

2019-2020

Plan de igualdad de oportunidades entre mulleres e homes

Proposta de traballo



COFRADIA DE PESCADORES
SAN FRANCISCO



Índice

1. Marco de actuación.....	2
2. Contexto.....	4
2.1. A Igualdade de oportunidades nas entidades de Economía Social.....	4
2.2. Plan para a Igualdade de Xénero no Sector Pesqueiro e Acuícula (2015-2020)	6
2.3. A presenza de mulleres nas Confrarías de Pescadores.....	7
2.4. A Confraría de Pescadores de Vigo.....	8
2.4.1. Órganos reitores	9
2.4.2. Socios e socias	9
2.4.3. Traballadoras e traballadores da Confraría.....	10
3. Axentes implicados.....	10
4. Fases do proxecto	11
5. Cronograma.....	15



1. Marco de actuación

A Constitución Española a través de varios artigos senta as bases do dereito á igualdade e á non discriminación, establecendo a obrigatoriedade dos poderes públicos de promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Art. 14.

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Art. 9.2.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación”. Art. 35.

O Plan de Igualdade na Empresa defínese segundo o DECRETO legislativo 2/2015, do 12 de febreiro (polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade) como “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de se ter realizado un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales deben comprender:



- a) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.
- b) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.
- c) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.”

Este proceso de elaboración do Plan de Igualdade permitirá, nun primeiro momento a través do diagnóstico, coñecer a situación concreta na que se encontra a igualdade entre mulleres e homes na Confraría de Pescadores, identificar discriminacións por razón de xénero e as brechas de xénero ou situacións de desigualdade. Así mesmo, nun segundo momento permite planificar como modificalas a través de medidas concretas deseñadas a tal efecto, e nun terceiro momento, executar o planificado e medir os resultados obtidos, adoptando dito proceso ás necesidades reais.

A súa misión é operativizar o principio de igualdade de oportunidades a través dun proceso organizado de intervención, co obxectivo de obter uns resultados positivos na igualdade entre mulleres e homes, en todo o relativo á actividade empresarial.

Na consecución destes cambios téñense en conta non só as necesidades específicas das mulleres que traballan ou son socias da Confraría, senón tamén aqueles intereses estratéxicos cuxo desenvolvemento promove unha cultura e xestión empresarial máis xusta e igualitaria a medio e longo prazo e da que se benefician non só as mulleres e os homes senón a sociedade en xeral á vez que melloran os resultados da propia Confraría.



2. Contexto

2.1. A Igualdade de oportunidades nas entidades de Economía Social

“A economía social engloba un conxunto de actividades económicas e empresariais que no ámbito privado levan a cabo entidades que perseguen, ben o interese colectivo das persoas que o integran, ben o interese xeral económico ou social, ou ambos os dous, mostrándose día a día como un actor fundamental no desenvolvemento da sociedade actual”. *(LEI 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia)*

As Confrarías de Pescadores, como entidades de Economía Social, deben rexerse polos seguintes principios orientadores:

“As entidades de economía social, inspiradas polos valores de axuda mutua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade, solidariedade, honestidade, transparencia, autonomía, autoxestión, responsabilidade social e preocupación polas demais persoas, están informadas polos seguintes principios orientadores:

a) A primacía das persoas e do fin social sobre o capital, que se concreta nunha xestión autónoma e transparente, democrática e participativa, que leva a priorizar a toma de decisións máis en función das persoas e as súas achegas de traballo e servizos prestados á entidade, ou en función do fin social, ca en relación coas súas achegas ao capital social.

b) A aplicación dos resultados obtidos da actividade económica, principalmente en función do traballo achegado e do servizo ou da actividade realizados polas socias e os socios ou polas persoas integrantes, se for o caso, ao fin social obxecto da entidade, ao servizo da consecución de obxectivos como o desenvolvemento sustentable, o interese dos servizos aos membros e o interese xeral.



*c) A promoción da solidariedade interna e coa sociedade que favoreza o compromiso co desenvolvemento local, a **igualdade de oportunidades entre homes e mulleres**, a cohesión social, a cooperación, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en situación de exclusión social, a xeración de emprego estable e de calidade, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e mais a sustentabilidade.*

d) A independencia a respecto dos poderes públicos.

e) O compromiso co territorio, fronte ao despoboamento e o envellecemento no medio rural galego, inxectando estabilidade e futuro.

f) O fortalecemento da democracia institucional e económica.” (LEI 6/2016, do 4 de maio, da economía social de Galicia).

