



La Pescadería **EN VERDE**

A decorative horizontal bar consisting of ten squares in a gradient of colors from blue to green.



Elaborado por el equipo técnico de FEDEPESCA

TEMA 8

IGUALDAD

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN, DEFINICIÓN GENÉRICA DE IGUALDAD
- ¿QUÉ SE ENTIENDE POR IGUALDAD DE GÉNERO?
- DATOS DEL SECTOR: MUJERES EN EL COMERCIO DETALLISTA DE PRODUCTOS PESQUEROS.
- IGUALDAD EN EL SECTOR PESQUERO
- RECOMENDACIONES EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS EMPRESAS
- ACTUALIDAD E IGUALDAD. ¿QUÉ DEBEMOS SABER?
- PÁGINAS DE INTERÉS



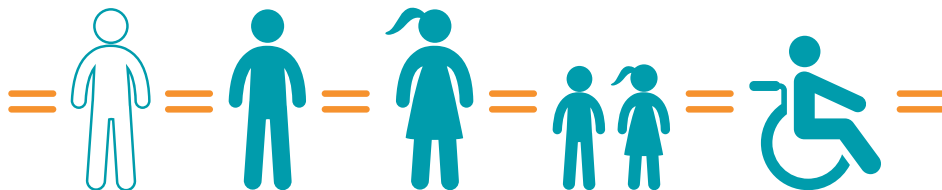
This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, typical of notebook or lined paper. There are no margins, text, or other markings on the page.

1. INTRODUCCIÓN, DEFINICIÓN GENÉRICA DE IGUALDAD:

Según la **Real Academia Española de la Lengua** se entiende por igualdad:

Del lat. *aequalitas*, -ātis.

1. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.
2. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo.
3. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.
4. En materia es la equivalencia de dos cantidades o expresiones.



Según la **declaración de derechos humanos**, la igualdad está presente en varios de sus artículos, siendo uno de sus pilares fundamentales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en ésta se recogen en sus 30 artículos los Derechos Humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945.

La unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras

que la Declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.



- **Artículo 1:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- **Artículo 2:** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

- **Artículo 6:** Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- **Artículo 7:** Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- **Artículo 8:** Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.
- **Artículo 10:** Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.
- **Artículo 11:** Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

- **Artículo 16:** Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

- **Artículo 21:** Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

Toda persona tiene el derecho de acceso, *en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.*

La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

- **Artículo 23:** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, *a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR IGUALDAD DE GÉNERO?

Igualdad de género según la UNESCO: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.

La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.



3. DATOS DEL SECTOR:

Queremos compartir algunos datos que os pueden resultar interesantes y rendir homenaje a todas las mujeres, pero especialmente a las que trabajan en el sector pesquero y acuícola.

El peso de la mujer autónoma en España, a 31 de diciembre de 2016, es aún inferior al de los varones pero ya representan el 35,3% del total de autónomos registrados, siendo 1.126.684 autónomas.

Las mujeres autónomas son más numerosas que los hombres en los sectores del comercio (29,7% mujeres, 21% varones), hostelería (10,8 % mujeres, 8,8% varones), actividades profesionales, científicas y técnicas (9,3% féminas, 7,4% varones), actividades sanitarias (6,1% mujeres, 2,2% varones), actividades administrativas (4,2% mujeres, 3,5% varones), educación (4,1% mujeres, 1,7% hombres), actividades financieras y de seguros (2,6% mujeres, 1,8% varones).

MUJERES EN EL COMERCIO DETALLISTA DE PRODUCTOS PESQUEROS.

Si analizamos los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística en 2014 para nuestro formato comercial, en ese año trabajaron 20.510 personas, de las cuales el 54,62% son personas

en el régimen especial de trabajadores autónomos y el 45,38% son trabajadores por cuenta ajena.

Como hemos visto, el 29,7 % de los empleados en el sector comercio son mujeres. En el sector pesquero, las autónomas suponen el 26% del total de personas empleadas en el comercio minorista de productos pesqueros y acuícolas en comercio especializado, con 5.333 mujeres. Estamos pues casi 4 puntos por debajo de la media de mujeres autónomas en el comercio.

