Universidad de Valladolid

Campus de Palencia

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECUSOS HUMANOS

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA PROFESIÓN MARÍTIMA

Alumna: Encarnación Gómez Mantas

Tutor: José Ignacio García-Valdecasas Medina

Junio de 2022

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA PROFESIÓN MARÍTIMA

ÍNDICE

1. RESUMEN INICIAL
2. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y MOTIVOS DEL TEMA ELEGIDO
3. ANÁLISIS

3.1. LEGISLACIÓN

3.2. ANTECEDENTES ANALÍSIS DEL SECTOR

3.2.1. Historia y evolución
3.2.2. La Mujer en el Mar
3.2.3. Incorporación a los estudios: Escuelas Náuticas
3.2.4. Puestos que ocupan
3.2.5. Empoderamiento ODS

3.3. PLAN DE IGUALDAD

3.3.1. Fases del Plan de Igualdad
3.3.2. Historia de Salvamento Marítimo
3.3.3. Estudio del Plan de Igualdad de Salvamento Marítimo
3.3.4. Igualdad en Salvamento Marítimo
3.3.5. Objetivos, medidas y acciones

4.CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

1.- RESUMEN INICIAL

Cuando se piensa en las mujeres a bordo de los barcos surgen una serie de preguntas que se pretende dar respuesta con este trabajo:
¿Por qué han elegido esta profesión?
¿Qué trabajo desempeñan a bordo?
¿Reciben igual trato que sus compañeros?
Con este trabajo se intenta tener una visión de la evolución que ha tenido a lo largo de los años la mujer como profesional marítimo, después de cursar estudios que “eran” totalmente masculinos e incluso hubo momentos en los estuvieron prohibidos para la mujer, cómo esas primeras mujeres estudiantes en náutica o máquinas, fueron pioneras en estar al mando de un buque, cómo se ha producido un cambio social con la incorporación de la mujer en un mundo de “hombres”, las mujeres tratan de hacerse oír, hacerse visibles en el mundo marítimo.
Existen organizaciones nacionales e internacionales que se irá viendo a lo largo del trabajo, que desarrollan programas y actividades para la integración de la mujer en el sector marítimo y poder conseguir una mayor representación.
Se verá también la legislación más relevante sobre igualdad de género, los diferentes planes de igualdad aprobados en nuestro país hasta la fecha y las diferentes fases para la implantación de los planes de igualdad en las empresas.
Finalmente, se realizará un análisis del I Plan de igualdad de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, empresa dónde las mujeres que pertenecen al convenio de flota son sólo un 2% de la plantilla, también desarrollo la situación en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad y cómo se detectan oportunidades de mejora a través de su Plan de Igualdad.

La metodología utilizada ha sido consultar artículos, textos, legislación, páginas web de diferentes organismos, datos facilitados por la Universidad de Oviedo y la información facilitada por algunos compañeros de trabajo y así poder realizar el TFG, donde se ha visto que la mujer tiene un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad real y efectiva en la profesión marítima.

ABSTRACT

When thinking about women on board ships, a number of questions arise that this paper aims to answer:

Why have they chosen this profession?

What work do they do on board?

Do they receive the same treatment as their colleagues?

With this work we try to have a vision of the evolution that women have had over the years as maritime professionals, after studying studies that "were" totally masculine and there were even times when they were forbidden for women, how those first women students in nautical or machinery, were pioneers in being in command of a ship, how a social change has taken place with the incorporation of women in a "man's" world, women try to make themselves heard, to make themselves visible in the maritime world.

There are national and international organisations, which will be discussed in the course of the work, which develop programmes and activities for the integration of women in the maritime sector and to achieve greater representation.

We will also look at the most relevant legislation on gender equality, the different equality plans approved in our country to date and the different phases for the implementation of equality plans in companies.

Finally, an analysis will be made of the I Equality Plan of the E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, a company where women who belong to the fleet agreement make up only 2% of the workforce, and I will also develop the situation in which the company finds itself in relation to equality and how opportunities for improvement are detected through its Equality Plan.

The methodology used was to consult articles, texts, legislation, websites of different organisations, data provided by the University of Oviedo and information provided by some colleagues in order to carry out the TFG, which showed that women have a long way to go to achieve real and effective equality in the maritime profession.

2. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y MOTIVOS DEL TEMA ELEGIDO

Este trabajo tiene como objetivo analizar cómo ha sido la incorporación de la mujer en un sector masculinizado y en qué punto se encuentra actualmente la igualdad entre hombres y mujeres de esta profesión.
La baja presencia de las mujeres en la marina mercante se debe a la tardía incorporación de la mujer a las escuelas de Formación Náutica. Afortunadamente esto ha ido cambiando con los años, pero todavía la posición que ocupan hombres y mujeres es este sector no es igualitaria y se puede comprobar con datos facilitados por la Escuela Superior de la Marina Civil, Campus Universitario de Gijón, que figuran en los gráficos 3 y 4 que se verá más adelante.

También se ha visto como la integración de los planes de igualdad en las empresas, unas veces porque la ley les obliga y otras porque se integran de forma voluntaria, se puede decir que es una herramienta en la que se puede comprobar la posición que ocupan las mujeres en la empresa y así corregir la desigualdad. Esto es una gran responsabilidad para la empresa tanto a nivel interno como externo.
Como ejemplo tenemos el Plan de Igualdad en la Sociedad de Salvamento Marítimo, que nos ha ayudado en el estudio de su plan de igualdad.

Decidí realizar el Trabajo Final de Grado sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la profesión marítima ya que todos los días trabajo con el personal embarcado en buques, donde las mujeres representan tan sólo un 2%, quería analizar si han tenido y tienen las mismas oportunidades, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, las mismas aspiraciones, pero casi siempre son ellas las que tienen las dificultades con discriminaciones directas e indirectas, barreras que encuentran a la hora de acceder al trabajo o para mantenerse en él.

Mi trabajo consiste entre otras muchas cosas en buscar relevos para los tripulantes de los buques, guardamares[1] y salvamares[2], son profesionales que no encuentras fácilmente y mujeres aún es más difícil de encontrar.
Me admiran esas mujeres cómo han ido haciéndose su espacio en un mundo mayoritariamente de hombres, tanto a la hora de elegir los estudios como en su carrera profesional, y si acceden y promocionan en igualdad de condiciones que los hombres.

