

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Manual del curso

ACCIONES DE FORMACIÓN TRANSVERSAL



REDMAR

Formación específica sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE AGRICULTURA Y PESCA,
ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE



20
AÑOS

PROGRAMA
pleamar



Unión Europea

Fondo Europeo Marítimo y
de Pesca (FEMP)

FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo



Organización de Productores
de Bacalao Congelados de
Merluccios, Cefalópodos y
Especies Varias



Promoción de la Igualdad de Oportunidades

Página 2 de 11



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	6
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO	9
Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020)	9
Proyecto REDMAR	10



REDMAR

INTRODUCCIÓN

Trataremos en este manual la Igualdad de Género basándonos en el “Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola¹” del MAPAMA, y en el estudio realizado por Fundación Mujeres para este proyecto titulado “Estudio comparativo sobre la situación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los diferentes países miembro de NAFO”.

El Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva² del MAPAMA arroja los siguientes datos:

Inscritos en el régimen especial del mar			
GRUPO	SUBGRUPO	DETALLE	Nº
GRUPO 1º	C. Ajena	Pesca	4.188
	C. Propia	Pesca	49
GRUPO 2º	2A	2A C. Ajena	3.081
		2A C. Propia	472
	2B	2B C. Ajena	3.109
		2B C. Propia	1.017
GRUPO 3º	C. Ajena	C. Ajena	4.495
	C. Propia	Pesca	5.237
TOTAL HOMBRES			21.648
GRUPO 1º	C. Ajena	Pesca	448
	C. Propia	Pesca	5
GRUPO 2º	2A	2A C. Ajena	13
		2A C. Propia	6
	2B	2B C. Ajena	21
		2B C. Propia	26
GRUPO 3º	C. Ajena	C. Ajena	258
	C. Propia	Pesca	454
TOTAL MUJERES			1.231

Fuente: Instituto Social de la Marina, 2016.

Mujeres dentro del REM:

- Mariscadoras.
- Rederas.
- Otros oficios en tierra.

La representatividad de la mujer en la pesca extractiva es muy reducida.

5,4%

1

http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/Documentos/documentacion/doc_igualdad/plan_igualdad_sector_pesquero_acuicola_15_20.pdf

² http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva_tcm30-435373.pdf

Empleo a bordo				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Mujeres
Total Atlántico Norte	17.650	278	17.928	1,55
Total Mediterráneo	7.747	0	7.747	0
Total Otras regiones	6.387	2	6.389	0,03
TOTAL	31.784	280	32.064	0,87

Fuente: MAPAMA. Encuesta Económica de Pesca Marítima. Principales resultados. 2015.

Áreas formativas	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres sobre total de ambos
Certificados de especialidad	1.361	160	1.521	10,5%
Cualificaciones para el trabajo a bordo	32	4	36	11,1%
Electricidad y electrónica	55	1	56	1,8%
Idiomas	21	3	24	12,5%
Mecánica industrial	47	0	47	0,0%
Sanidad marítima	3.058	249	3.307	7,5%
Seguridad marítima y lucha contra la contaminación	2.350	367	2.717	13,5%
Títulos profesionales	323	42	365	11,5%
TOTAL	7.247	826	8.073	10,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISM, 2014

Este diagnóstico, realizado en base a la realización de encuestas a las profesionales del sector, refleja que un alto porcentaje no se sienten discriminadas en su trabajo por ser mujeres aunque muchas de ellas afirman que las condiciones laborales en el sector de la pesca extractiva no son iguales para hombres que para mujeres, sufriendo estas últimas una mayor desigualdad.

Las razones que las encuestadas muestran como factores de esta desigualdad son por un lado la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que sigue asociándose exclusivamente a la mujer el papel de cuidadora, y también a los prejuicios sobre las capacidades diferentes entre hombres y mujeres, asociando a estas últimas una menor capacidad de carga y esfuerzo.

Por otro lado también se señala que la falta de adaptabilidad de los barcos para albergar tripulaciones mixtas dificulta el acceso en ciertos segmentos de flota.

El proyecto REDMAR en su primera fase, identificó las siguientes necesidades para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la pesca extractiva:

NECESIDADES
Facilitar el acceso de las mujeres a la pesca y a la formación específica.
Tener en cuenta a las mujeres a la hora de diseñar la habitabilidad de un barco.
Acabar con prejuicios infundados (como la falta de fuerza de la mujer para trabajar en un barco) y terminar con el efecto perturbador de las tripulaciones
Mayor decisión de los empresarios a la hora de acometer estas reformas.

