

Nestes recoñecementos é fundamental ter en conta os resultados da avaliación de riscos para saber que protocolos a seguir e estes protocolos deben axustarse ás tripulacións mixtas.

- **Adaptación estrutural dos aloxamentos e instalacións sanitarias dos buques pesqueiros** para lograr a intimidade das persoas traballadoras e facilitar unha mellor habitabilidade, convivencia, traballo e seguridade da tripulación. Estas adaptacións son necesarias especialmente nos buques de altura e gran altura, ao permanecer varios meses no mar.
- **Participación real e efectiva das mulleres na seguridade e saúde laboral no sector da pesca extractiva**, potenciando a paridade na seleccións das persoas representantes da empresa no Comité de Seguridade e Saúde ou o equilibrio na selección dos delegados/as de prevención, co fin de coñecer os riscos específicos e necesidades das traballadoras no seu posto de traballo dentro dos buques pesqueiros.
- **Propostas para a inclusión do factor xénero en estudos, medicións e outras actuacións en materia de PRL en xeral e no sector da pesca marítima en particular.** É fundamental que os estudos, estatísticas e investigacións sexan segmentados en función da variable sexo, para avanzar no coñecemento dos riscos diferenciais.

Finalmente, preséntanse unha serie de vías para axudar na integración da perspectiva de xénero na PRL, como o Plan de Prevención, o Plan de Igualdade e a negociación colectiva, instrumentos que poden axudar a paliar os factores de risco relacionados coa desigualdade de xénero e desenvolver medidas que garantan a igualdade efectiva entre homes e mulleres neste sector.

BIBLIOGRAFÍA

8. BIBLIOGRAFÍA

- ⌋ *Boletín informativo Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Nº 12 – Diciembre 2017.* Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medioambiente. Madrid, 2017. Disponible en:
https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/Revistas/pdf_REMS%2Fpdf_REMS_REMS_2017_dic.pdf
- ⌋ *Contra viento y marea-Mujeres en el sector de la pesca. Guía para profesorado. Incorporación de la perspectiva de género a la Formación Continúa del Sector de la Pesca de Altura.* Fundación Mujeres. Madrid, 2006. Disponible en:
<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/6/documento.pdf>
- ⌋ *Convenio sobre el Trabajo en Pesca (nº 188).* Organización Internacional de Trabajo (OIT). 2007. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R199
- ⌋ *Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva.* Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medioambiente. Madrid, 2017. Disponible en:
https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva_tcm30-435373.pdf
- ⌋ *Evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el sector pesquero y acuícola 2015-2020.* Secretaría General de Pesca del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Madrid, 2021. Disponible en:
https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/evaluacion-plan-igualdad-2015-2020-abril-2021_tcm30-561831.pdf
- ⌋ *La mujer sí tiene espacio en alta mar.* En: La Opinión A Coruña, 17/04/2013. Disponible en:
<https://www.laopinioncoruna.es/galicia/2013/04/17/mujer-espacio-alta-mar-24899418.html>
- ⌋ *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.* Agencia Europea para la Seguridad e Salud en el Trabajo, 2003. Disponible en:

<https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>

- ‡ Lei, 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais. Dispoñible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- ‡ LÍZCANO, R. *Las mujeres buscan su sitio en alta mar*. En: ABC, 20/01/2018. Dispoñible en: https://www.abc.es/espana/galicia/abci-mujeres-buscan-sitio-alta-mar-201801201937_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F
- ‡ Los barcos no están preparados para tripulaciones mixtas. En: Faro de Vigo, 21/04/2013. Dispoñible en: <https://www.farodevigo.es/mar/2013/04/21/barcos-preparados-tripulaciones-mixtas-17475858.html>
- ‡ Orde PRE/2315/2015, de 3 de novembro, pola que se modifica o contido da caixa de primeiros auxilios que deben levar a bordo os buques segundo o establecido polo Real Decreto 258/1999, de 12 de febreiro, polo que se establecen as condicións mínimas sobre a protección da saúde e a asistencia médica das persoas traballadoras do mar. Dispoñible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/05/pdfs/BOE-A-2015-11931.pdf>
- ‡ *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. OSALAN -Instituto Vasco de Seguridade e Saúde Laboral- (2017). Dispoñible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf
- ‡ Real Decreto 618/2020, de 30 de xuño, polo que se establecen melloras nas condicións de traballo no sector pesqueiro. Dispoñible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-7044>
- ‡ *Riscos laborais e necesidades preventivas nos buques pesqueiros de Galicia: estudo integral con enfoque de xénero*. Fundación para a Pesca e o Marisqueo (FUNDAMAR). Dispoñible en: <https://www.fundamar.org/estudointegral/estudo/informe.html>