Soy parte interesada del I Plan de Igualdad de Salvamento Marítimo ya que me afecta directamente, de ahí mi interés en conocer más detenidamente todo lo relacionado con este tema.

3. ANÁLISIS

3.1. LEGISLACIÓN

Con la promulgación de la Constitución española supuso la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres, pero no fue suficiente había que cambiar más cosas, costumbres, estructuras sociales, las mujeres tenían derecho a participar activamente en la cultura, el trabajo y la política del país.

En 1983 Se creó el Instituto de la Mujer como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura.

En 1988 pasó a formar parte del Ministerio de Asuntos Sociales, en 2004 formó parte del Ministerio de Igualdad.
El 22 de marzo se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estado periódicamente aprobará un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, donde se incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

[1] Guardamares, patrulleras, embarcaciones de intervención rápida
[2] Salvamares, embarcaciones de alta velocidad de 15 a 21 metros de eslora.

A continuación, se detalla la legislación más relevante sobre el tema a tratar:

- **La Constitución Española de 1978** reconoce la igualdad en su sentido más amplio, se incluye la igualdad entre hombres y mujeres, en tres de sus artículos 1.1, 9.2 y 14.

- **Ley 16/1983 de 24 de octubre** de creación del **Organismo Autónomo Instituto de la Mujer,** que tiene como finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales, la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

- **Ley 39/1999 de 5 de noviembre**, introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Real Decreto 1251/2001**, por el que se desarrolla parte de **la Ley 39/1999 de 5 de noviembre**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

- **Ley 30/2003 de 13 de octubre** integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente.

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación directa e indirecta de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores.

- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

3.2. ANTECEDENTES ANÁLISIS DEL SECTOR

3.2.1 Historia y evolución

Se hará un breve recorrido por la historia de las mujeres en España desde mediados del siglo pasado.

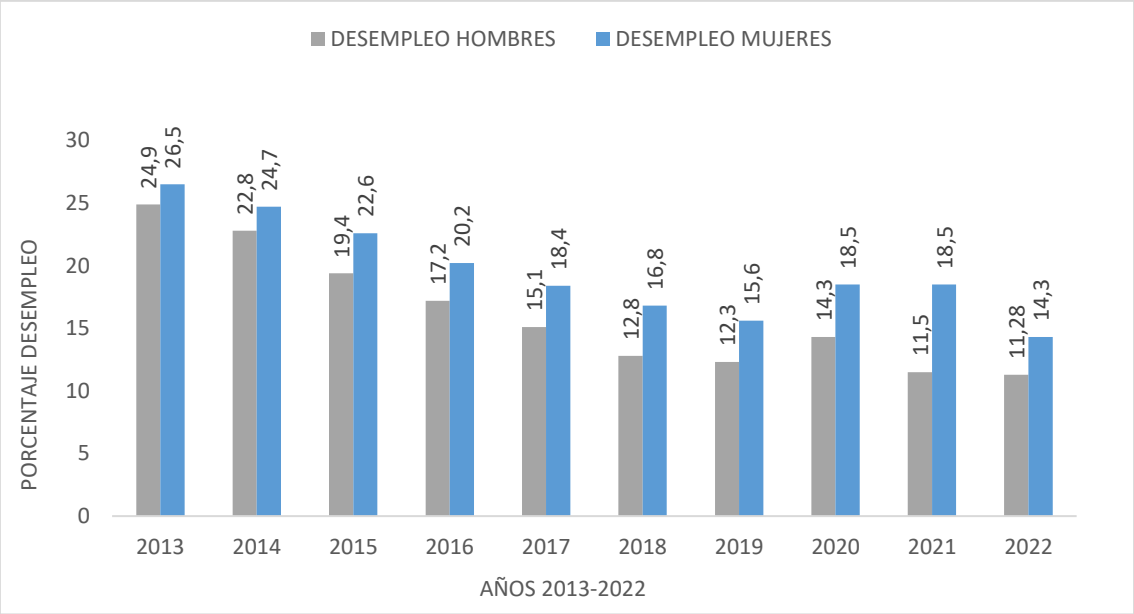
Sobre los años 50 y comienzo de los 60 se producen algunas reformas legislativas que mejoran la situación jurídica de la mujer, con la reforma del Código Civil del 58 la mujer pudo ser testigo en los testamentos y albacea testamentaria, ocupar cargos tutelares, con la autorización de su marido. La ley 56/1961 de 22 de julio sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer que prohibió toda forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial y eliminó la excedencia forzosa por razón de matrimonio, aunque se mantuvo la autorización del marido para que la mujer casada pudiera trabajar.

La educación durante el franquismo se basaba en la separación y la diferenciación entre hombres y mujeres.
Aun así, las mujeres poco a poco fueron tomando conciencia y comenzaron a organizarse los primeros movimientos feministas.
El año 1975 hubo diversos acontecimientos en favor de la mujer, la ONU lo declaró Año Internacional de la Mujer, se celebraron Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, tiene lugar la reforma del Código civil conocida como la de la "mayoría de edad de la mujer casada" que elimina el requisito del permiso del marido, también se produce la despenalización del adulterio y del amancebamiento. (Cuenca, 2008)

La Constitución de 1978 será un punto de inflexión en el reconocimiento no solo de los derechos de todos los españoles sino también en los derechos de las mujeres, es el principio para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
Cuarenta y tres años después de la Constitución se puede preguntar si la igualdad formal y la igualdad material está plenamente conseguida.
Incluso hoy en día hay mujeres que encuentran dificultades que les impiden tener esas condiciones de igualdad de los derechos que les reconocen la Constitución y las leyes.

Se podría decir que la igualdad formal está conseguida, pero ¿qué podríamos decir de la igualdad material?
Todavía las mujeres tienen mayor tasa de desempleo que los hombres, profesionalmente se encuentran en categorías inferiores, con contratos temporales, con más dificultades a la hora de promocionar, los salarios suelen ser más bajos, tienen mayor tasa de abandono en del trabajo, suele ser la mujer la que se acoja a los permisos por cuidado de hijos o familiares, etc.

