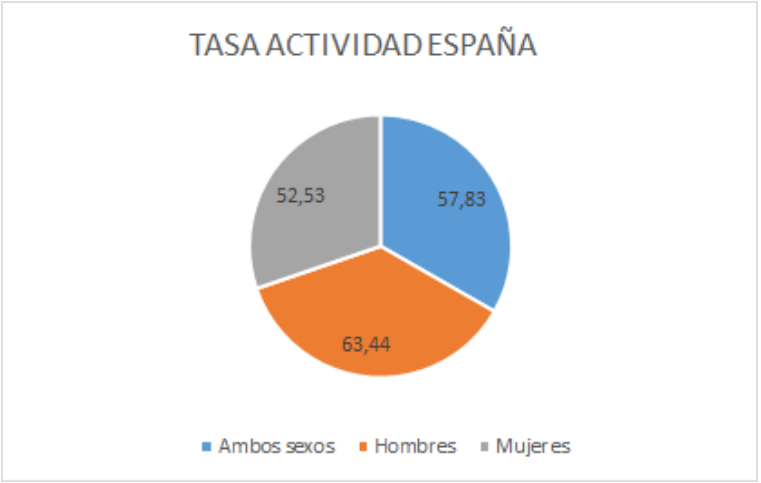
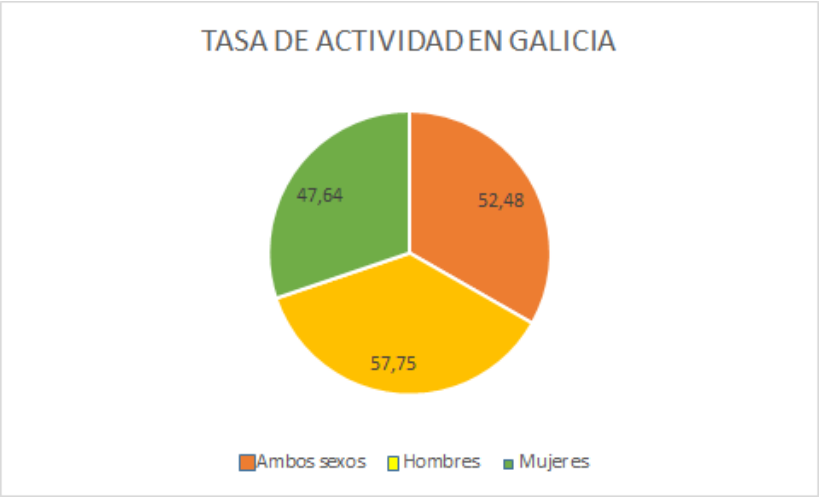
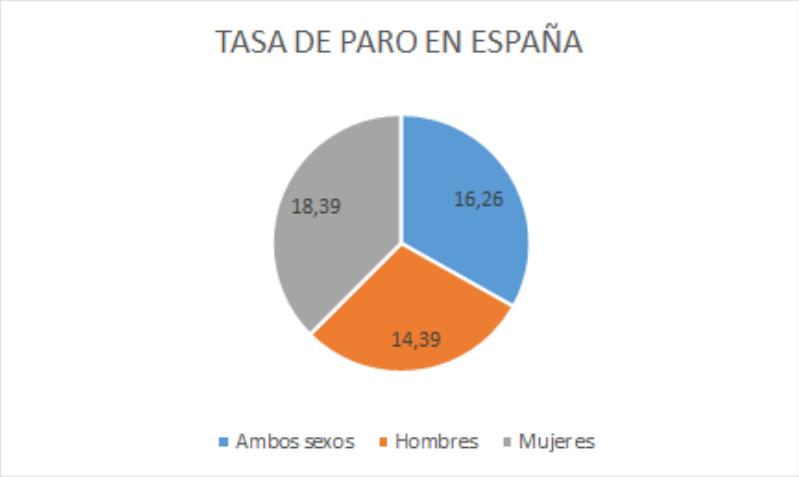
ESTRATEGIA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR MARÍTIMO PESQUERO: LOS PLANES DE IGUALDAD