MARCO NORMATIVO

Históricamente la mujer ha desempeñado un papel menos visible y público que los hombres, y la diferenciación por sexo ha marcado la cotidianidad de sus vidas y trabajos. La concienciación de esta desigualdad ha calado en las sociedades occidentales, por lo que el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es hoy un hecho jurídico, con disposiciones específicas y reconocimiento transversal en el resto de políticas que le competen.

La pesca española no es ajena a la desigualdad ni tampoco a la lucha por la erradicación de la misma a través de la implantación de programas y normativa garante de la igualdad entre sexos. En el sector pesquero encontramos una división de género muy marcada, tanto en el ámbito del trabajo, como en las actividades y roles desempeñados dentro de los grupos y organizaciones.

Es por esto que se ha atendido desde diferentes instancias a regular esta situación, para dotar de un tratamiento jurídico y social igualitario, y acabar con situaciones discriminatorias perpetuadas por el tiempo y la costumbre:

- Desde 1982 se han desarrollado cinco **programas de acción comunitaria de Igualdad de Oportunidades**. Cada programa crea un marco de actuaciones, destina medios e impulsa a los Estados a generar también sus propios programas. Los programas de acción comunitaria tienen su continuidad territorial en los **Planes nacionales, autonómicos y locales** que, con las mismas directrices adaptan sus actuaciones a la realidad diferente según el territorio.
- La **Constitución Española** en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, además se consagra la obligación de los poderes

públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y los grupos en los que se integra sea efectiva.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Se trata de una la ley integral que regula el principio de igualdad entre sexos y que tiene por objeto “...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 - 2016**

El 5 de marzo de 2010 la Comisión emitió una comunicación “**Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres: Una carta de la mujer**”, que tiene como objetivo promover la igualdad de forma eficaz en Europa y en el mundo.

La **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 -2015** aprobada por la Comisión, presenta diferentes objetivos a alcanzar y prioridades definidas en la Carta de la Mujer, destinadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, sociedad,...

La **Estrategia Europa 2020** se orienta en el apoyo al empleo, la productividad y la cohesión social donde la igualdad de oportunidades tiene un papel de oportunidades.

La incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres también se ha incluido en la legislación sobre pesca. Al igual que en el resto de actuaciones políticas, la aplicación del enfoque integrado supone la adopción de disposiciones que abarcan de forma específica esta temática, así como el seguimiento transversal en todas las políticas que reglan las actividades pesqueras de nuestras costas.

Normativa específica del sector pesquero:

1. **Política Pesquera Común:** se especifica en ella que se deben cumplir los objetivos relativos al principio de igualdad: reconocimiento histórico del papel socioeconómico de las mujeres en la pesca, no discriminación por razón de sexo, medidas sociales y ayudas al desempleo, así como el fomento del empoderamiento y del asociacionismo femenino.
2. El **Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP)** para el periodo 2014 -2020, recoge la obligación de los Estados miembros a velar por el acceso a la formación permanente, especialmente orientada a sectores de la población menos favorecidos como jóvenes y mujeres. También contempla ayudas a la promoción y mantenimiento de asociaciones de mujeres que contribuyan a aumentar su visibilidad y reconocimiento, destinando fondos al desarrollo de informes de recopilación y diagnóstico de empleo femenino en el sector pesquero y acuícola.



La Dirección General de Ordenación Pesquera, a través de la Subdirección General de Economía Pesquera, elaboró el **“Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020)”**, que fue presentado durante el **4º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero**, celebrado en marzo de 2015.

La **Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero** es una organización de carácter nacional, promovida por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA), a través de la Secretaría General de Pesca, con el objetivo de impulsar el papel de la mujer en el sector pesquero, así como el asociacionismo, la comunicación y el intercambio de iniciativas y mejores prácticas entre las mujeres que trabajan o desean trabajar en el ámbito de la pesca, en cualquiera de sus distintas áreas.

El objetivo de la Red es aportar visibilidad y refuerzo a la labor que realizan tanto los diferentes colectivos de mujeres del sector como las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades en este ámbito de actividad.

Esta red ha publicado múltiples informes y diagnósticos, entre ellos el ya citado **Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la pesca extractiva**.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PESQUERO

Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020)

El **Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020)** del MAPAMA pretende establecer directrices que permitan erradicar o aminorar situaciones de discriminación. Es necesario marcar como preferentes determinados aspectos o situar el foco en aquellas situaciones donde la desigualdad tiene especial impacto o se dan circunstancias de mayor gravedad. Para ello se articula en 4 ejes prioritarios con objetivos concretos en cada uno de ellos:

Eje prioritario 1: Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral en el sector pesquero e impulsar el emprendimiento femenino.