En el caso de las autónomas ellas suponen el 47,60% de los 11.203 autónomos del sector y el 58,99% de las personas asalariadas son mujeres.

20.510 PERSONAS TRABAJANDO	
11.203 Autónomos (52,62 %)	 5.333 (47,60 %)
	 5.870 (52,40 %)
9.307 Trabajador por cuenta ajena (45,38 %)	 5.490 (58,99 %)
	 3.817 (41,01 %)

4. IGUALDAD EN EL SECTOR PESQUERO:

Medidas de la administración pública:

El **Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente**, preocupado por fomentar la igualdad de oportunidades, ha promovido una serie de acciones con la finalidad de hacer visible el importante trabajo que realizan las mujeres en el mismo.

- ✓ Como es, por ejemplo, la **creación de la Red Española de en el Sector Pesquero**.

La Secretaría General de Pesca puso en marcha la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero con la finalidad de visibilizar y poner en valor el trabajo femenino en la actividad pesquera y acuícola, favoreciendo la comunicación y el intercambio de iniciativas y mejores prácticas entre las profesionales que trabajan en este ámbito, en cualquiera de sus diferentes áreas, promoviendo su emprendimiento y asociacionismo, así como su empoderamiento y liderazgo.

Por otro lado, la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero también permite desarrollar a nivel nacional el principio de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por el que se rigen los fondos estructurales y de inversión europeos, tal y como se recoge en el artículo 7 del Reglamento N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los fondos comunitarios, entre ellos el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, a través del cual se contempla el apoyo a actuaciones en materia de género y promoción de la igualdad en el sector.

En este sentido, el Programa Operativo para España del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca 2014-2020 contribuye a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres a través de la identificación de necesidades nacionales o regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, especialmente en materia de empleo, y contempla actuaciones para potenciar el papel de las mujeres en la actividad, como el fomento del emprendimiento femenino o el impulso a la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca a través de su mayor implicación y participación en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo. Por todo ello, este Programa Operativo cuenta con el Dictamen favorable de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de cuyo seguimiento es responsable la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, quien también forma parte del Comité de Seguimiento del FEMP.

- ✓ Con la **Reforma de la Ley 3/ 2001 de Pesca Marítima del Estado**, ha quedado incluido el principio fundamental de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito de actividad.

Desde **el Gobierno Central** también se han impulsado políticas activas a través de **los Planes de Igualdad estatales**, que se vienen realizando desde el año 1988.

- ✓ Los **Planes de igualdad** "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" (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007). Y **son obligatorios en empresas de más de 250 trabajadores**. Aunque bien es cierto, que cualquier empresa puede realizar su plan de igualdad, independientemente del número de trabajadores, dando un valor añadido a la misma.

✓

A **nivel internacional**:

- ✓ La consecución de la igualdad de oportunidades en el sector pesquero también aparece **secundada por la Comisión Europea quién, a través del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)**, ofrece un marco de apoyo a la consolidación del papel de la mujer en el citado sector. Más allá de la reafirmación del principio de igualdad de género, el Reglamento del Fondo Europeo de la Pesca menciona explícitamente el acceso al mercado laboral para las mujeres y el trabajo en red de organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como áreas necesarias de apoyo.

El FEMP es el nuevo fondo de las políticas marítima y pesquera de la UE propuesto para el periodo 2014-2020, en sustitución del anterior Fondo Europeo de Pesca: Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014.

Los principios inspiradores de este nuevo Fondo son:

- Ayudar a los pescadores en la transición a la pesca sostenible.
- Ayudar a las comunidades costeras a diversificar sus economías.
- Financiar proyectos para crear empleo y mejorar la calidad de vida en las costas europeas.
- Facilitar el acceso a la financiación.
- El FEMP fija además como eje horizontal los objetivos establecidos por la Estrategia Europa 2020, que incluyen un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como el desarrollo armónico de la Unión.