A Economía Social, polo tanto, favorece dende os seus cernes a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e deberá garantir que ambos xéneros poidan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisións...) e actividades (educación, formación, emprego...) sobre bases da igualdade.

Na actualidade, a porcentaxe de participación das mulleres no ámbito da Economía Social a nivel estatal é importante: nas cooperativas constitúen o 46% e nas empresas de inserción un 48% polo que a relación entre xéneros está practicamente igualada. Así mesmo, cabe destacar que as mulleres están mellor situadas no ámbito da Economía Social que nas empresas tradicionais onde podemos atopar un 38% de mulleres e un 62% de homes.



2.2. Plan para a Igualdade de Xénero no Sector Pesqueiro e Acuícola (2015-2020)

Este plan é unha importante ferramenta na loita contra a discriminación que se produce no ámbito do sector pesqueiro e acuícola.

Hoxe en día as mulleres están presentes en toda a cadea produtiva do sector pesqueiro, e cada vez van gañando unha maior relevancia en todos os estamentos, aínda que a súa presenza é maioritaria en determinadas actividades económicas, desempeñando roles que tradicionalmente presentaban un carácter eminentemente feminino, como o marisqueo, a reparación de redes ou a transformación e comercialización de produtos pesqueiros. Persiste unha separación ou clasificación arcaica na que os labores do mar son atribuídos aos homes e as vinculadas a terra ás mulleres; e na que estas asumen, ademais, outras responsabilidades como o coidado do fogar, a xestión do traballo dos maridos no mar e aquelas actividades económicas consideradas erroneamente como complementarias. Esta situación xera en moitos casos dobres e triplas xornadas que caracterizan a vida da maioría das mulleres do sector, repercutindo negativamente sobre a súa saúde e calidade de vida. (Plan de Igualdade no Sector Pesqueiro e Acuícola 2015-2020. Secretaría Xeral de Pesca)

A través deste plan son identificados catro eixos prioritarios, que serán tidos en conta e integrados no Plan de Igualdade da Confraría de Pescadores de Vigo:

Eixo prioritario 1: Fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso e promoción no mercado laboral no sector pesqueiro e acuícola e impulsar o emprendemento feminino.

Eixo prioritario 2: Mellorar as condicións de traballo, así como a calidade de vida das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.

Eixo prioritario 3: Impulsar o recoñecemento e a igualdade de trato e non discriminación ás mulleres no sector pesqueiro e acuícola.

Eixo prioritario 4: Impulsar o liderado e empoderamento das mulleres do sector pesqueiro e acuícola.



2.3. A presenza de mulleres nas Confrarías de Pescadores

A Federación Galega de Confrarías de Pescadores puxo en marcha no ano 2016 o proxecto “AMAR o MAR” coa finalidade de realizar unha serie de accións para reforzar o papel da muller nestas organizacións pesqueiras, mellorar as súas habilidades directivas, compartir e divulgar a súas experiencias vitais..., para dar unha maior visibilidade á importancia que a muller ten no sector pesqueiro de Galicia.

O principal obxectivo deste proxecto é o de ofrecer accións deseñadas expresamente para as 4.500 mulleres afiliadas actualmente ás confrarías de pescadores de Galicia, nas que unhas 150 son empresarias titulares de embarcacións e o resto son traballadoras autónomas. Entre as actuacións do proxecto caben destacar: congresos de ámbito galego dirixido ás mulleres dos órganos de goberno das confrarías de pescadores, para analizar o papel e a importancia da muller no sector pesqueiro e compartir outras experiencias de éxito de mulleres noutros sectores; talleres formativos en habilidades directivas, organizativas, de xestión de conflitos, liderado, negociación; charlas divulgativas ante a sociedade o papel da muller e darlle visibilidade con experiencias vitais de varias xeracións, etc.

É importante destacar a presenza de 31 mulleres na Xunta Xeral da Federación Galega (un 24,60%) como máximo órgano de representación destas entidades, a través do/a patrón/a maior e o seu vicepatrón/a primeiro/a de cada confraría. Das 15.498 persoas afiliadas totais, 4.496 son mulleres, o que representan un 29,01%.