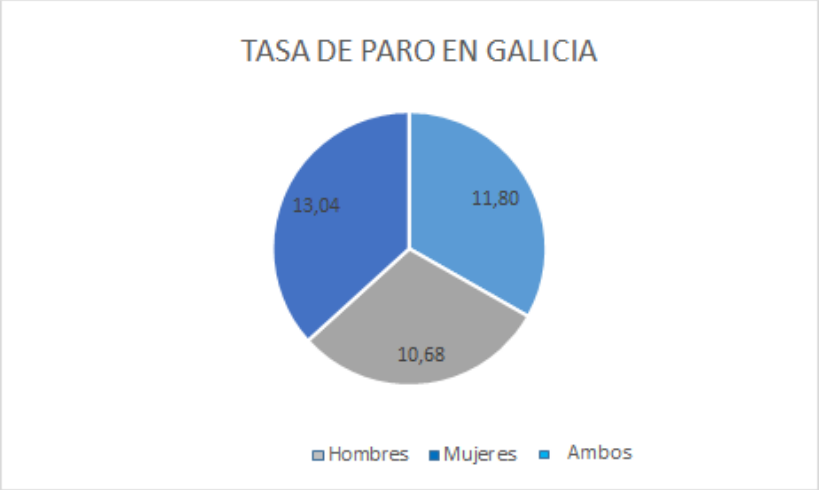
REDMAR

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN



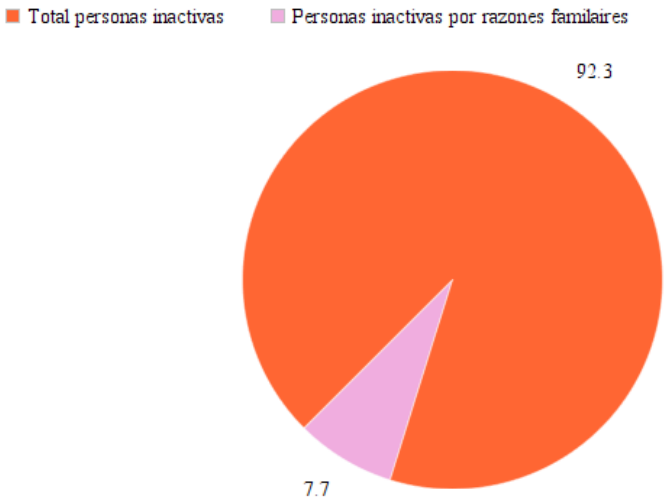


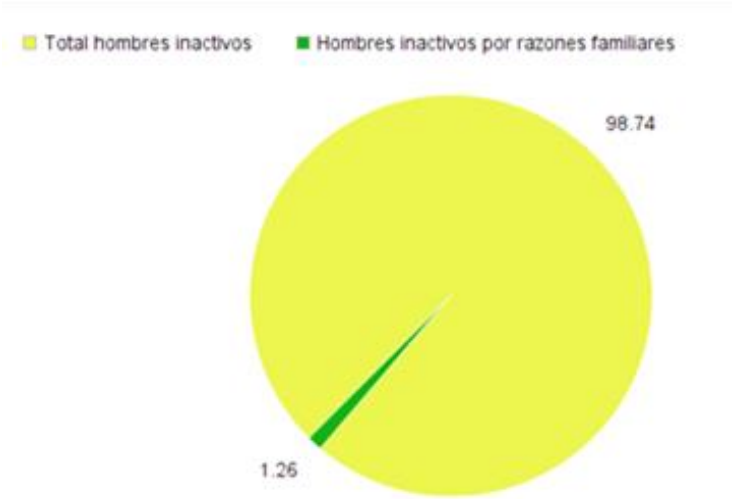


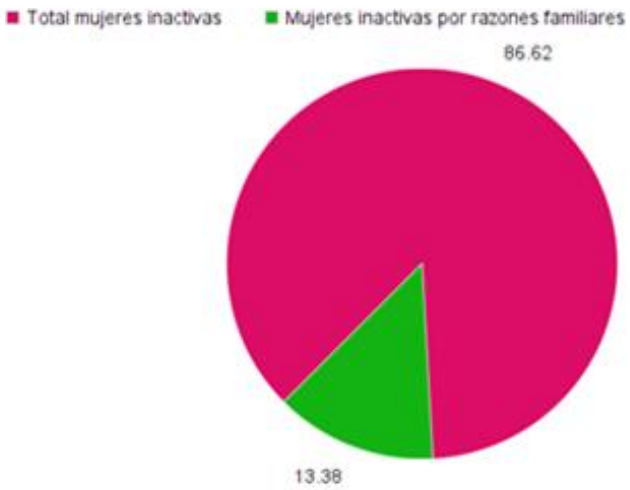


INE, EPA 3º Trimestre 2020

TOTAL PERSONAS INACTIVAS







HOMBRES INACTIVOS

MUJERES INACTIVAS

INE, EPA, 3 º Trimestre 2020

CONTRATO INDEFINIDO

- Tiempo parcial

81,3%

18,7%

CONTRATO TEMPORAL

- Tiempo parcial

66%

34%

INE, EPA 3 Trimestre 2020

Hacia una mayor presencia de la mujer a bordo de los pesqueros

2 marzo, 2018

ROCÍO BÉJAR, CEPESCA

En estos próximos meses, una mujer embarcará en un buque pesquero y se desarrollarán distintas acciones de sensibilización dentro del proyecto Redmar II, que en esta nueva edición vuelve a apostar por promover la igualdad de oportunidades en un sector en el que la

REDMAR

Mujeres de la pesca de toda Europa claman por igualdad laboral en Bruselas

Las gallegas desembarcan en la capital para reivindicar su papel clave en el sector