Gráfico 1. Evolución desempleo Hombres-Mujeres en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los dados de https://datosmacro.expansion.com

El gráfico 1 muestra las diferencias entre hombres y mujeres en estos últimos 10 años, si es verdad que el porcentaje de paro ha ido disminuyendo año tras año para ambos sexos, pero el porcentaje de paro siempre es mayor para las mujeres que para los hombres.

3.2.2 La Mujer en el Mar

"Las profesiones marítimas propiamente dichas constituyeron una actividad reservada a los hombres hasta la primera mitad del siglo XX, aunque la presencia de las mujeres a bordo fue anterior, enroladas como camareras o personal sanitario.

Son ya famosos los casos de Ana Ivanova Schetinina (1908-1999), la soviética que en 1935 se convirtió en la primera Capitana de la Marina Mercante, y de la británica Victoria Drummond (1896-1978) que navegó como jefa de Máquinas, a partir de 1959.

En España, sin embargo, la incorporación de la mujer a la Marina Mercante se produjo de forma tardía, cuando se lo permitió el acceso a recibir la formación

necesaria en las Escuelas de Náutica, en el curso 1979-80." (Fernandez & Martinez, 2012)

En los años 60, en España se estableció una disposición legal que impedía a las mujeres pertenecer a cualquiera de las ramas de las Fuerzas Armadas, la Magistratura o ser titulada en cualquiera de las ramas de la Marina Mercante.
Hasta el año 1979-80 no se pudieron matricular en las carreras náuticas de las escuelas superiores de la Marina Civil en España.

Cabe destacar la petición por parte de María Dolores Pelayo Duque, Senadora por Tenerife de Unión de Centro Democrático en el Boletín Oficial de las Cortes del 24 de julio de 1978, donde solicitaba que se regulara el Estatuto de los Trabajadores y se revisaran los trabajos y profesiones prohibidos a la mujer, según Decreto de julio de 1957, y en especial las prohibiciones de los apartados b) y d) del número 2 del artículo 30 de la Ley de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer.
Posiblemente todas estas peticiones y reivindicaciones de sindicatos y políticos fue lo que produjo que finalmente las mujeres pudieran acceder a los estudios de Marina Civil. (Raul Villa Caro, 2020)

Vamos a citar algunas mujeres pioneras como por ejemplo María Ángeles Rodríguez Bernabéu, trabajaba de camarera en un buque de Trasmediterránea, decidió estudiar Náutica, tarea nada fácil, acudió a ver al director de la Escuela de Náutica de Barcelona con intención de matricularse, éste le indicó que eso era imposible, otro profesor hizo una consulta a Madrid donde le indicaron que no existía ningún impedimento legal por el que una mujer no pudiera tener acceso a la carrera de Náutica, y poder ejercerla. Se matriculó en el curso 1979-1980 convirtiéndose tres años después en 1984 en la primera piloto oficial de la Marina Mercante. (Raul Villa Caro, 2020)

Le siguieron en 1992 la Capitán de la Marina Mercante Mercedes Marrero Valero, tenía que estudiar los tres primeros cursos y navegar un año de prácticas para poder examinarse para piloto, después si se quería ser capitán (título profesional), había que hacer otros dos cursos (cuarto y quinto) y navegar

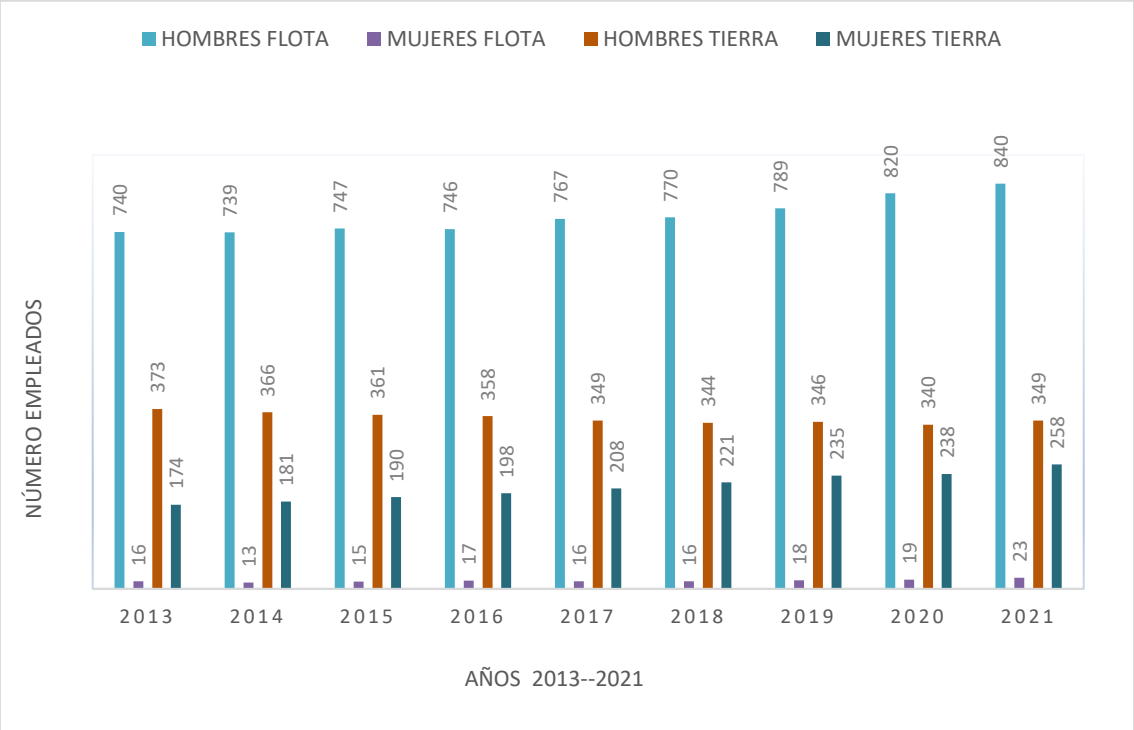
cuatros años como piloto, previa obtención de la licenciatura universitaria en Marina Civil, Mercedes en 1986 obtuvo el título de piloto y en 1992 el de Capitán, fue, por tanto, la primera mujer en España en ser capitán de la Marina Mercante. (Raul Villa Caro, 2020)
Actualmente trabaja como controladora de tráfico marítimo en la torre de control de salvamento marítimo en Tenerife.

