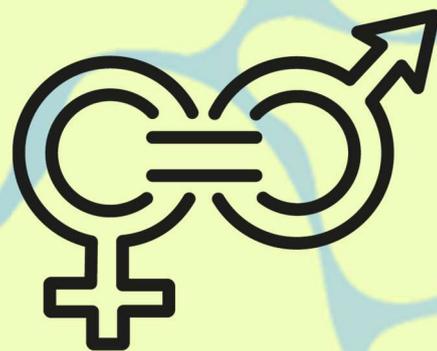


Protocolo de Igualdad de Género y LGTBI+

para integrantes de la Red de
Turismo Pesquero de España



turismo pesquero



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Protocolo de Igualdad de Género y LGTBI+ **para integrantes de la Red de Turismo Pesquero de España**



Fecha de elaboración:
Octubre de 2024

Autor:
Turismo Marinero Murcia



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1.	Antecedentes	1
1.2.	Objetivos y metodología	3
2.	LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO	5
2.1.	La igualdad de género e inclusión en el sector turístico marineró	6
3.	PROTOCOLO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LGTBI+ DE LA RED DE TURISMO PESQUERO DE ESPAÑA	10
3.1.	Conceptualización	10
3.2.	Protocolos generales de igualdad e inclusión que deben seguir los integrantes de la Red	11
	01. Protocolo general de igualdad de género e inclusión LGTBI+ universal de la Red Nacional de Turismo Pesquero	12
3.3.	Protocolos específicos de igualdad e inclusión por tipo de actividad que deben seguir los miembros de la Red	18
	02. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Pescaturismo de la Red Nacional de Turismo Pesquero	19
	03. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Turismo pesquero o marineró de la Red Nacional de Turismo Pesquero	23
	04. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Marisqueo a pie de la Red Nacional de Turismo Pesquero	27
	05. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Oficios del mar de la Red Nacional de Turismo Pesquero	31
	06. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Rutas Marineras en tierra de la Red Nacional de Turismo Pesquero	35
	07. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Actividades socioculturales de la Red Nacional de Turismo Pesquero	39
	08. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Comercialización de productos de la Red Nacional de Turismo Pesquero	42

09. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Actividades gastronómicas de la Red Nacional de Turismo Pesquero.....	45
10. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Acuiturismo de la Red Nacional de Turismo Pesquero.....	48
11. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Comercios marineros de la Red Nacional de Turismo Pesquero	52
12. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Restaurantes marineros de la Red Nacional de Turismo Pesquero.....	55
13. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Alojamientos marineros de la Red Nacional de Turismo Pesquero.....	58
14. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Agencias especializadas y Clubes de Producto de la Red Nacional de Turismo Pesquero.....	61
Anexo I. Normativa reguladora	64
Anexo II. Referencias Bibliográficas.	67

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

El presente documento se enmarca dentro de las actuaciones previstas en el proyecto “Creación y puesta en marcha de la Red Nacional de Turismo Marinero” (en adelante, la Red), aprobado mediante la *Resolución de concesión de ayudas para la convocatoria “Experiencias Turismo España” 2021*, publicada el 26 de mayo de 2023.

El Programa “Experiencias Turismo España”, iniciativa del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (actual Ministerio de Industria y Turismo) que atiende a la mejora de las experiencias que componen la oferta turística nacional, está enmarcado en el Componente 14 del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, “Plan de modernización y competitividad del sector turístico”, más concretamente, en la Inversión 4, “Actuaciones especiales en el ámbito de la competitividad”, Submedida 1, “Desarrollo de producto turístico y modernización del ecosistema turístico”.

A través de la *Orden ICT/182/2022, de 10 de marzo, por la que se modifica la Orden ICT/1524/2021, de 30 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Programa “Experiencias Turismo España” y se aprueba su convocatoria para el ejercicio 2021, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* se convocó en el año 2021 la primera convocatoria del Programa. Esta convocatoria, cofinanciada por el *Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea* de acuerdo con el *Reglamento (UE) 2020/2094 del Consejo, de 14 de diciembre de 2020, por el que se establece un Instrumento de Recuperación de la Unión Europea para apoyar la recuperación tras la crisis de la COVID-19, y regulado según Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021*, contaba con un presupuesto de 26 millones de euros dedicados a financiar proyectos de entre 100 mil y 1 millón de euros de cuantía, con una financiación del 100%. Estos proyectos podían enmarcarse en 3 líneas de trabajo diferenciadas:

- **Línea Innova**, con los objetivos de “impulsar y fortalecer las redes de actores y crear narrativas sobre experiencias inspiradoras que construyan relatos a nivel país; mejorar recursos; impulsar la mejora de la sostenibilidad turística y profundizar en la transformación digital”.
- **Línea Integra**, que “pretende impulsar que la experiencia turística incorpore en su diseño, de manera normalizada y adaptada a las distintas realidades, el contexto productivo local cercano a los destinos a través de las dinámicas de economía circular; las comunidades locales y la diversidad de perfiles y segmentos”.
- **Línea Comunica**, la cual busca “mejorar la comunicación de las Experiencias Turismo España y convertirlas en uno de los pilares de la promoción exterior de nuestro país. Los ámbitos relacionados con la seguridad y la resiliencia tendrán especial atención”.

El proyecto “Creación y puesta en marcha de la Red Nacional de Turismo Marinero” fue aprobado en esta primera convocatoria de 2021 con una puntuación de 75,8 puntos y una **dotación económica** que ascendía a los **534.879,00 €**.

A través de este proyecto se pretendía crear una **Red nacional de actores vinculados al mundo marinero y pesquero** para la generación de experiencias turísticas en torno a actividades como la pesca y el marisqueo. Todo ello, con el fin de crear un Producto que aglutinase todas las actividades turísticas vinculadas al mar y fortalecer así las acciones de colaboración y de promoción en torno a una **marca conjunta**.

Entre las actividades a desarrollar en el marco de esta Red se encuentra la definición de **protocolos** para los integrantes de la Red sobre sostenibilidad, digitalización, accesibilidad universal e igualdad de género y LGTBI+, **razón a la que atiende el presente protocolo de igualdad de género y LGTBI+**.

1.2. Objetivos y metodología

El **objetivo principal** del presente documento es establecer un protocolo en materia de igualdad e inclusión para las empresas y entidades integrantes de la Red que planteará procedimientos, prácticas y soluciones a adoptar por éstas para asegurar que sus infraestructuras y servicios promuevan un turismo inclusivo.

Así, la **finalidad** de este protocolo es asegurar que las empresas integrantes de la Red ejerzan una actividad que apoye la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, evitando la discriminación por razón de género en la experiencia turística y en el acceso al mercado laboral.