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza los 800 euros en la pesca y la agricultura

REDMAR

El Govern ha elaborado un plan para reducir la desigualdad en ambos sectores económicos

NOTICIA GENERAL europaazul 10 marzo, 2019

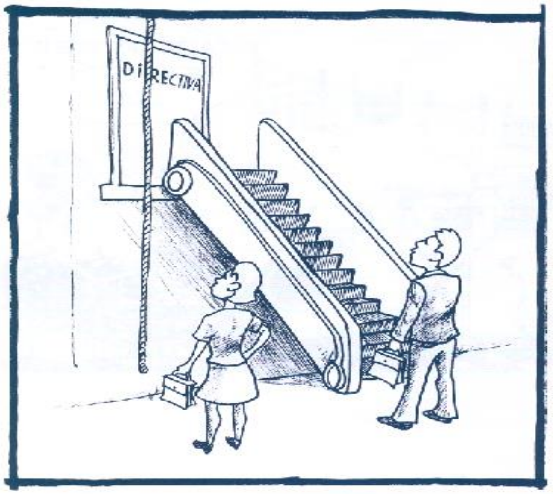
Comentarios desactivados en Las mujeres representan el 5,4% de la pesca extractiva y el 62,9 % del total de mariscadoras

Las mujeres representan el 5,4% de la pesca extractiva y el 62,9 % del total de mariscadoras

GOBIERNO DE ESPAÑA · VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO · MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO · Fundación Biodiversidad · PROGRAMA pleamar · Unión Europea · Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) · FUNDAMAR Fundación para la Pesca y el Marisqueo · OPPC-3 · 25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

REDMAR

Por ello se necesita intervenir



José Santos
Accésit 1º

POLÍTICAS DE IGUALDAD

REDMAR

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Es decir….