Idoia Ibáñez Ozores, comenzó sus estudios en el segundo año que se permitió a las mujeres hacerlo, en 1994 fue la primera mujer que logró ser capitán de un buque. Fue la primera mujer que tuvo el mando de un barco mercante español. (Raul Villa Caro, 2020)

María Cardona, en los años 90 fue la primera mujer oficial de Máquinas, en una entrevista dijo que en aquella época existían tres tipos de actitudes hacia ella, las personas que la aceptaban como profesional, los que tendían a sobreprotegerla por ser mujer y los que la rechazaban por considerar que la vida en los buques era muy dura para ella. (Raul Villa Caro, 2020)

Ya que este Trabajo Fin de Grado trata sobre las mujeres y hombres de la profesión marítima y que más adelante se tratará el plan de igualdad de salvamento marítimo, tenemos que hacer especial mención a las mujeres de salvamento, que han sido pioneras en un sector tradicionalmente masculino, como se va a poder ver a lo largo de este trabajo.
La incorporación de las mujeres a la flota ha sido relativamente reciente, no fue hasta el año 2000 cuando se produjo la primera incorporación de una mujer como marinero en una salvamar y hasta el año 2005 la primera mujer en un buque con la categoría de segundo oficial de puente.

Gráfico 2. Evolución plantilla Sasemar



Fuente: Elaboración propia a partir de los dados de facilitados por Sasemar

A modo de resumen, en el Gráfico 2 se puede observar como la plantilla año tras año aumenta, el número de mujeres de tierra va siendo cada vez mayor, posiblemente llegará un momento que se igualará al número de hombres, no ocurre lo mismo con las mujeres que pertenecen a la flota, sólo aumentan en una o dos mujeres al año. No es lo mismo estar trabajando en un puesto de trabajo en tierra que estar trabajando en un buque en el que estás embarcado un mes y descansas otro, las dificultades para conciliar la vida familiar entre otras cosas se reflejan aquí.

Coordinando emergencias desde los Centros de Salvamento, a bordo de buques y salvamares, las mujeres han ido reforzando su presencia año tras año.

En el Informe Anual 2020 de Salvamento Marítimo aparece un reportaje *"Abriendo nuevas rutas"* donde algunas trabajadoras nos cuentan sus experiencias, como es el caso de África Uyá, controladora del Centro de Tarragona, *"entrar de guardia significa coger el relevo y eso requiere dedicar un tiempo para ponerse al día. Saber qué ha sucedido para tomar las riendas, o*

más en propiedad, el timón. Siempre hay que estar en alerta por si suena el teléfono ose recibe por radio VHF alguna emergencia".

O como Ana Belén de la Rosa, patrón de una salvamar, como en ella dice en una de las entrevistas que le realizaron "ha aprendido la importancia de aplicar el sentido común a bordo para dar respuesta a las emergencias de todo tipo a las que se deben enfrentar".

O bien Maximina Rodríguez, es la primera mujer Oficial de Máquinas en los buques de Salvamento Marítimo, y por el momento también la única. Su "hábitat" es la sala de máquinas, allí realiza el mantenimiento para garantizar la operatividad del buque.

Ellas son solo algunas de las mujeres que han abierto una vía por la que puedan navegar muchas mujeres jóvenes que sientan vocación de salvar vidas en la mar.

3.2.3 Incorporación a los estudios: Escuelas Náuticas

"A principios de los ochenta ingresaron las primeras mujeres en náutica, una para cursar la especialidad de puente y otra la de radiotelegrafista, hasta aquellas fechas habían sido carreras eminentemente masculinas."
"En sus comienzos las mujeres acaparaban la atención primero en los centros académicos y luego en los lugares de trabajo.
Haber demostrado su cualificación profesional y valía personal ha permitido a las mujeres el acceso a una formación y ejercicio profesional que en otra época no les estaba permitido" (Pérez,1998:403)

La Escuela Superior de la Marina Civil, Campus Universitario de Gijón a la que estoy muy agradecida, me ha facilitado datos de alumnos matriculados por años tanto en el Grado en Náutica y Transporte Marítimo como en Marina Civil.

En los Gráfico 3 se puede observar cómo ha ido aumentando, aunque de forma muy tímida, el número de mujeres matriculadas en Náutica que, por supuesto no alcanza a los hombres en la misma carrera, y en el Gráfico 4 los matriculados en Marina Civil, los datos son aún más bajos tanto el total de matriculados como el total de mujeres.