Entre las **medidas** a incluir en el presente protocolo se priorizarán aquellas soluciones que aboguen por el respeto, la igualdad de oportunidades y la contribución hacia una actividad turística inclusiva, sin barreras ni discriminaciones.

Este protocolo contribuirá al aumento de la competitividad de las empresas de la Red y a la mejora de su imagen y reputación empresarial como actores turísticos comprometidos con la igualdad efectiva de género y la inclusión.

La Red de Turismo Pesquero pretende crear una red de actores nacionales que impulse el trabajo colaborativo en torno a todas las actividades vinculadas al sector de la pesca, el marisqueo y la acuicultura, generando una estructura de gobernanza conjunta, un discurso homogéneo y facilitando la puesta en marcha de esta experiencia bajo un marco nacional.

Para la realización de estos protocolos, una de las pautas a seguir ha sido la realización de unos cuestionarios por parte de los socios con preguntas encaminadas a recabar información que nos permitiese generar una visión global inicial sobre la igualdad de género en cada entidad participante. El objetivo era disponer del mayor conocimiento posible de las condiciones de partida de las distintas actividades y entidades partícipes de este proyecto.

Además, se ha realizado un trabajo bibliográfico y de documentación al respecto donde se ha podido recabar información de distintas fuentes, manuales y publicaciones, en aras de poder realizar estos protocolos conforme al mejor conocimiento disponible. Teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de igualdad de género e inclusión LGTBI+ vigente.

La igualdad de debe ser integrada tanto en experiencias y productos turísticos como en políticas de contratación y funcionamiento de las empresas. Incluir el enfoque de igualdad de género y personas LGTBI+ en los servicios y productos ofertados, ayuda a influir de manera transversal en el sector pesquero y acuícola, contribuyendo de este modo a la mejora de la inclusión en el sector. Impactando así, en la mejora de la sociedad en general.

Estos protocolos están encaminados a servir como guías de aplicación y mejora de las actividades que podemos ofrecer y de las consideraciones y cambios que, tras el análisis realizado, podemos implementar.

Para ello, usaremos las definiciones desarrolladas en el Manual de la Red de Turismo Pesquero, de manera que una vez identificadas las actividades y realizado el análisis de cada una de ellas y las formas en las que se realizan, y sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente en cada una de las actividades, indicaremos una serie de mejoras en las mismas.

En este sentido dividiremos las acciones o actuaciones de mejora en dos niveles: un nivel de común aplicación, cuyas actuaciones y medidas serán coincidentes a todas las actividades; y un segundo nivel específico donde se propondrán actuaciones concretas para cada una de las actividades descritas en el manual.

El objetivo es definir y delimitar correctamente las actuaciones contenidas para cada actividad (pesca-turismo, turismo marinero en barco y tierra, acuicultura, restaurantes, alojamientos, museos...) para mejorar los recursos turísticos existentes y la prestación de los mismos, así como la creación de nuevos productos gracias a la participación transversal de los diferentes agentes.

Los socios de la red deberán asumir la aplicación de no menos de tres medidas o actuaciones de carácter obligatorio incluidas en los protocolos.

Las fuentes consultadas y citas se recogen en el Anexo II Referencias bibliográficas y la principal normativa se recoge en el Anexo I Normativa reguladora.

2. LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO

La **igualdad de género, la inclusión y el respeto por la diversidad** son elementos clave dentro de los nuevos modelos de planificación turística que promueven un turismo inclusivo y la delimitación de los destinos como espacios seguros, respetuosos y libres de segregación.

El compromiso con la igualdad no tiene únicamente un impacto positivo en las personas pertenecientes a colectivos tradicionalmente marginados, sino que también influye en la mejora de la experiencia de otros grupos de turistas, como las mujeres que viajan solas y las familias diversas. En este sentido, medidas como la creación de entornos seguros y libres de discriminación, o la adopción de un enfoque inclusivo en la comunicación, el trato y atención al cliente, contribuyen al desarrollo de un turismo más amable con todos los turistas.

A través de la adopción de un enfoque inclusivo, pueden impulsarse en el sector turístico experiencias y servicios más enriquecedores, dirigidos a una base de clientes más diversa y extensa. Por ello, la Red se encuentra ante la oportunidad de adoptar en su seno una serie de principios de igualdad e inclusión que garantice a todas las personas, sin importar su identidad o condición, el acceso a las experiencias turísticas marineras en el ámbito nacional. Así, la Red podrá posicionarse como **aliada y promotora de un turismo marineramente inclusivo y diverso** que contribuya a la igualdad de oportunidades y la creación de un mayor bienestar en la sociedad.

2.1. La igualdad de género e inclusión en el sector turístico marítimo

La Masculinización del Sector

El sector pesquero ha sido tradicionalmente dominado por hombres, una tendencia conocida como masculinización del sector. Esta tendencia se debe a dos factores: la percepción de la pesca como una actividad físicamente demandante y peligrosa; y la división tradicional de roles de género. Como resultado, las mujeres han estado subrepresentadas en roles operativos y de toma de decisiones.

Del mismo modo otros colectivos han sido tradicionalmente discriminados en el trabajo en el mar, siendo de este modo subrepresentados en el sector.

Evolución Histórica

La participación de las mujeres en la pesca en España ha sido significativa, aunque a menudo subestimada. En regiones como Andalucía y Galicia, las mujeres han desempeñado roles cruciales en la recolección de mariscos, procesamiento de pescado y gestión de negocios familiares. Sin embargo, su presencia en actividades directas como la pesca en alta mar ha sido limitada debido a factores socioeconómicos e ideológicos.

Cuando hablamos de otros colectivos LGTBI+, la discriminación del sector es aún mayor debido a que ni siquiera se consideraba a estos colectivos y se atendía la diversidad de género, ni respetaban los derechos de estas personas, siendo discriminados en la mayoría de actividades del sector.

Situación Actual

Aunque la industria pesquera sigue siendo predominantemente masculina, hay un creciente reconocimiento de la importancia de la inclusión de las mujeres. Por ejemplo, organizaciones como la Asociación Andaluza de Mujeres en el Sector Pesquero (ANDMUPES) están trabajando para promover la incorporación efectiva de mujeres en diversas tareas dentro del sector. A pesar de los desafíos, las mujeres están tomando un papel más activo en actividades a bordo, administración y gestión de unidades pesqueras.