Son las medidas puestas en marcha para promover la plena integración de hombres y mujeres en la vida política, social y económica y favorecer el que la igualdad formal se convierta en igualdad real

REDMAR

IMPLICACIONES DIRECTAS DE LA LOIEMH 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LAS EMPRESAS

OBLIGACIONES GENERALES

- Respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato
- Medidas de conciliación
- Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

- Planes de igualdad
- Responsabilidad Social de las Empresas
- Consejos de Administración

OTRAS FÓRMULAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

- Distintivo de "Igualdad en la empresa".
- Contratación con la Administración.

Planes de igualdad

1. En el caso de las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras,** deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad **cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable**, en los términos previstos en el mismo.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, **cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador** la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

REDMAR

PLANES DE IGUALDAD

FASE PREVIA: EL COMPROMISO

igualdad = valor estratégico en la organización

Implicación de toda la organización

Impulsado desde la más alta dirección

El papel de las partes

REDMAR

La Dirección de la Organización

La Plantilla

La Comisión Negociadora

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

La Comisión Negociadora

REDMAR

Desarrollo

DESIGNACIÓN DE COMPONENTES

- La dirección designa a sus componentes: personas habilitadas para la toma de decisiones de diferentes áreas o departamentos de la organización y necesariamente del departamento de recursos humanos.
- La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras elegirán a las personas que les representarán (recomendable que haya una persona por cada uno de los sindicatos con presencia en la organización).

FIRMA DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

- Documento que define las competencias de este grupo de trabajo.
- Resulta necesario como referencia para la definición de responsabilidades

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

- Para que los miembros de la Comisión sean un referente para que la plantilla exprese sugerencias o necesidades.

GOBIERNO DE ESPAÑA · VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO · MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO · Fundación Biodiversidad · PROGRAMA pleamar · Unión Europea · Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) · FUNDAMAR Fundación para la Pesca y el Marisqueo · OPPC-3 · 25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

La Comisión Negociadora

Funciones

- **Negociación del diagnóstico y diseño de las medidas** que integrarán el Plan de Igualdad.
- **Realización y/o supervisión del diagnóstico** y elaboración del informe de resultados.
- **Identificación de las medidas prioritarias**, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos para su implantación, las personas responsables, el diseño de un cronograma de actuaciones.
- **Impulso de la implantación** del Plan de Igualdad en la empresa.
- **Definición de los indicadores de medición** y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
- **Impulso de las acciones de información y sensibilización** a la plantilla.

REDMAR

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

¿Con qué herramientas trabajo?

DIAGNÓSTICO

PLAN DE IGUALDAD

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

REDMAR

¿Por qué un Diagnóstico de Igualdad?

Artículo 46. Concepto y contenido

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Elaboración del Diagnóstico

REDMAR

Finalidad

- Conocer la situación de una organización en materia de igualdad, identificando fortalezas y debilidades para poder definir pautas de mejora.
- Identifican los posibles desequilibrios o desigualdades de participación de mujeres y hombres y sus causas para facilitar una posterior definición de medidas que mejoren esta situación.
- Paso previo a la definición del Plan de Igualdad.

Papel de las partes

- Dirección de la Empresa (departamento de RR.HH.): recabar toda la información de la organización -de la gestión de los recursos humanos y de la plantilla- necesaria para elaborar el diagnóstico.
- Comisión Negociadora: apoyar la recogida de información y en la difusión de los principales resultados del diagnóstico entre la plantilla.

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

¿Qué es el análisis de género?

Se han de poner en relación los datos de los hombres con los de las mujeres, a fin de identificar posibles desigualdades.

¿Qué analiza un diagnóstico?

REDMAR

1 LA ORGANIZACIÓN

¿Qué?

- *Actividad / Sector*
- *Antigüedad*
- *Responsabilidad Social*
- *Sistemas de Calidad*

REDMAR

2 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Distribución por sexo
- Distribución por edad
- Distribución por nivel de estudios
- Distribución por categorías profesionales
- Distribución por Direcciones Territoriales
- Distribución por tipo de contrato
- Distribución por tipo de jornada
- Distribución por antigüedad.