Gráfico 3. Alumnos matriculados por años Grado en Náutica y Transporte Marítimo

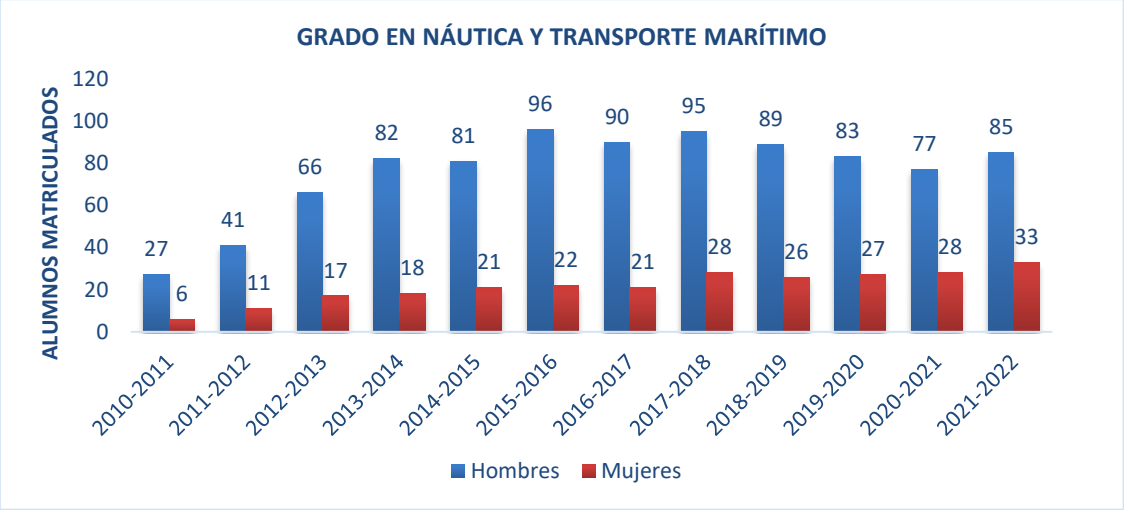
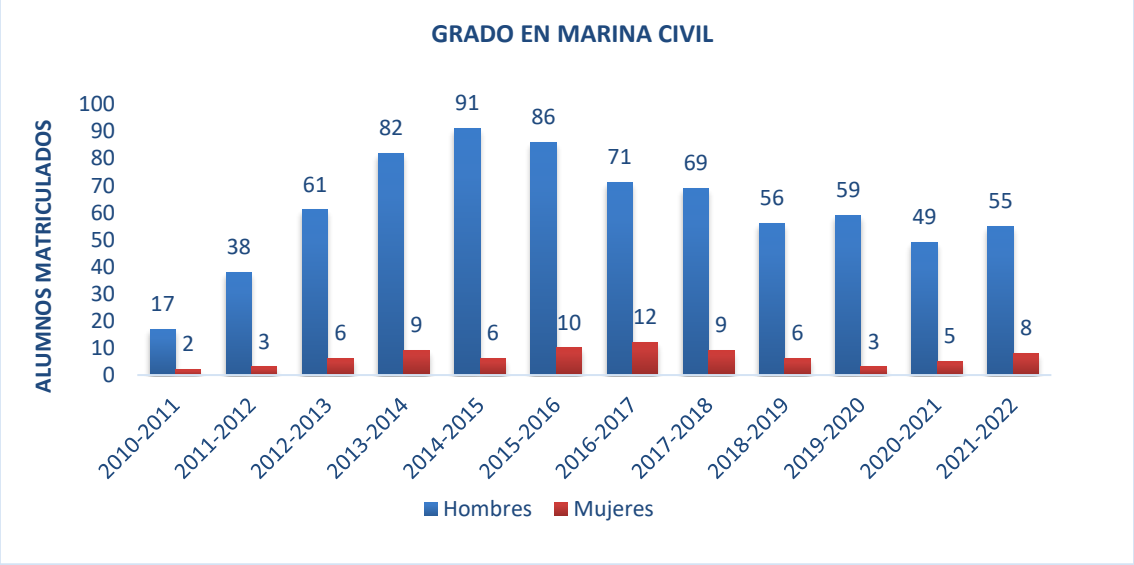


Gráfico 4. Alumnos matriculados por años Grado en Marina Civil



Estas enseñanzas universitarias se imparten en siete Escuelas o Facultades que se encuentran en Bilbao, Santander, Gijón, A Coruña, Cádiz, Tenerife y Barcelona, esto también es un impedimento a la hora de estudiar estas carreras,

ya que no todos están familiarizados con ellas o no tienen las mismas oportunidades a la hora de escoger estos estudios como los que viven en esas zonas.

No son muchas las mujeres que se matriculan en este tipo de carreras encuadradas dentro de las llamadas técnicas y que se caracterizan por ser tradicionalmente masculinas, además hay que añadir las dificultades que se van encontrando a lo largo de estos años como estudiantes, posteriormente las dificultades para integrarse en el mundo laboral y social cuando tienen que embarcar, todo esto influye en el bajo porcentaje de mujeres que llegan, después de acabar la carrera, a obtener una Titulación Profesional, por ello hay que cuidar y las mujeres representan una fuerza de trabajo que hay que aprovechar.

3.2.4 Puestos que ocupan

Todo los explicado anteriormente nos lleva a que para poder embarcar no sólo deben tener la titulación académica, sino que además deben obtener un Título o Tarjeta Profesional, que les faculta para ejercer una profesión en los buques mercantes y certificados de especialidad marítima, para realizar determinadas funciones.

Los Títulos Profesionales tienen por objeto habilitar y, por tanto, proporcionar atribuciones para ejercer profesionalmente en buques mercantes.
Para la obtención de estos títulos profesionales de la marina mercante se requiere haber completado una formación académica y, además, haber adquirido experiencia profesional (realizar días de mar embarcando).

Vamos a explicar brevemente hasta dónde se puede llegar profesionalmente, dependiendo de la rama elegida en los estudios.

Rama de Puente:

- Grado y Máster en Náutica y Transporte Marítimo

- Para llegar a ser Capitán de la Marina Mercante, primero deben embarcar como alumno de puente, así obtienen la primera Tarjeta Profesional de Piloto de 2ª de la M.M., después del tiempo de embarque reglamentario obtienen la tarjeta de Piloto de 1ª de la M.M., y cuando han embarcado el tiempo establecido para su obtención, pueden solicitar la Tarjeta Profesional de Capitán de M.M.

Rama de Máquinas:

- Grado o Máster en Ingeniería Marina
    - Para llegar a ser Jefe de Máquinas de la Marina Mercante, primero deben embarcar como alumno de máquinas, así obtienen la primera Tarjeta Profesional de Oficial de Máquinas de Segunda de M.M., después del tiempo de embarque reglamentario obtienen la tarjeta de Oficial de Máquinas de Primera de M.M. y cuando han embarcado el tiempo establecido para su obtención, pueden solicitar la Tarjeta Profesional de Jefe de Máquinas de la M.M.

- Marinero de Puente M.M., Marinero de Máquinas M.M. y Marinero Electrotécnico.
    - Para la obtención del título es necesario aprobar el examen correspondiente en una Escuela o Instituto de Formación Profesional Marítimo-Pesquera y haber realizado un período de embarque en buques civiles no inferior a 2 meses.