La inclusión y reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI+ en el sector pesquero se ha incrementado respecto a décadas anteriores, aunque queda mucho trabajo por realizar, puesto que sigue siendo un colectivo subrepresentado en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Papel de la Mujer y colectivos LGTBI+ en el Sector Pesquero

A pesar de la masculinización del sector, las mujeres han jugado y continúan jugando un papel vital en la industria pesquera. Además de su participación en la recolección de mariscos y procesamiento de pescado, las mujeres han estado involucradas en la comercialización y gestión de negocios familiares. Hoy en día, su participación se extiende a roles de liderazgo y administración, aunque todavía enfrentan barreras sociales significativas en algunos ámbitos del sector.

Al igual que en el resto de sectores, el colectivo LGTBI+ va integrándose en la pesca y acuicultura accediendo a roles operativos de liderazgo y administración, no obstante, sigue siendo un colectivo minoritario en ámbitos como la pesca de altura.

Importancia de Garantizar la Igualdad de Oportunidades

Garantizar la igualdad de oportunidades en el sector pesquero es crucial, no solo por razones de justicia social, sino también por los beneficios económicos y de innovación que puede traer. Las empresas que promueven la igualdad de género e inclusión pueden acceder a una mayor diversidad de talento, lo que puede llevar a una mayor innovación y mejora en la toma de decisiones.

Además, la igualdad de oportunidades puede mejorar la moral y satisfacción laboral, reduciendo la rotación de personal y atrayendo a una clientela más diversa.

Desarrollo del Turismo y su Contribución a la Igualdad de Oportunidades

El desarrollo del turismo en el sector pesquero puede ser una herramienta poderosa para promover la igualdad de oportunidades. El turismo pesquero no solo diversifica las fuentes de ingreso, sino que también crea nuevas oportunidades de empleo y emprendimiento para las mujeres. Actividades como la pesca-turismo, turismo marinerero, visitas a granjas acuícolas y tours marineros pueden proporcionar un espacio para que las mujeres desempeñen roles visibles y valorados en la industria.

La diversificación del sector pesquero en otras actividades complementarias requiere para su adecuado desarrollo y poder ofrecer al total de la sociedad, la adopción obligatoria de la visión de igualdad de género y la inclusión de los colectivos LGTBI+ en las empresas ya que van a permitir mejorar los productos y los servicios que se ofrecen aportando diversidad de enfoques, ideas e identificando mejor las necesidades de la diversidad de clientes.

Beneficios del Turismo Inclusivo

- **Empleo y Emprendimiento:** El turismo puede generar empleo directo e indirecto, ofreciendo a las mujeres oportunidades en áreas como guía turística, gestión de alojamientos, restaurantes, y venta de productos artesanales, diseño de experiencias, marketing, desarrollo de negocio y ventas, gerencia, etc.
- **Visibilidad y Empoderamiento:** Las iniciativas turísticas inclusivas pueden aumentar la visibilidad de las mujeres y colectivos LGTBI+ en el sector, empoderando y reconociendo su contribución vital.

- **Innovación y Sostenibilidad:** Un enfoque inclusivo en el turismo puede fomentar prácticas innovadoras y sostenibles, beneficiando tanto al medio ambiente como a la comunidad local.

Es necesario entender que el colectivo LGTBI+ está formado por personas que son habituales demandantes de servicios turísticos. Según el *World Travel & Tourism Council*, el turismo LGBT+ representa más del 10% de los turistas a nivel mundial y aproximadamente el 16% del gasto total en viajes, lo que se traduce en más de 195 mil millones de dólares anuales. Este segmento, caracterizado por su diversidad y poder adquisitivo, ha encontrado en eventos como FITUR LGBT+ un espacio dedicado a celebrar y promover la inclusión y diversidad en el turismo.

España es considerado uno de los destinos más amigables: Madrid, Cataluña y las Islas Canarias son percibidos como los destinos turísticos más amigables para el colectivo LGBT+. España se encuentra entre los destinos turísticos más seguros para las personas LGBT+, junto con Malta, Canadá y Nueva Zelanda.

En Europa la presencia de turistas es elevada, en 2021, hubo 13 millones de turistas internacionales LGBT+ y 34 millones de turistas domésticos LGBT+ en Europa. El gasto total del turismo LGBT+ en Europa fue de aproximadamente 43 mil millones de dólares en 2021. Además, los viajeros LGBT+ representan el 12% de la población adulta europea, con una alta concentración en la franja de edad de 25 a 44 años.

La igualdad de género e inclusión en el sector turístico mariner no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial clave. Las empresas que promueven la igualdad de género y la inclusión pueden beneficiarse de una mayor diversidad de talento, lo que a su vez puede conducir a una mayor innovación y mejor toma de decisiones. Además, las empresas inclusivas pueden atraer a una clientela más amplia y diversa, lo que puede traducirse en un aumento de ingresos y una mayor lealtad del cliente.

Futuro de la Mujer en la Pesca

El futuro de las mujeres en la pesca en España se ve prometedor, con un enfoque creciente en la igualdad de género y la sostenibilidad. La inclusión de las mujeres en la cadena de valor de la pesca puede conducir a prácticas más sostenibles y a una mayor resiliencia económica y social. Además, la creación de espacios de empoderamiento y políticas inclusivas puede ayudar a superar las barreras tradicionales y promover una industria más equitativa.

La igualdad de género e inclusión en el sector turístico mariner no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial clave. Las empresas que promueven la igualdad de género y la inclusión pueden beneficiarse de una mayor diversidad de talento, lo que a su vez puede conducir a una mayor innovación y mejor toma de decisiones. Además, las empresas inclusivas pueden atraer a una clientela más amplia y diversa, lo que puede traducirse en un aumento de ingresos y una mayor lealtad del cliente.

El mercado turístico inclusivo está en crecimiento, y las empresas que se adaptan a este cambio pueden aprovechar nuevas oportunidades. Además, las empresas que se comprometen con la igualdad de género pueden beneficiarse de programas de responsabilidad social corporativa (RSC) y certificaciones que atraen a consumidores conscientes.

Las empresas que adoptan prácticas inclusivas y de igualdad de género pueden experimentar beneficios a largo plazo, como una mayor satisfacción y retención de empleados, una mejor reputación y competitividad en el mercado, y un impacto positivo en la comunidad local. Además, estas prácticas pueden contribuir a la sostenibilidad y el desarrollo económico de las regiones turísticas.

Casos de éxito en el Turismo.