Objetivo 1.1: Promover la incorporación laboral de las mujeres al sector pesquero y acuícola

Objetivo 1.2: Promover el emprendimiento femenino de cara a potenciar la creación de nuevos empleos en el sector pesquero y acuícola.

Eje prioritario 2: Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola

Objetivo 2.1: Promover una remuneración justa, evitando la precariedad, la brecha salarial y la clasificación profesional por razón de sexo.

Objetivo 2.2: Desarrollar alternativas y mecanismos para compensar la alta temporalidad y los periodos de inactividad

Objetivo 2.3: Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad

Objetivo 2.4: Facilitar y asegurar unas condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

Objetivo 2.5: Impulsar el reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.

Objetivo 2.6: Adaptación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Eje prioritario 3: Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector.

Objetivo 3.1: Visibilizar el papel de las mujeres y su contribución al sector pesquero y acuícola.

Objetivo 3.2: Aumentar el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector.



Eje prioritario 4: Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

Objetivo 4.1: Promover la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión y gestión del sector pesquero y acuícola.

Objetivo 4.2: Incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas de pesca.

Para cada objetivo de cada eje, se marcan unas actuaciones determinadas como ejemplo de acciones que se podrían llevar a cabo para alcanzar dicho objetivo.

Proyecto REDMAR.

El proyecto REDMAR centra sus esfuerzos en la inclusión de la mujer en la pesca extractiva.

En la primera fase del proyecto REDMAR, donde como se especificó en apartados anteriores se habían definido una serie de necesidades, también se habían propuesto una serie de propuestas para poder cubrirlas:

NECESIDADES	PROPUESTAS
Facilitar el acceso de las mujeres a la pesca y a la formación específica.	Desarrollo de programas y normativas de inserción. Promover cursos del sector dirigidos expresamente a las mujeres.
Tener en cuenta a las mujeres a la hora de diseñar la habitabilidad de un barco.	Contemplar aseos y camarotes diferenciados, especialmente en los espacios destinados a la marinería.
Acabar con prejuicios infundados (como la falta de fuerza de la mujer para trabajar en un barco) y terminar con el efecto perturbador de las tripulaciones mixtas.	Cursos de concienciación en igualdad y mecanismos de prevención de la discriminación por sexo; adaptación de los roles de los tripulantes y modificaciones de hábitos.
Mayor decisión de los empresarios a la hora de acometer estas reformas.	Apoyo y financiación de la Administración y la UE para la habilitación de buques.

En la segunda fase del proyecto, en la cual nos encontramos inmersos, hemos definido la siguiente estrategia basada en pasos a dar por los diferentes actores implicados en el proceso de formación y contratación de la mujer en la pesca extractiva (conclusiones extraídas del primer workshop celebrado en 2018):

- Las escuelas náutico pesqueras creen necesaria la promoción de la formación pesquera en centros educativos de secundaria y bachillerato, con el objetivo de que resulte atractivo el sector para las nuevas generaciones. Así mismo consideran necesario introducir la

perspectiva de género de forma trasversal en el currículo de dichas enseñanzas y que esta formación alcance igualmente al cuadro docente.

- Escuelas y sector consideran fundamental la colaboración para que las-os tituladas-os que terminan sus estudios puedan realizar los periodos de prácticas correspondientes y posteriores periodos de embarque para obtener los días de mar que den acceso al título completo. Aquí también se ha dejado claro por parte del sector que debe cambiar la rigidez del sistema de prácticas actual, en cuanto al periodo del año en el cual se debe embarcar al alumnado y también por cuánto tiempo, lo que ocasiona actualmente problemas a las empresas dispuestas a llevarles-as a bordo.
- El sector ha puesto de manifiesto su interés en incluir mujeres en sus tripulaciones, pero también ha querido dejar claros los impedimentos actuales para la mejora de la habilitación consecuencia de la legislación actual. Se ha intentado cambiar esta ley para mejora de la vida a bordo y de la seguridad de las tripulaciones pero no ha sido posible, por lo que la necesidad de introducción de mujeres a bordo sería una razón más para solicitar que esta ley se modifique.
- Por último, se cree que es necesaria una mayor sensibilización y concienciación de la sociedad, por considerarse la inclusión de la mujer en los trabajos a bordo necesaria y positiva, de forma que poco a poco se vaya acabando con los prejuicios infundados sobre la valía de la mujer para los trabajos a realizar y que se normalice la visión de una mujer como parte de la tripulación de un barco de pesca.