La carrera marítima tiene aspectos positivos y atractivos, como es trabajar en algo diferente e interesante, tienes que tener afición al mar y a navegar, las salidas profesionales son diferentes a las que conocemos habitualmente, pero también existen dificultades que deben ir sorteando hasta poder convertirse en profesionales, si a esto añadimos que es una profesión donde la mujer está poco representada y que además se enfrentan a problemas como la discriminación en el trato, discriminación salarial y discriminación promocional, el obstáculo es mayor.

El largo camino que hay que recorrer a nivel de estudios y embarques posteriores para poder conseguir el Título Profesional es un añadido a la escasez de personal cualificado, las mujeres representan una fuerza de trabajo que hay que aprovechar, y no poner barreras y dificultades en su carrera profesional y de promoción, romper con el “techo de cristal” que les impide en muchas ocasiones el ascenso a puestos más altos, calidad en el empleo y un buen entorno de trabajo es importante para atraer y conservar a los trabajadores. Hay que cambiar el rumbo y hay que hacerlo desde la educación.

En relación con esta baja representación de mujeres, la Organización Marítima Internacional (OMI) recomiendan a los distintos estados realizar esfuerzos y facilitar el acceso de las mujeres a la profesión marítima, también recomienda que abran las puertas de los institutos marítimos para que las mujeres puedan recibir formación junto a los hombres, a fin de adquirir el alto nivel de competencia que el sector marítimo necesita.
El programa de la OMI sobre la integración de la mujer en el sector marítimo incluye becas de género específicas, intentando facilitar el acceso a formación técnica de alto nivel para la mujer en el sector marítimo en los países en desarrollo.

La OMI está comprometida en ayudar a sus Estados miembros a alcanzar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

.

3.2.5 Empoderamiento ODS

*“**Empoderando a la mujer en la comunidad marítima**”* fue el lema del Día marítimo mundial en el año 2019, intentando concienciar sobre la importancia de la igualdad de género, apoyando la participación de las mujeres en puestos tanto en tierra como en el mar.

Kitack Lim, Secretario General de la OMI, dijo***: "Este día para las Mujeres en el sector marítimo impulsará los esfuerzos para lograr el ODS 5 sobre la igualdad de género. Es una acción de seguimiento perfecta tras el lema de 2019 "Empoderando a la mujer en la comunidad marítima" y la resolución de la Asamblea adoptada en 2019. Me complace que los Estados Miembros se hayan unido al llamamiento para lograr un entorno libre de obstáculos para las mujeres, de modo que todas ellas puedan participar plenamente, en condiciones de seguridad y sin trabas en las actividades de la comunidad marítima, incluida la navegación y la construcción de buques".***

La Asamblea de la OMI ha adoptado una resolución que proclama el ***Día internacional de la mujer en el sector marítimo, que se celebrará el 18 de mayo de cada año***, cuyo objetivo es conmemorar a las mujeres del sector, promover la contratación, fomentar la visibilidad y reforzar el compromiso de los Estados Miembros y poder afrontar el desequilibrio de género en el sector marítimo.

La igualdad para la mujer significa el progreso para todos.

El 25 de septiembre de 2015, los 193 estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la agenda incluye:

- 17 Objetivos, 169 metas y 230 indicadores
- Medios de ejecución y alianza global
- Revisión y seguimiento

La OMI está plenamente comprometida en ayudar a sus Estados Miembros en el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas en especial:

ODS 5

Igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

A pesar de todos los logros conseguidos existen muchas dificultades, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas.

Según el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en España el 58% del paro registrado corresponde a las mujeres, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres es de 5.941€, el 75% de las personas con trabajo a tiempo parcial son mujeres, tan sólo un 28% de las mujeres realizan una carrera tecnológica y un 7% ingeniería.

Las metas son poner fin a todas las formas de discriminación, eliminar todas las formas de violencia, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles en la vida política, económica y pública, emprender reformas que concedan igualdad a los recursos económicos, acceso a la propiedad y al control de la tierra, recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales, mejorar el uso de la tecnología para promover el empoderamiento de la mujer.

ODS 8

Empleo y trabajo decente para todos

Reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros es esencial para un crecimiento económico inclusivo y son las principales metas de este objetivo.

Según el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos, la brecha salarial en todo el mundo se sitúa en el 23% y si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.

Las metas son mantener el crecimiento económico, lograr más productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, creación de puestos de trabajo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

ODS 10

Reducción de las desigualdades

Promueve reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión.

Según el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, hasta el 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la desigualdad en los hogares, incluso entre mujeres y hombres. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir por debajo del 50% de ingreso medio.

Las metas son lograr el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre a una tasa superior a la media nacional, potenciar la inclusión social, económica y política de todas las personas, garantizar la igualdad de oportunidades, regular los mercados financieros mundiales, mayor representación e intervención de los países en desarrollo, facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo,

El compromiso renovado de España de situar el desarrollo sostenible en el centro de su acción de gobierno se pone de manifiesto con la creación de un Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 con competencias ejecutivas para el desarrollo y coordinación de actuaciones para el impulso de la ODS.

3.3. PLAN DE IGUALDAD

Que las mujeres deban tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres es un reconocimiento que se ha ido produciendo en los últimos años.
Diversos impedimentos de índole social y cultural dificultan que el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo sea una completa realidad en nuestra sociedad.

Con la Constitución Española de 1978 se sentarán los cimientos para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y su reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país.
En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la Asamblea General de Naciones Unidad de 1979 y ratificada por España en 1983, Conferencias mundiales como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, por la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam en 1999.

Para que las mujeres accedan a la igualdad de oportunidades no es suficiente con el reconocimiento de igualdad formal ante la ley había que cambiar actitudes y comportamientos que impiden el pleno desarrollo de las mujeres. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la aún escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es una tarea pendiente.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política para la igualdad de oportunidades, con los sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), eliminando las diferencias por razón de sexo e intentando favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Haremos un pequeño recorrido histórico de los sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (datos recogidos de la página web del Instituto de las mujeres).

- Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990
  Se pretendía mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo.
  A éste primer plan le sirvió de modelo los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986.

- Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995
  Tuvo como finalidad la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real.
  promoción y desarrollo en la educación, formación y empleo, conciliación, permiso de maternidad de 14 a 16 semanas.