Na actualidade hai aproximadamente 239 mulleres nos órganos de goberno das confrarías galegas, o que representa un 22,93% do total, repartidos do seguinte xeito:

14 PATROAS MAIORES (22,22%)	78 MULLERES VOGAIS NOS CABILDOS (15,54%)
17 VICE-PATROAS 1ª (26,98%) e 9 VICE-PATROAS 2ª	121 SÓ VOGAIS NAS XUNTAS



2.4. A Confraría de Pescadores de Vigo

A Confraría de Pescadores de Vigo é unha corporación de Dereito Público, sen ánimo de lucro, dotada de personalidade xurídica e capacidade de obrar, para o cumprimento dos seus fins e o exercicio das funcións que lle están encomendadas.

Actúa como órgano de consulta e colaboración coa Administración na promoción do sector pesqueiro e representa os intereses económicos, sociais e corporativos dos profesionais do sector, de acordo cos principios de observancia da legalidade, transparencia contable e democracia na súa estrutura interna y funcionamento.

O seu ámbito territorial comprende dende puntal da Serra hasta punta Cubillón, na marxe sur da Ría de Vigo, e os seus asociados son persoas físicas ou xurídicas profesionais do sector pesqueiro que desenvolven a súa actividade principalmente na contorna de Vigo.

Os socios e socias da Confraría de Vigo desenvolven a súa actividade no sector pesqueiro e marisqueiro nas súas distintas modalidades ou sectores de produción como son: pesca de altura, pesca de cerco, artes menores, recursos específicos, marisqueo dende embarcación e marisqueo a pé.

Como órgano de consulta e colaboración coa Administración correspóndelle, entre outras, as funcións de orientar a todos/as os/as seus afiliados e afiliadas sobre as accións derivadas da aplicación da normativa concernente ao sector pesqueiro e sobre axudas, subvencións e programas establecidos pola Administración pública, elevarlle propostas sobre materias de interese pesqueiro e, en particular, sobre aquelas accións tendentes a mellorar as condicións técnicas, económicas e sociais da actividade pesqueira.

Así mesmo, na defensa dos intereses profesionais, correspóndenlle, entre outras as funcións a de xestionar as áreas da zona marítimo e marítimo-terrestre que lle foran confiadas, promover a execución de plans de capturas e establecer os plans de produción e comercialización, co fin de mellorar a calidade dos produtos e adaptar o volume da oferta as esixencias do mercado.



2.4.1. Órganos reitores

Segundo o disposto nos estatutos os órganos reitores da confraría son a Xunta Xeral, o Cabido e o Patrón Maior, na actualidade sen presenza de mulleres.

En setembro de 2018 foron realizadas eleccións para a renovación dos órganos reitores da Confraría, resultando elixidos:

Patrón Maior: Iago Soto García

Vicepatrón 1º: Enrique Paulino Cruces André

2.4.2. Socios e socias

O censo de afiliados/as no ano 2018 foi de 132 socios/as, dos cales 31 se corresponden co colectivo de empresarios/as e 101 co colectivo de traballadores/as. Respecto á representación de mulleres no colectivo, a Confraría conta cun total de 3 mulleres socias dun total de 143 asociados; o que representa un 2% do total.

No ano 1999 foi constituída legalmente a Agrupación de Mariscadoras e Mariscadores a pé “Illa de Toralla”, para a defensa dos intereses económicos e profesionais do sector no ámbito territorial da Confraría de Vigo. Nas súas orixes está Agrupación chegou a contar con 16 mariscadoras. Hoxe en día ten autorizados soamente 6 permex de marisqueo a pé.

Sendo este colectivo tradicionalmente ocupado por mulleres, no caso da Confraría de Pescadores de Vigo o colectivo está totalmente ocupado por homes.



2.4.3. Traballadoras e traballadores da Confraría

Respecto ao persoal que traballa na Confraría de Pescadores de Vigo, está formado polo Secretario, a Asistencia Técnica (Biólogo), Técnica para a Diversificación e o Lonxeiro. Das catro persoas que forman o equipo de traballadores da Confraría, soamente unha persoa é muller, incorporada ao equipo en agosto de 2019.