SIEMPRE DESAGREGADA POR SEXO

REDMAR

3 GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Selección del personal
- Formación
- Promoción Profesional
- Política Salarial
- Comunicación interna y externa
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Prevención de riesgos laborales y salud laboral
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

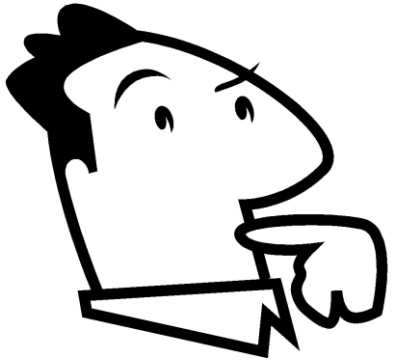
GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

REDMAR

¿se contratan menos mujeres?

¿en qué niveles jerárquicos se contratan más mujeres?



¿como se ha dado a conocer la vacante?

¿los criterios de selección son objetivos?

¿con qué tipo de contrato?

¿en qué puestos se contratan más mujeres?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

FORMACIÓN CONTINUA

REDMAR

¿la formación está vinculada a la promoción?

¿qué tipo de formación reciben las mujeres? ¿y los hombres?

¿reciben mujeres y hombres las mismas horas de formación?

¿se forman menos mujeres que hombres?

¿se tienen en cuenta los intereses de la plantilla?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

REDMAR

¿promocionan más mujeres que hombres?

¿los criterios de promoción son objetivos?

¿a qué puestos y niveles promocionan las mujeres? Y los hombres?

POLÍTICA SALARIAL

REDMAR

¿mujeres y hombres reciben similar remuneración en conjunto?

¿y por niveles profesionales?

¿reciben las trabajadoras los mismos pluses que los trabajadores?

¿Qué puestos conllevan pluses? ¿Los ocupan mujeres u hombres?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

REDMAR

¿La empresa conoce las necesidades de conciliación de la plantilla?

¿Utilizan las mujeres diferentes permisos y/o medidas que los hombres?

¿Conocen la plantilla sus derechos en materia de conciliación?

¿Hay medidas de conciliación para facilitar la participación en la formación?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

SALUD LABORAL

REDMAR

¿sufre daños la salud de las trabajadoras embarazadas?

¿hay una mayor incidencia de accidentes de trabajo en las mujeres?

¿se han dado casos de acoso sexual o por razón de sexo?

¿Existe un protocolo de actuación frente al acoso?

¿reciben formación para la PRL todas las mujeres? Y los hombres?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

COMUNICACIÓN

REDMAR

¿llega la información a toda la plantilla?

¿las imágenes que representan a la empresa transmiten estereotipos de género?

¿las comunicaciones utilizan un lenguaje que visibiliza a las mujeres?

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

Y después del diagnóstico……

EL PLAN DE IGUALDAD

REDMAR
GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

PLAN DE IGUALDAD=PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Debe elaborarse una **programación** para la ejecución del Plan de Igualdad en el que se establezca para cada una de las medidas: cuándo se van realizar, quién las va a realizar, qué coste van a suponer, y los mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores, personas responsables, periodicidad…)

PAUTAS PARA LA PUESTA EN MARCHA

- La puesta en marcha de un Plan de igualdad implica un proceso de **cambio organizativo** importante que va acompañado de un cambio de mentalidades y de rutinas de la organización.
- Es necesario **integrar** explícitamente y programar en las actividades habituales de cada área funcional o departamento de la empresa las acciones que le corresponda ejecutar del Plan de Igualdad.
- El Plan debe ser una **herramienta flexible**, que pueda adaptarse a nuevas necesidades y demandas de la plantilla y a los cambios internos y externos que se produzcan

EL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN debe especificar:

REDMAR

OBJETIVOS	Definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico: los desequilibrios a corregir
MEDIDAS	Dirigidas a corregir cada uno de los desequilibrios detectados y a garantizar la política y práctica de gestión en base al principio de igualdad de oportunidades. Su desarrollo permitirá alcanzar los objetivos definidos
PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	Pasos a seguir para la puesta en marcha de la medida
CRONOGRAMA	El tiempo para desarrollar todas las acciones y la secuencia de éstas
PERSONAS RESPONSABLES	La persona o grupo que, según la naturaleza y contenido de la acción, serán responsables de su desarrollo
RECURSOS	Los recursos económicos, materiales o humanos necesarios para el desarrollo de cada acción
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Definir los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados

Ejemplo

REDMAR

ÁREA DE ACTUACIÓN	Acceso a la organización
DIAGNÓSTICO	Escasa recepción de candidaturas de mujeres
OBJETIVO	Incrementar la presencia de trabajadoras en la empresa
MEDIDA	Redactar las ofertas de empleo en lenguaje neutro

PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	RESPONSABLES	RECURSOS
Redacción de las ofertas que se publiquen respetando los criterios de igualdad en cuanto al lenguaje.	Responsables Departamentos y Comisión Negociadora	No precisa dotación presupuestaria

CRONOGRAMA	Primer semestre de 2021
INDICADORES	- Porcentaje de ofertas redactadas en lenguaje neutro sobre el total - Incremento producido en el porcentaje de candidaturas de mujeres tras la puesta en marcha de la medida
RESULTADOS SEGUIMIENTO	

Ejemplo

REDMAR

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
DIAGNÓSTICO	Inexistencia de un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso
OBJETIVO	Evitar que se produzcan situaciones de acoso en la empresa
MEDIDA	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso

PROCEDIMIENTO IMPLANTACIÓN	RESPONSABLES	RECURSOS
Revisión de modelos de protocolos Planteamiento de los principios que la empresa desea reflejar Adaptación de modelo de protocolo a las características y principios de la empresa y redacción final	Dirección y Comisión Negociadora	No precisa dotación presupuestaria

CRONOGRAMA	Segundo trimestre 2021
INDICADORES	- Existencia y características del protocolo - Porcentaje de personal al que se ha difundido el protocolo - Nº de casos/denuncias recogidas
RESULTADOS SEGUIMIENTO	

EL PLAN DE IGUALDAD

REDMAR

Algunas claves para el desarrollo del Plan de Igualdad…

- Información permanente de su desarrollo a todo el personal
- Canales de comunicación que hagan partícipe del proceso a todo el personal
- Seguimiento de cada una de las acciones con la implicación de todas las personas responsables de desarrollar el Plan desde el inicio de la ejecución del Plan
- Flexibilidad del Plan para adaptarse a nuevas necesidades y demandas de la plantilla y/o colectivo objeto del mismo

Empresas del sector pesquero con P.I.

- ARVI (2014-2016)

- TRANSMEDITERRÁNEA (2016-2019)

- ANFACO-CECOPESCA (2017-2020)

- PLAN PARA LA IGUALDAD EN EL SECTOR PESQUERO Y ACUÍCOLA (2015/2020)

RECOMENDACIONES

REDMAR

- Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo para conocer la situación de las mujeres en el sector.

- Promover la ruptura de estereotipos en la elección de estudios e incorporar información sobre las salidas profesionales vinculadas a la formación marítima pesquera en los centros educativos.

- Fomentar una mayor presencia de mujeres a bordo de los barcos pesqueros, tratando de visibilizar de forma positiva a las mujeres que desempeñan dichos puestos.

- Promover el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas armadoras, no sólo en la gestión administrativa.

- Promover la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas del sector.

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN

REDMAR

GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO
Fundación Biodiversidad
PROGRAMA pleamar
Unión Europea
Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)
FUNDAMAR
Fundación para la Pesca y el Marisqueo
OPPC-3
25 AÑOS mujeres FUNDACIÓN