- **Galicia, España:** Iniciativas como las rutas de marisqueo guiadas por mujeres han sido exitosas en atraer turistas y destacar el papel de las mujeres en la industria.
- **En Andalucía:** Tenemos iniciativas de empresas de Turismo Marino lideradas y promovidas por mujeres.
- **En Baleares:** Iniciativas de empresas de Pesca-turismo lideradas y promovidas por mujeres del sector pesquero.
- **Italia:** Proyectos de pesca-turismo liderados por mujeres en la costa Amalfitana han demostrado cómo la inclusión puede revitalizar comunidades locales y mejorar la igualdad de género.

3. PROTOCOLO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LGTBI+ DE LA RED DE TURISMO PESQUERO DE ESPAÑA

3.1. Conceptualización

Se entiende “**protocolo**” como un conjunto de pautas, normas o directrices que acompañan a los requisitos de obligado cumplimiento para todos los miembros e integrantes de la Red para garantizar la prestación de unos servicios de calidad alineados con los principios y objetivos de la misma.

En el ámbito de la Red, la **finalidad** fundamental del protocolo de igualdad es apoyar que todos sus integrantes cumplan con ciertos estándares en el marco de la igualdad de género y LGTBI+, garantizando que todos los servicios y actividades de la Red puedan ser disfrutados por todos los perfiles de turista, independientemente de su identidad de género u orientación, así como que no exista rechazo, desigualdad o discriminación por razón de género en la estructura de las empresas de la Red.

Así pues, a través del presente **protocolo de igualdad e inclusión** se van a establecer unas **directrices claras** en torno a aquellos criterios que favorecen la consistencia de los servicios ofrecidos en el marco de la Red, así como para promover un ambiente de respeto y equidad para todas las personas, trabajadores y turistas.

Este protocolo plantea un marco de actuación que refleja el **compromiso** de la Red con la inclusión y el respeto por la diversidad y con el derecho de todas las personas a acceder al mercado laboral y a beneficiarse de las experiencias y servicios turísticos sin limitaciones, respetando la identidad y dignidad de todos.

Para la delimitación de aquellas pautas generales y específicas según el ámbito de actividad a incluir en el presente protocolo que favorezcan la apuesta por la igualdad y la inclusión por parte de los integrantes de la Red, es necesario tener en cuenta la existencia de los requisitos obligatorios y complementarios y de indicadores de posicionamiento y mejora en el Manual de la Red. Si bien ninguno de los requisitos obligatorios atiende a la igualdad de género, sí se reflejan ciertos requisitos complementarios e indicadores de posicionamiento y mejora vinculados a la igualdad y la inclusión, que se tendrán en cuenta en la delimitación de las pautas específicas por ámbito de actividad.

3.2. Protocolos generales de igualdad e inclusión que deben seguir los integrantes de la Red

En este epígrafe se definen aquellas pautas generales vinculadas a la igualdad e inclusión que afectan a todas las entidades que formen parte de la Red, independientemente de su ámbito de actividad.

Estas pautas, así como posteriormente, las pautas específicas según ámbito de actividad, van un paso más allá de los requisitos de obligado cumplimiento presentes en el Manual de la Red relacionados con la igualdad, favoreciendo la diferenciación de los servicios y las empresas que las cumplan.

**01. Protocolo general de igualdad de género e
inclusión LGTBI+ universal de la Red Nacional
de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas generales de igualdad e inclusión
Capacitación y Sensibilización	Garantizar que todas las personas comprendan la importancia de la igualdad de género y la inclusión LGTBI+ y adquieran habilidades para prevenir y actuar ante situaciones de discriminación.
	Ofrecer programas de formación para empleados sobre diversidad de género.
	La alta dirección se ha de comprometer a liderar con el ejemplo. Asumiendo la responsabilidad de implementar y supervisar políticas y prácticas de igualdad.
	Promover y fomentar una cultura organizacional inclusiva y libre de prejuicios.
	Impulsar campañas de sensibilización que promuevan el respeto, la igualdad y la diversidad entre los empleados.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar y mantener políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.
	Desarrollar políticas y programas que eliminen las barreras de entrada basadas en prejuicios de género y orientación sexual.
	Implementar un protocolo de seguridad en embarcaciones y actividades turísticas, considerando las necesidades específicas de todos los géneros y asegurando un ambiente laboral igualitario.
	Implementar protocolos que aseguren la protección de personas transgénero o no binarias, como el respeto al nombre y pronombres elegidos, y la posibilidad de realizar ajustes en el vestuario y baños.
	Desarrollo de un plan de igualdad de género en la empresa. En caso de tener más de 50 trabajadores.
Desarrollo de un comité de igualdad de género y LGTBI+ en la empresa.	

Promoción de la Inclusión	Desarrollar productos y servicios que sean accesibles para todas las personas, independientemente de su género, edad o capacidad física.
	Crear un entorno inclusivo, apoyado a través de mentores internos (otros empleados) que resuelvan dudas a los nuevos trabajadores.
	Colaborar y fomentar la participación en actos y eventos de terceros organismos o entidades enfocados a la sensibilización y promoción de la inclusión del colectivo LGTBI+
	Generar un canal de mejora continua en el cual empleados y clientes puedan aportar ideas y mejoras específicas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+
	Difusión del protocolo de igualdad de género y LGTBI+ entre los socios, proveedores y clientes.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Estrategias de comunicación interna y externa de las medidas y actuaciones en el ámbito de la igualdad de género e inclusiones adoptadas por la empresa.
	Fomentar la utilización de términos que incluyan a todas las personas, respetando su identidad y expresión de género.
	Adoptar un lenguaje no sexista y no discriminatorio en todas las comunicaciones laborales
Liderazgo y toma de decisiones	Promover la igualdad en las oportunidades de ascenso y la participación en la toma de decisiones a todos los niveles de la organización.

	<p>Establecer políticas de promoción basadas en méritos y no en prejuicios de género o identidad de género.</p> <p>Fomentar la participación equitativa de personas de diferentes géneros y orientaciones sexuales en cargos directivos y de liderazgo.</p>
<p>Igualdad de remuneración y beneficios</p>	<p>Eliminar la flecha salarial de género.</p>
	<p>Asegurar la igualdad de condiciones a personas con el mismo rol, sin discriminación de género, raza, creencia u orientación sexual.</p>
	<p>Implementar auditorías salariales periódicas para detectar desigualdades y corregirlas.</p>
	<p>Generación de descripciones de puestos de trabajo, identificando tareas, sueldo y beneficios asociados al puesto.</p>
<p>Condiciones de trabajo y trato equitativo</p>	<p>Fomentar una política de contratación transparente, basada en puestos de trabajo, sin tener en cuenta género u orientación sexual.</p>
	<p>Establecer la aplicación de categorías profesionales asignadas a cada puesto de trabajo según ley evitando discriminaciones por género, raza, edad u orientación sexual.</p>
	<p>Promover un ambiente laboral respetuoso e inclusivo mediante la sensibilización y capacitación continua de todo el personal sin discriminación.</p>
	<p>Asegurar que todas las personas puedan acceder a permisos o licencias de manera igualitaria, sin que su identidad de género u orientación sexual suponga un obstáculo.</p>