Ademais en certos períodos a Confraría de Vigo conta coa participación de persoas borseiras ou estudiantado de prácticas de distintas institucións ou centros de ensino.

3. Axentes implicados

Na elaboración, implementación, seguimento e avaliación do Plan de Igualdade da Confraría de Pescadoras e Pescadores de Vigo intervirán diferentes axentes, que clasificamos nas seguintes categorías:

- Persoas que forman parte dos órganos reitores
- Socias e socios
- Persoal propio da Confraría
- Asistencias externas
- Usuarios e usuarias da mariña deportiva da Confraría



4. Fases do proxecto

O presente proxecto basease nun proceso dirixido a abrir o diálogo ao conxunto das persoas relevantes vinculadas ao pasado e presente da Confraría de Pescadores de Vigo, buscando sempre o consenso sobre as medidas que se poidan identificar.

A continuación pasamos a describir as principais fases de elaboración do Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Confraría de Pescadores de Vigo:

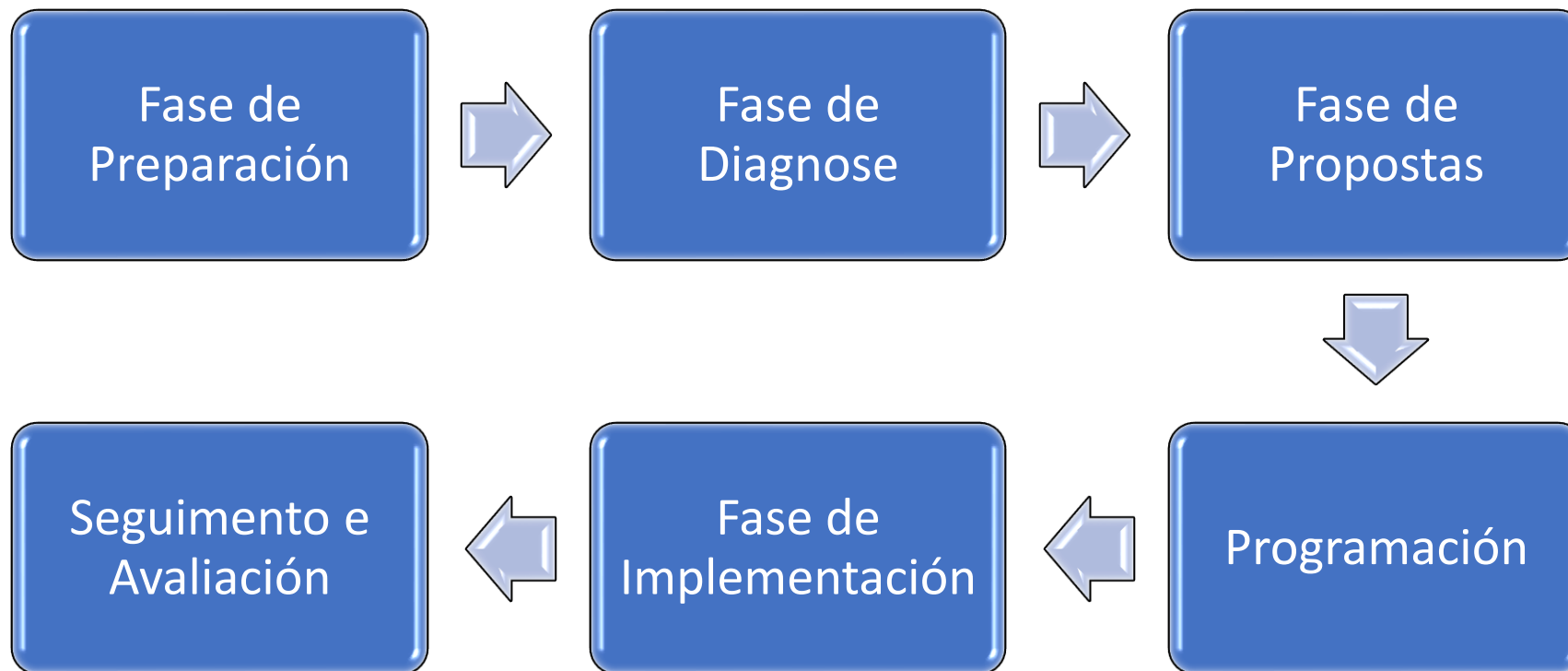
1. Fase de Preparación: Compromiso e intencións. Supón a abordaxe do proceso de toma de decisións no interior da Confraría para formalizar e establecer o compromiso da mesma coa igualdade e que se plasmará e levará á práctica a través do establecemento do Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
2. Fase de Diagnose: recompilarase e analizarase a información necesaria para obter unha fotografía fixa da situación da igualdade na Confraría, así como os principais déficits e necesidades a abordar de cara á súa consecución total e efectiva.