- Tercer Plan para la igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000
  Fue el principio de igualdad en todas las políticas del gobierno y la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social.
  Se asumieron los compromisos aprobados en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, aquí es donde surge la “transversalidad”, se tiene que crear organismos específicos para las políticas de igualdad, y deben tener un carácter transversal, estar presentes en todos los organismos de la administración.

- Cuarto Plan para la igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006
  Basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar la transversalidad de género.

- Mandato de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Los Planes Estratégicos de Igualdad.

  Se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta ley va más allá del reconocimiento de la igualdad "formal", recogido en las leyes, para ir hacia la verdadera efectividad de un principio que todavía es una tarea pendiente ya que hay obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

  Por ello en la Ley Orgánica 3/2007 en su Art 17*. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* ***"El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo."***

- I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011
  - Se deja de entender a las mujeres como un "colectivo" y a lo masculino como referencia universal.
  - El empoderamiento de las mujeres, favoreciendo el acceso de la mujer a puestos donde se toman decisiones.
  - Transversalidad de género en toda la actuación de los poderes públicos.
  - Eliminar barreras que tradicionalmente han hecho que las mujeres quedasen excluidas de algunos ámbitos.

- II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016

  Aprobado en Consejo de Ministros, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes:
  - ✓ Eje 1: Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

- ✓ Eje 2: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- ✓ Eje 3: Erradicación de la violencia contra la mujer.
- ✓ Eje 4: Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- ✓ Eje 5: Educación.
- ✓ Eje 6: Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- ✓ Eje 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

  Entre 2017 y 2018, se elaboró un primer borrador del Plan, que fue remitido al Consejo de Participación de la Mujer y a distintos departamentos ministeriales, pero no llegó a aprobarse, por lo que se ha ido retrasando su aprobación y puesta en marcha.

  Aprobado el tercer plan el 8 de marzo de 2022 en Consejo de Ministros, recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022-2025).

3.3.1. Fases del Plan del Igualdad

La Ley de Igualdad define los Planes de Igualdad en las empresas como 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).

Solo hay algunos casos en los que es obligatorio para la empresa la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:

- Aquellas que tengan 50 o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el Convenio Colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral, lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas la implantación de este plan será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad.

- Comunicación de apertura de la negociación y materias objeto de la misma.
- Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario.
- Adopción de acuerdos.

Fase 2: Realización del diagnóstico.

- Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.
- Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación.
- Propuestas de mejora.

Fase 3: Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

- Definición de objetivos.
- Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
- Asignación de recursos.
- Registro del Plan de Igualdad.

Fase 4: Implantación y seguimiento del plan de igualdad.

- Implantación de las acciones previstas.
- Seguimiento del desarrollo y resultados del Plan de Igualdad.

Fase 5: Evaluación del plan de igualdad.

- Análisis de los resultados y grado objetivos fijados.
- Identificación de aspectos a mejorar y futuras medidas.

3.3.2. Historia de Salvamento Marítimo

Para llegar a lo que hoy conocemos como Salvamento Marítimo tenemos que remontarnos a lo que son los orígenes del salvamento.
"El salvamento marítimo hace un siglo y medio se reducía a tratar de evitar la pérdida de las vidas humanas como buenamente se podía con unos medios prácticamente inexistente".

En 1880 se creó la Sociedad Española de Salvamento de Náufragos (SESN) bajo el patrocinio de la reina María Cristina. En contra de lo que podamos imaginar no fue un lobo de mar propiamente dicho, sino un singular funcionario del Ministerio de Fomento fue el inspirador y artífice, llamado Martín Ferreiro Peralta.

Esta sociedad perduró hasta los años setenta del pasado siglo, cuando la Armada, la Cruz Roja y la Empresa Estatal de Remolcadores se hicieron cargo. En el año 1979 se firmó en Hamburgo el Convenio Internacional de Salvamento y Rescate en la Mar, pero no entraría en vigor hasta 1985.

En el año 1989 se realizó el primer Plan Nacional de Salvamento, donde se señaló las carencias que había en nuestro país.

No fue hasta 1992 con la Ley 27/1992 de Puertos del Estado y Marina Mercante cuando se creó la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, también conocida como SASEMAR, de esta manera España se pudo responsabilizar de las cuatro áreas marítimas asignadas por la Organización Marítima Internacional (OMI), que son nuestro litoral Atlántico, Estrecho, Mediterráneo y Canarias.

Su razón de ser es la protección de la vida en la mar y su objeto viene recogido en el artículo 268 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

La Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (en adelante SASEMAR) es una Entidad Pública Empresarial adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de la Dirección General de la Marina Mercante.

La MISIÓN de Salvamento Marítimo está específicamente en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, que fija como fin de la Sociedad la prestación de servicios de:

- Salvamento de la vida humana en la mar
- Prevención y lucha contra la contaminación del medio marino
- Prestación de los servicios de seguimiento y ayuda al tráfico marítimo, de seguridad marítima y la navegación
- Remolque y embarcaciones auxiliares
- Aquellos complementarios de los anteriores