	<p>Facilitar herramientas de trabajo necesarias para cumplir con las obligaciones del rol que se quiera cubrir, considerando las necesidades específicas de todos los géneros y asegurando un ambiente laboral igualitario.</p>
<p>Conciliación de la vida personal y familiar</p>	<p>Ofrecer flexibilidad horaria, permisos de paternidad y maternidad y licencias familiares a todas las personas, sin distinción de género.</p>
	<p>Combatir los estereotipos de género en torno a las responsabilidades familiares</p>
	<p>Garantizar que las personas que optan por la conciliación no sufran consecuencias negativas en su carrera profesional o en su salario.</p>
<p>Acceso y oportunidades de formación y desarrollo</p>	<p>Garantizar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin que existan prejuicios de género u orientación sexual en la asignación de estos recursos.</p>
	<p>Promover la igualdad de acceso a mentores y programas de desarrollo de liderazgo.</p>
	<p>Combatir estereotipos de género que puedan limitar las oportunidades de ciertas personas.</p>
<p>Prevención y protección contra el acoso laboral</p>	<p>Crear un canal seguro y confidencial para la denuncia de cualquier tipo de acoso o discriminación. La denuncia puede anónima o no, dependiendo del deseo del denunciante.</p>
	<p>Desarrollar y aplicar políticas de cero tolerancias hacia el acoso y la discriminación en el trabajo.</p>

	<p>Establecer procedimientos claros y efectivos para la prevención y resolución de casos de acoso y discriminación, proporcionando apoyo y protección a las víctimas y garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso.</p>
--	---

3.3. Protocolos específicos de igualdad e inclusión por tipo de actividad que deben seguir los miembros de la Red

Además de las pautas generales para cada uno de los integrantes de la Red en el ámbito de la igualdad, se relacionan a continuación las pautas específicas en materia de igualdad dirigidas a cada integrante de acuerdo con su ámbito de actividad. Estas pautas o acciones no son obligatorias, sino recomendaciones. Como se ha mencionado, estas pautas fortalecen la actividad y diferenciación de los integrantes de la Red, al profundizar aún más en su apuesta por la igualdad e inclusión.

02. Protocolo específico de igualdad de género y LGTBI+ para Pescaturismo de la Red Nacional de Turismo Pesquero

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 1. Turismo a bordo. Pescaturismo
Capacitación y Sensibilización	Organizar dinámicas interactivas para proporcionar habilidades, conocimiento y herramientas que mejoren el trato y comunicación con personas de diferentes géneros o identidades LGTBI+.
	Colocar cartelería e información en recursos online sobre políticas de no discriminación para fomentar la empatía y sensibilización sobre diversidad sexual y de género.
	Incluir una formación periódica sobre igualdad y diversidad en la atención a los turistas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados. Posibilidad de realizar ajustes en el atuendo de trabajo, buscando el confort y comodidad de los trabajadores. Establecer protocolos de seguridad en las embarcaciones y actividades turísticas, considerando las necesidades específicas de todos los géneros y asegurando un ambiente laboral igualitario.
Promoción de la Inclusión	Fomentar la inclusión de mujeres, personas LGTBI+ y otros grupos históricamente excluidos en roles que tradicionalmente han estado dominados por hombres, como la pesca o el manejo de embarcaciones.
	Visibilizar a las mujeres y a las personas LGTBI+ que trabajen en este sector, mostrando sus historias y logros, para inspirar a otras personas a participar en la actividad.
	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector de pescaturismo.

	<p>Asegurar la participación equitativa de todos los clientes en la jornada teniendo en cuenta la capacidad y condición física del turista, asegurando que todos los participantes de la actividad se consideran valorados y no menospreciados por su género o preferencia sexual.</p> <p>Combatir los estigmas y estereotipos de género asociados a los trabajos en el mar, generando grupos de actividades heterogéneas, siempre que las condiciones ajenas a la empresa lo permitan.</p> <p>Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.</p>
Lenguaje inclusivo y comunicación	<p>Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.</p> <p>Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.</p>
Liderazgo y toma de decisiones	<p>Realizar acciones de sensibilización dentro de las empresas de pescaturismo para eliminar estereotipos de género que puedan limitar las aspiraciones profesionales de personas que tradicionalmente han sido excluidas de ciertos roles.</p> <p>Fomentar la inclusión de mujeres y personas LGTBI+ en puestos de gestión y liderazgo en el sector de pescaturismo.</p>
Igualdad de remuneración y beneficios	<p>Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles en el pescaturismo.</p>
	<p>Asegurar que las condiciones laborales sean igualitarias en cuanto a horas de trabajo, descansos, vacaciones, y acceso a beneficios.</p>

Condiciones de trabajo y trato equitativo	Garantizar que las mujeres, personas transgénero y otras identidades de género tengan acceso a ropa y equipos de seguridad adecuados a sus necesidades.
Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Crear una cultura de trabajo inclusiva que valore tanto la vida laboral como la personal de todos los trabajadores, sin penalizar a aquellos que necesiten conciliar.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Implementar programas de formación y capacitación para mujeres y personas LGTBI+ en técnicas de pesca, seguridad en el mar, y gestión turística, de manera que no existan barreras en el acceso a estos puestos.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Establecer protocolos claros para la denuncia de casos de acoso laboral o discriminación.
	Promover una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.
	Implementar políticas de sensibilización para todos los trabajadores y empleadores sobre el respeto a la diversidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.

**03. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Turismo pesquero o marinero de
la Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 1. Turismo a bordo. Turismo pesquero o marinerero
Capacitación y Sensibilización	Potenciar el desarrollo de habilidades interpersonales a través de la comunicación respetuosa, resolución de conflictos y uso de lenguaje inclusivo para interceder, actuar y evitar situaciones de discriminación.
	Dar visibilidad sobre las políticas de igualdad de género y personal LGTBI+ en redes sociales, cartelería o folletos para la toma de conciencia tanto de empleados como clientes.
	Incluir una formación anual sobre igualdad y diversidad en la atención a los turistas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinerero.
	Promover que mujeres y personas LGTBI+ puedan acceder a roles de patronía de embarcaciones turísticas, guías de pesca y actividades recreativas marítimas.
	Combatir los estigmas y estereotipos de género asociados a los trabajos en el mar, generando grupos de actividades heterogéneas, siempre que las condiciones ajenas a la empresa lo permitan.
	Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.

Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
Liderazgo y toma de decisiones	Promover la igualdad en las oportunidades de ascenso facilitando medios para la formación en liderazgo y toma efectiva de decisiones.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.
	Asegurar que las mujeres y personas LGTBI+ cuenten con equipos de protección personal (ropa de trabajo, chalecos salvavidas, botas, etc.) diseñados para sus necesidades, garantizando la comodidad y seguridad en el trabajo en el mar.
	Combatir estereotipos de género asociados a los trabajos en el mar, y promover que personas de todos los géneros tengan la oportunidad de acceder a todos los roles.
Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Proporcionar programas de formación y capacitación en áreas clave como la pesca, la navegación, la gestión de tours, la seguridad marítima, y otros aspectos del turismo pesquero, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a ellos.

Prevención y protección contra el acoso laboral	Posicionar cartelera a bordo, visible, con QR escaneable, para facilitar la denuncia de casos de discriminación o acoso por parte de empleados y clientes.
--	---

**04. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Marisqueo a pie de la Red
Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinero en tierra. Marisqueo a pie
Capacitación y Sensibilización	Organizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y la inclusión en el sector, con el fin de cambiar estereotipos y prejuicios relacionados con el marisqueo a pie.
	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Impulsar políticas que favorezcan la igualdad de género en el sector, brindando apoyo y formación tanto a mujeres como a hombres que deseen desarrollarse profesionalmente en este ámbito.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinero en tierra.
	Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos. Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.
Liderazgo y toma de decisiones	Fomentar que las mujeres y personas LGTBI+ puedan ocupar roles de liderazgo en las asociaciones de mariscadores, en la toma de decisiones sobre normativas o gestión del recurso, y en la coordinación de actividades de recolección.

	<p>Crear programas de apoyo, formación y mentoría para ayudar a las personas de géneros menos representados a desarrollar habilidades de liderazgo y gestión en el sector.</p> <p>Promover la igualdad de género en los consejos de administración de cooperativas o asociaciones de mariscadores, así como en la toma de decisiones políticas que afecten al sector.</p>
Igualdad de remuneración y beneficios	<p>Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.</p>
Condiciones de trabajo y trato equitativo	<p>Eliminar barreras de acceso a la actividad, como estereotipos de género que puedan desincentivar a las mujeres o a personas con otras identidades de participar en el marisqueo a pie.</p> <p>Proveer equipo de protección adecuado para todas las personas trabajadoras, adaptado a sus necesidades, y garantizar que mujeres y personas con diferentes identidades de género también puedan acceder a vestimenta, botas y otros equipos en tallas y características que les resulten cómodos y funcionales.</p>
Conciliación de la vida personal y familiar	<p>Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.</p> <p>Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.</p>
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	<p>Ofrecer formación en seguridad y prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, sin distinción de género u orientación sexual.</p> <p>Apoyar la creación de redes de apoyo y mentores dentro del sector que fomenten el crecimiento de personas de todos los géneros, ofreciendo orientación profesional y personal.</p>

	<p>Ofrecer formación continua sobre nuevas técnicas de marisqueo, gestión sostenible de los recursos marinos y seguridad laboral, garantizando que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades para acceder a la capacitación.</p>
	<p>Promover la inclusión de las mujeres y personas LGTBI+ en programas de formación sobre gestión del recurso marisco, comercialización o marketing, para que puedan acceder a nuevas oportunidades de negocio o desarrollo.</p>
Prevención y protección contra el acoso laboral	<p>Establecer políticas claras contra el acoso sexual y laboral, creando protocolos para denunciar y actuar ante situaciones de acoso o discriminación.</p>

**05. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Oficinas del mar de la Red
Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinerero en tierra. Oficios del mar
Capacitación y Sensibilización	Fomentar la participación de mujeres, personas LGTBI+ y otros grupos históricamente excluidos en los oficios del mar, como la pesca, la guía turística relacionada con la pesca o la gestión de talleres de actividades marineras.
	Organizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y la inclusión en el sector, con el fin de cambiar estereotipos y prejuicios sobre los oficios del mar.
	Incluir una formación periódica sobre igualdad y diversidad en la atención a los turistas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en los oficios del mar.
	Visibilizar a las mujeres y a las personas LGTBI+ que trabajan en los oficios del mar, y reconocer sus logros y contribuciones al sector, con el objetivo de inspirar a otras personas a participar en estas actividades.
	Combatir los estigmas y estereotipos de género asociados a los oficios del mar generando grupos de actividades heterogéneas, siempre que las condiciones ajenas a la empresa lo permitan.
	Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.

Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.
Liderazgo y toma de decisiones	Fomentar que mujeres, personas LGTBI+ y otros grupos subrepresentados puedan acceder a roles de liderazgo en la gestión de actividades turísticas relacionadas con el mar.
	Fomentar la participación activa de estos grupos en la toma de decisiones sobre normativas del sector y la planificación de rutas turísticas, conservación marina, y promoción de actividades pesqueras y recreativas.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.
	Garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo y ascenso dentro de las empresas que operan en el sector del turismo pesquero o marinerero.
	Asegurar que las mujeres y personas de género diverso cuenten con equipos de protección personal (ropa de trabajo, chalecos salvavidas, botas, etc.) diseñados para sus necesidades, garantizando la comodidad y seguridad en el turismo pesquero o marinerero de tierra.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Promover la formación en seguridad laboral para todas las personas, garantizando que los protocolos de seguridad sean inclusivos y no excluyan a ninguna persona, independientemente de su género u orientación sexual.
	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de las personas en el uso de nuevas tecnologías aplicadas al turismo marítimo o en la sostenibilidad de las actividades pesqueras, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
	Proporcionar programas de capacitación y formación que cubran áreas clave del turismo pesquero o marítimo, como técnicas de pesca, gestión de actividades turísticas, marketing de productos marinos, y liderazgo en el sector, sin barreras basadas en el género.
	Fomentar la creación de redes de profesionales dentro del sector que promuevan el desarrollo y la visibilidad de las mujeres y las personas LGTBI+ en los oficios del mar.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en los tablones de anuncios de los distintos espacios a visitar.