La **nueva Política Pesquera Común** (PPC), que ha de cumplir los objetivos relativos al principio de igualdad: reconocimiento histórico del papel socioeconómico de las mujeres en el mundo de la pesca, no discriminación por razón de sexo, medidas sociales y ayudas para el desempleo, fomento del empoderamiento y asociacionismo femenino, así como búsqueda de instrumentos financieros y medidas sociales necesarias y ayudas por paradas biológicas de las trabajadoras.



5. RECOMENDACIONES EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS EMPRESAS:

¿Qué podemos hacer por fomentar la igualdad en nuestras empresas?

- 1) Como ya hemos comentado antes, podemos implantar un **Plan de igualdad**. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación de implantar un plan de igualdad, con medidas que se dirigirán a la elaboración y aplicación de esta igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Para la implantación de un plan de igualdad deberemos plantear objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tenemos modelos disponibles para su consulta en la página del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- 2) Así mismo, la Igualdad **se recoge en los distintos Convenios Colectivos**, declarando la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, etc.

Dando especial relevancia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo

6. ACTUALIDAD E IGUALDAD. ¿QUÉ DEBEMOS SABER?

EL TECHO DE CRISTAL:

En los estudios de género, se denomina “techo de cristal” a la barrera que se encuentran las mujeres en el ascenso laboral dentro de las jerarquías corporativas. Estaríamos refiriéndonos a un techo sutil que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando.

Se considera que los puestos más relevantes de las organizaciones deberían de estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero la realidad es que son puestos inalcanzables para la gran mayoría de mujeres.



No existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. Pero la cruel realidad es que esta barrera engloba los obstáculos a los que de forma continua se encuentran muchas mujeres en su carrera profesional, atascadas en puestos intermedios, cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores.

Esto se traduce en los siguientes datos, en 2017 el porcentaje de mujeres en el parlamento alcanzó el 38%, poniendo a España en el cuarto puesto con más mujeres en el parlamento entre los 28 países de la UE. Esta cifra, sin embargo, no alcanza el suelo de representación marcada por la ley de Igualdad de 2007.

Esta norma, que entró en vigor hace ahora más de 10 años, dedica una especial atención a fomentar una composición equilibrada, entendiendo por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

LA BRECHA SALARIAL:

Se denomina brecha salarial a la diferencia salarial que existe entre mujeres y hombres.

La última Encuesta de Estructura Nacional que ha publicado el INE cifra la brecha salarial en el 13,3%. Otros estudios, como el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la elevan hasta el 17%, o hasta el 24% en el caso de un informe de UGT con datos del INE.

Si miramos la brecha decimos que España está situada en la mitad de la tabla de los países desarrollados. Los países que menos brecha salarial tienen son los países nórdicos en general, donde es un 4% o un 5%, y donde más hay es en Estados Unidos, donde llega al 35%.

Lo que observamos también es que en países donde hay una brecha salarial relativamente pequeña, como los nórdicos, las mujeres están mucho más capacitadas que los hombres en su posibilidad de participar en el mercado laboral, y sin embargo, tienen posiciones que están peor pagadas que los hombres.

Es un reverso de la brecha salarial: las mujeres deberían cobrar por encima de los hombres de forma objetiva, tomando en consideración los parámetros que miden la productividad del individuo.

Además, observamos que las diferencias salariales se extienden independientemente del tipo de contrato, jornada, de la educación, o la franja de edad.

Países como Islandia o Alemania han aprobado medidas este inicio de 2018 para hacer efectiva la igualdad salarial entre hombres y mujeres. En España existe desde 2007 una ley de igualdad de género que recoge que no puede haber discriminación salarial, pero no se refleja en la realidad actual.

¿QUÉ ES ANMUPESCA?

ANMUPESCA es la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca, formada por 12 colectivos de armadoras, rederas, mariscadoras y otros perfiles profesionales del sector pesquero, como es el caso de FEDEPESCA.



Se constituyó en el año 2016 con el objetivo de fomentar:

- Defensa de los intereses de las mujeres que trabajan en la actividad pesquera.
- Visibilizar las mujeres profesionales del mar.
- Ser instrumento y plataforma para el diálogo social con las diferentes instituciones.