Para obter os datos necesarios para unha boa diagnose empregaranse fontes primarias (información obtida especificamente para a realización do diagnóstico, como a resultante de entrevistas, grupos de discusión e enquisas) e fontes secundarias (outras informacións e documentos non xerados especificamente para o diagnóstico, pero dos que podemos obter datos relevantes que utilizar, como documentos constitutivos, regulamentos, rexistros relativos aos contratos, e a persoas asociadas, orzamentos, memorias anuais, informes sectoriais, etc...). Procurarase a recollida de datos de diferentes anos, cando menos os últimos 3 ou 5 anos en referencia a acceso ao emprego e contratación, retribucións, conciliación da vida laboral, familiar e persoal, promoción e desenvolvemento da carreira profesional, formación continua, acoso sexual e laboral, saúde laboral, comunicación e linguaxe non sexista, etc.



Fase de Propostas e Programación: A partir dos resultados obtidos na fase de Diagnose definirase o documento específico do Plan de Acción, que concretará os obxectivos e medidas a implementar para logralos.

Fase de Implementación, seguimento e avaliación: nesta fase realizarase a execución, seguimento e avaliación do Plan. Nela definiranse as condicións necesarias para a implementación das medidas establecidas e abordarase o desenvolvemento das mesmas, así como o sistema de seguimento e avaliación que se levará a cabo para asegurar a transparencia na dita implementación e medir os resultados logrados na igualdade.





Compromiso da Confraría coa Igualdade e creación da Comisión Permanente para a Igualdade		<p>Decisión de traballar en prol da igualdade</p> <p>Comunicación da decisión aos axentes implicados</p> <p>Creación da Comisión Permanente para a Igualdade</p>
Diagnóstico		<p>Fotografía fixa da realidade da igualdade na Confraría</p> <p>Recollida de información a través de entrevistas en profundidade, foros de participación, enquisas, etc.</p> <p>Recollida de información de fontes secundarias</p> <p>Elaboración dun Informe Diagnóstico</p>
Fase de Propostas		<p>Recollida e elaboración de propostas para o Plan de Igualdade en función da diagnose realizada</p>
Programación		<p>Elaboración do Plan de Igualdade entre mulleres e homes (obxectivos, accións, calendario, recursos necesarios, indicadores e técnicas de avaliación e seguimento)</p>
Implementación		<p>Execución das accións previstas</p> <p>Comunicación interna e externa do Plan de Igualdade e das súas accións.</p> <p>Seguimento e control do Plan</p>
Avaliación		<p>Análise dos resultados obtidos</p> <p>Recomendacións de melloras (retroalimentación do Plan de Igualdade)</p>
Medidas transversais	Comunicación	<p>Comunicación, información e sensibilización a todas as persoas da Confraría sobre o compromiso da organización coa igualdade e as accións proxectadas e realizadas</p> <p>Comunicación, información e imaxe externa, proxectando o compromiso adquirido coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dende a Confradía como unha medida punteira no sector</p>
	Formación	<p>Proporcionar formación específica sobre igualdade de oportunidades e perspectiva de xénero orientada aos axentes implicados no Plan</p>
	Seguimento	<p>Seguimento das accións durante todo o desenvolvemento do Plan</p>



5. Cronograma

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES (ANO 2019)				
Mes	M.9	M.10	M.11	M.12
Planificación	X			
Sinatura do Compromiso		X		
Fase de Diagnose		X	X	X

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES (ANO 2020)												
	M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	M.12
Fase de Diagnose	X											
Fase de Propostas		X	X	X	X							
Programación				X	X	X	X					
Implementación								X	X	X	X	X
Seguimento e Avaliación								X	X	X	X	X