**06. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Rutas Marineras en tierra de la
Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinero en tierra. Rutas marineras en tierra
Capacitación y Sensibilización	Fomentar la participación de mujeres, personas LGTBI+ y otros grupos históricamente excluidos en los oficios del mar, como la pesca, la guía turística relacionada con la pesca o la gestión de talleres de actividades marineras.
	Organizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y la inclusión en el sector, con el fin de cambiar estereotipos y prejuicios sobre los oficios del mar.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinero en tierra.
	Visibilizar a las mujeres y a las personas LGTBI+ que trabajan en los oficios del mar, y reconocer sus logros y contribuciones al sector, con el objetivo de inspirar a otras personas a participar en estas actividades.
	Combatir los estigmas y estereotipos de género asociados a los trabajos en el mar, generando grupos de actividades heterogéneas, siempre que las condiciones ajenas a la empresa lo permitan.
	Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.

	Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.
Liderazgo y toma de decisiones	Fomentar que mujeres, personas LGTBI+ y otros grupos subrepresentados puedan acceder a roles de liderazgo en la gestión de actividades turísticas relacionadas con el mar.
	Fomentar la participación activa de estos grupos en la toma de decisiones sobre normativas del sector y la planificación de rutas turísticas, conservación marina, y promoción de actividades pesqueras y recreativas.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.
	Garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo y ascenso dentro de las empresas que operan en el sector del turismo pesquero o marinerero.
	Asegurar que las mujeres y personas de género diverso cuenten con equipos de protección personal (ropa de trabajo, botas, etc.) diseñados para sus necesidades, garantizando la comodidad y seguridad en el turismo pesquero o marinerero de tierra.
Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.

Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	<p>Promover la formación en seguridad laboral para todas las personas, garantizando que los protocolos de seguridad sean inclusivos y no excluyan a ninguna persona, independientemente de su género u orientación sexual.</p>
	<p>Proporcionar programas de capacitación y formación que cubran áreas clave del turismo pesquero o marino, como técnicas de pesca, gestión de actividades turísticas, marketing de productos marinos, y liderazgo en el sector, sin barreras basadas en el género.</p>
	<p>Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de las personas en el uso de nuevas tecnologías aplicadas al turismo marino o en la sostenibilidad de las actividades pesqueras, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.</p>
	<p>Fomentar la creación de redes de profesionales dentro del sector que promuevan el desarrollo y la visibilidad de las mujeres y las personas LGTBI+ en los oficios del mar.</p>
Prevención y protección contra el acoso laboral	<p>Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.</p>
	<p>Comunicar el acceso al canal de denuncia en los tablones de anuncios de los distintos espacios a visitar.</p>

**07. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Actividades socioculturales de la
Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinero en tierra. Actividades socioculturales
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinero en tierra.
	Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.
Lenguaje inclusivo y comunicación	<p>Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.</p> <p>Hacer una formación interna de empresa, con ejercicio de roles, donde todos los trabajadores se pongan en lugar de diversos perfiles de clientes para asegurar la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.</p>
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.

Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.
Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de las personas en el uso de nuevas tecnologías aplicadas al turismo marítimo o en la sostenibilidad de las actividades pesqueras, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.

**08. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Comercialización de productos
de la Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinero en tierra. Comercialización de productos
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Impartir una formación sobre política de igualdad e inclusión de personas LGTBI+, acoso y canales de denuncia, antes de la incorporación del nuevo trabajador.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.
Liderazgo y toma de decisiones	Promover la igualdad en las oportunidades de ascenso facilitando medios para la formación en liderazgo y toma efectiva de decisiones.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Condiciones de trabajo y trato equitativo	Asegurar que las mujeres y personas de género diverso cuenten con equipos de protección personal (ropa de trabajo, calzado, EPIS, guantes...) diseñados para sus necesidades, garantizando la comodidad y seguridad del empleado.
Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Asegurar que todos los trabajadores tienen derecho a optar para cualquier puesto de trabajo de la compañía, dando acceso a la formación complementaria necesaria para llevar a cabo el puesto deseado, independientemente de la identidad de género del trabajador.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en el tablón de anuncios.

**09. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Actividades gastronómicas de la
Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 2. Turismo pesquero o marinero en tierra. Actividades gastronómicas
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Hacer dinámicas interactivas, con ejercicios de rol, donde todos los trabajadores adopten diversos perfiles de cliente, practicando y asegurando la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de todos los empleados por igual, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.

**10. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Acuiturismo de la Red Nacional
de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 3. Acuiturismo
Capacitación y Sensibilización	Organizar dinámicas interactivas para proporcionar habilidades, conocimiento y herramientas que mejoren el trato y comunicación con personas de diferentes géneros o identidades LGTBI+.
	Colocar cartelería e información en recursos online sobre políticas de no discriminación para fomentar la empatía y sensibilización sobre diversidad sexual y de género.
	Incluir una formación periódica sobre igualdad y diversidad en la atención a los turistas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Implementar políticas de igualdad de género que aborden todas las formas de discriminación y promuevan un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.
	Posibilidad de realizar ajustes en el atuendo de trabajo, buscando el confort y comodidad de los trabajadores.
	Establecer protocolos de seguridad en las embarcaciones y actividades turísticas, considerando las necesidades específicas de todos los géneros y asegurando un ambiente laboral igualitario.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del acuiturismo.
	Visibilizar a las mujeres y a las personas LGTBI+ que trabajan en acuiturismo, y reconocer sus logros y contribuciones al sector, con el objetivo de inspirar a otras personas a participar en estas actividades.
	Asegurar la participación equitativa de todos los clientes en la jornada teniendo en cuenta la capacidad y condición física del turista, asegurando que todos los participantes de la actividad se consideran valorados y no menospreciados por su género o preferencia sexual.

	<p>Combatir los estigmas y estereotipos de género generando grupos de actividades heterogéneos, siempre que las condiciones ajenas a la empresa lo permitan.</p> <p>Evitar discriminaciones entre clientes; bullying entre clientes.</p>
Lenguaje inclusivo y comunicación	<p>Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.</p> <p>Censurar comentarios o prácticas sexistas y promoviendo el respeto por todas las identidades de género y orientaciones sexuales.</p>
Liderazgo y toma de decisiones	<p>Fomentar la inclusión de mujeres y personas LGTBI+ en puestos de gestión y liderazgo en el sector de acuiturismo.</p> <p>Realizar acciones de sensibilización dentro de las empresas de acuiturismo para eliminar estereotipos de género que puedan limitar las aspiraciones profesionales de personas que tradicionalmente han sido excluidas de ciertos roles.</p>
Igualdad de remuneración y beneficios	<p>Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.</p>
Condiciones de trabajo y trato equitativo	<p>Asegurar que las condiciones laborales sean igualitarias en cuanto a horas de trabajo, descansos, vacaciones, y acceso a beneficios.</p> <p>Garantizar que las mujeres, personas transgénero y otras identidades de género tengan acceso a ropa y equipos de seguridad adecuados a sus necesidades.</p>
	<p>Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.</p>

Conciliación de la vida personal y familiar	Crear una cultura de trabajo inclusiva que valore tanto la vida laboral como la personal de todos los trabajadores, sin penalizar a aquellos que necesiten conciliar.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Implementar programas de formación y capacitación para mujeres y personas LGTBI+ en técnicas de pesca, técnicas de acuicultura, seguridad, y gestión turística, de manera que no existan barreras en el acceso a estos puestos.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Establecer protocolos claros para la denuncia de casos de acoso laboral o discriminación.
	Implementar políticas de sensibilización para todos los trabajadores y empleadores sobre el respeto a la diversidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.
	Promover una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

**11. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Comercios marineros de la Red
Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 4. Comercios marineros
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinerero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Hacer dinámicas interactivas, con ejercicios de rol, donde todos los trabajadores adopten diversos perfiles de cliente, practicando y asegurando la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de todos los empleados por igual, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.