Y de retos a futuro, se plantean:

- Paliar la falta de datos del trabajo de las mujeres de la pesca.
- Reconocer enfermedades profesionales propias de distintos colectivos u ocupaciones.
- Lucha por el coeficiente reductor en las pensiones de las mujeres de la pesca.

FEDEPESCA, MEDIDAS TOMADAS DESDE LA ORGANIZACIÓN NACIONAL:

Como no podía ser de otra manera, en Fedepesca siempre hemos apoyado el papel de todos sus componentes, incluidas nuestras mujeres a las que tratamos de dar la mayor visibilidad posible.

Por ello, desarrollamos en 2012 un interesante proyecto para analizar la situación sociolaboral de las mujeres en nuestro sector y crear una red de mujeres de la comercialización pesquera. Esta red se integró en la Red Española de Mujeres de la Pesca, impulsada por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. (MAPAMA)

También hemos acudido a los diversos Congresos de las Mujeres de la Pesca, impulsados por el Mapama, en los que hemos tenido la ocasión de conocer más de cerca la labor de las mujeres en otros

eslabones de nuestra cadena de valor, y establecer alianzas con las asociaciones de mujeres ya existentes.

En 2016 implantamos un plan de Igualdad en el que contemplamos y desarrollamos una serie de acciones con las que se pretenden reconocer las diferencias que existen entre los individuos, sea por razón de sexo o por otras, y atender esas diferencias en igualdad de condiciones, garantizando por tanto que esas diferencias no deriven nunca en un posible trato discriminatorio. Deseamos asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el equipo, cuidando mucho que esta igualdad efectiva se dé también en los puestos de mayor responsabilidad, garantizando el acceso y la promoción en igualdad de condiciones.

Hemos establecido una serie de protocolos como la implantación de medidas de conciliación, de cara a los permisos de lactancia y maternidad y paternidad, flexibilidad horaria de los trabajadores encaminadas a que dispongan de más facilidades para conciliar la vida familiar y laboral.

Desde Fedepesca animamos a las mujeres a que sigan dando pasos al frente para mejorar su visibilidad en la dirección de sus empresas, en las juntas directivas de sus asociaciones y en todos aquellos ámbitos en los que podamos trabajar para equilibrar la participación de hombres y mujeres.

HEMOS HECHO MUCHO PERO TENEMOS QUE SEGUIR ANIMANDO A LAS MUJERES A QUE DEN UN PASO AL FRENTE EN LA DIRECCIÓN, EL LIDERAZGO Y EL EMPRENDIMIENTO.

7. PÁGINAS DE INTERÉS:

<http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/presentacion.aspx>

<http://dudh.es/tag/igualdad/>

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/igualdad/index.html>

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/informelamujerinnovadoraenlapesca_tcm7-401080.pdf

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

<http://www.igualdaddenlaempresa.es/faq/home.htm#q10>

<http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/fondos-europeos/femp/>

RECUERDA QUE...

IGUALDAD es el: Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

Según la **declaración de derechos humanos**, la igualdad está presente en varios de sus artículos, siendo uno de sus pilares fundamentales.

Y por **Igualdad de género** se entiende “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”.

MEDIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

- El Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, preocupado por fomentar la igualdad de oportunidades, ha promovido una serie de acciones con la finalidad de hacer visible el importante trabajo que realizan las mujeres en el mismo. Como es, por ejemplo, la creación de la Red Española de en el Sector Pesquero.
- Desde el Gobierno Central también se han impulsado políticas activas a través de los Planes de Igualdad estatales, que se vienen realizando desde el año 1988. Obligatorios en empresas de más de 250 trabajadores. Tienes más información en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- A nivel internacional, la consecución de la igualdad de oportunidades en el sector pesquero también aparece secundada por la Comisión Europea quién, a través del Fondo Europeo de la Pesca, ofrece un marco de apoyo a la consolidación del papel de la mujer en el citado sector.

MEDIDAS DE LA EMPRESA PRIVADA:

- Implantar un Plan de igualdad.

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

- La Igualdad se recoge en los distintos Convenios Colectivos dando especial relevancia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

La Pescadería
EN VERDE