**12. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Restaurantes marineros de la
Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 5. Restaurantes marineros
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinerero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Hacer dinámicas interactivas, con ejercicios de rol, donde todos los trabajadores adopten diversos perfiles de cliente, practicando y asegurando la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de todos los empleados por igual, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.

**13. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Alojamientos marineros de la
Red Nacional de Turismo Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 6. Alojamientos marinos
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinerero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Hacer dinámicas interactivas, con ejercicios de rol, donde todos los trabajadores adopten diversos perfiles de cliente, practicando y asegurando la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de todos los empleados por igual, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.

**14. Protocolo específico de igualdad de género
y LGTBI+ para Agencias especializadas y Clubes
de Producto de la Red Nacional de Turismo
Pesquero**

**turismo
pesquero**

Ámbito de la igualdad	Pautas específicas de igualdad 7. Agencias especializadas y Clubes de Producto
Capacitación y Sensibilización	Promover la diversidad en el sector, tanto entre trabajadores como entre empleadores.
	Fomentar un ambiente de respeto, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
Políticas de igualdad de género e inclusión para personas LGTBI+	Hacer una formación anual explicando las políticas de igualdad de género e inclusión para personas de LGTB+.
Promoción de la Inclusión	Hacer foco en la incorporación equitativa de personal cualificado promoviendo la igualdad de género y la inclusión en el sector del turismo pesquero o marinerero en tierra.
Lenguaje inclusivo y comunicación	Promover el uso de un lenguaje que respete la diversidad de género, orientación sexual e identidades de los clientes y compañeros de trabajo; asegurando un entorno laboral acogedor e inclusivo para todos.
	Hacer dinámicas interactivas, con ejercicios de rol, donde todos los trabajadores adopten diversos perfiles de cliente, practicando y asegurando la eliminación de prejuicios, y el uso de lenguaje inclusivo.
Liderazgo y toma de decisiones	Impartir formaciones de liderazgo para cargos de nivel medio a todos los empleados por igual.
Igualdad de remuneración y beneficios	Revisar y corregir posibles desigualdades salariales entre personas de diferentes orientaciones sexuales o identidades de género que desempeñen los mismos roles.
Condiciones de trabajo y trato equitativo	Regular y asegurar condiciones de trabajo justas para todos los empleados, sin discriminación en cuanto a los derechos laborales (vacaciones, descanso, beneficios) por género u orientación sexual.

Conciliación de la vida personal y familiar	Fomentar un entorno laboral que no discrimine a las personas por su decisión de formar una familia o por las responsabilidades que puedan tener fuera del ámbito laboral.
	Promover la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de la conciliación.
Acceso y oportunidades de formación y desarrollo	Ofrecer cursos y talleres que promuevan la capacitación de las personas en el uso de nuevas tecnologías aplicadas al turismo marino, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de mejorar sus habilidades.
Prevención y protección contra el acoso laboral	Facilitar a clientes y empleados acceso a los canales de denuncia a través de redes sociales, o página web comercial, asegurando el anonimato de la denuncia.
	Comunicar el acceso al canal de denuncia en un lugar visible de la entrada.



Anexo I. Normativa reguladora

Declaración Universal de Derechos Humanos

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Constitución Española

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer

Tratado de Ámsterdam

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad

Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género

Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y Protección a sus Víctimas

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres

Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Ley 15/2021, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género

Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres



Anexo II. Referencias Bibliográficas.

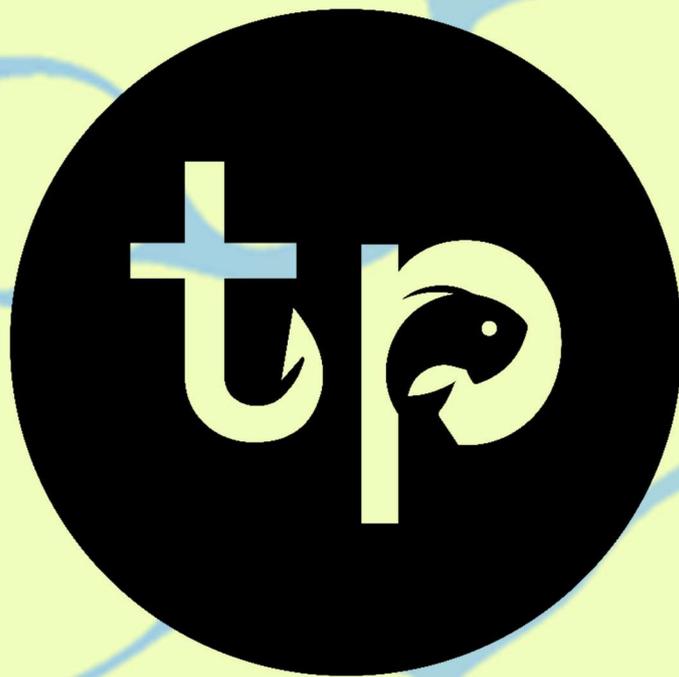
Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027: Este plan, desarrollado por la Secretaría General de Pesca, incluye medidas específicas para promover la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola.

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero: Esta red ofrece recursos y guías para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero.

Guía de Buenas Prácticas de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola: Esta guía, elaborada por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, proporciona ejemplos de buenas prácticas y medidas para promover la igualdad de género en el sector.

Cuadernos de Turismo, 46, (2020), 459-487 “**El turismo marineró como opción de desarrollo local sostenible a partir del empoderamiento femenino**” Iria Caamaño Franco, María Andrade Suárez y Antonio Pérez-García

Evaluación del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 del Gobierno de España, ministerios de agricultura, pesca y alimentación.



turismopesquero.es