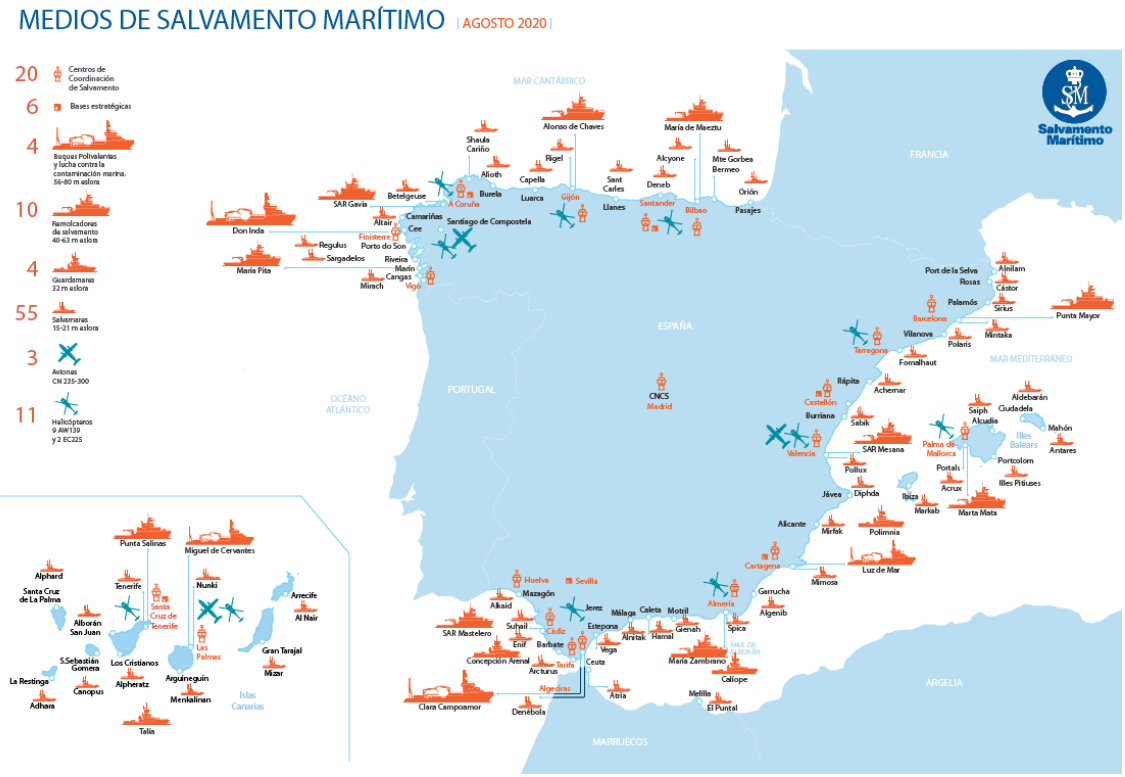
Todos estos servicios tienen como finalidad la protección de la vida humana en la mar, y también la protección de la vida marina animal y vegetal, y ello puede resumirse en una frase que define la razón de ser e identifica, de manera breve y fácilmente recordable, el servicio público prestado:

PROTEGER LA VIDA EN LA MAR

Cuenta con una plantilla de más de 1.400 profesionales, que se distribuyen entre el personal de tierra y flota marítima de la Sociedad.
Controladores, capitanes, patrones, marineros, pilotos, técnicos de operaciones…. muchos son los perfiles que forman salvamento marítimo.

- 20 centros de coordinación de salvamento (19 en la costa y 1 central en Madrid)
- 87 unidades marítimas y aéreas
    - ➢ 4 buques polivalentes
    - ➢ 10 remolcadores de salvamento
    - ➢ 4 embarcaciones tipo “Guardamar”
    - ➢ 55 embarcaciones de intervención rápida “salvamares”
    - ➢ 3 aviones
    - ➢ 11 helicópteros
- 6 bases estratégicas de salvamento
- 1 centro de formación Jovellanos

Fotografía 1



Fuente: http://www.salvamentomaritimo.es/

3.3.3. Estudio del Plan de Igualdad de Salvamento Marítimo

Uno de los principales objetivos del plan de igualdad es fomentar la incorporación de la mujer a aquellas áreas en la que está infrarrepresentada, dentro del personal de tierra las mujeres representan el 41% de la plantilla, en la flota queda mucho camino para alcanzar la paridad ya que en los barcos de salvamento las mujeres sólo representan el 2% de la plantilla.
El personal de SASEMAR se divide en dos colectivos:

Tierra y Flota

Cada colectivo tiene su propio convenio independiente y cuyos integrantes desempeñan labores claramente diferenciadas.

VIII Convenio colectivo del Personal de Tierra
I Convenio colectivo del Personal de Flota

Ambos convenios se unifican en un único Plan de Igualdad, por lo tanto, todas y cada una de las medidas en esta materia será para todo el personal de tierra y flota.

Como antecedente en la política de igualdad, el Plan de Igualdad plantilla de Flota de Remolques Marítimos, S.A, sobre aspectos regulados en el XIII Convenio Colectivo de Flota de la Empresa Remolques Marítimos, S.A., contempló y desarrolló una serie de medidas y acciones, acordadas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de la plantilla de flota.

La Orden Ministerial HAP 583/2012, de 20 de marzo, por el que se publica el acuerdo del Consejo de Ministros del 16 de marzo de 2012 que tiene por objeto el Plan de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional Estatal, ordenó la extinción de Remolques Marítimos, S.A. (REMOLMAR), mediante la cesión global de activos y pasivos a favor de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, cesión que se formalizó con fecha 24 de enero de 2013 quedando subrogada SASEMAR en la misma

posición jurídica que hasta la fecha de extinción tenía REMOLMAR. El personal procedente de REMOLMAR quedó integrado en SASEMAR bajo la condición de personal <<a extinguir>>[3].

- **Ámbito de aplicación**

El I Plan de Igualdad de Sasemar será de aplicación para todo el personal de Tierra y Flota, en todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo tal como se dio a conocer a través de la difusión del compromiso con la igualdad firmado por el Director de la Sociedad el 26 de febrero de 2020, el periodo de vigencia será de 4 años desde su fecha de aprobación.

- **Diagnóstico de igualdad**

La igualdad por medio de este compromiso pasa a ser un principio estratégico, eliminando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo y conseguir la igualdad real en todos los ámbitos laborales incluyendo la clasificación profesional, selección y promoción, retribución, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente a acoso sexual y al acoso por razón de sexo y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Todo ello a través de un Grupo de Trabajo de Igualdad, un representante por cada Sección Sindical junto con los representantes designados por la empresa forma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

[3] El personal con condición <<a extinguir>>, los empleados del sector público deben someterse a un proceso de selección para adquirir la condición de empleados públicos. Estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo no implica la adquisición de la condición de empleado público de este personal.

3.3.4. Igualdad en Salvamento Marítimo

El objetivo general del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y así poder detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la "*no discriminación de género*" en la organización, a través de un Plan de Igualdad.

El diagnóstico se ha realizado utilizando datos de la plantilla a fecha 1 de abril de 2020, con datos sobre características y distribución de la plantilla, documentación sobre los convenios, manuales y procedimientos.

El art. 46.2 de la Ley de Igualdad nos da una propuesta de las materias que puede incluir un plan de igualdad, como es el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

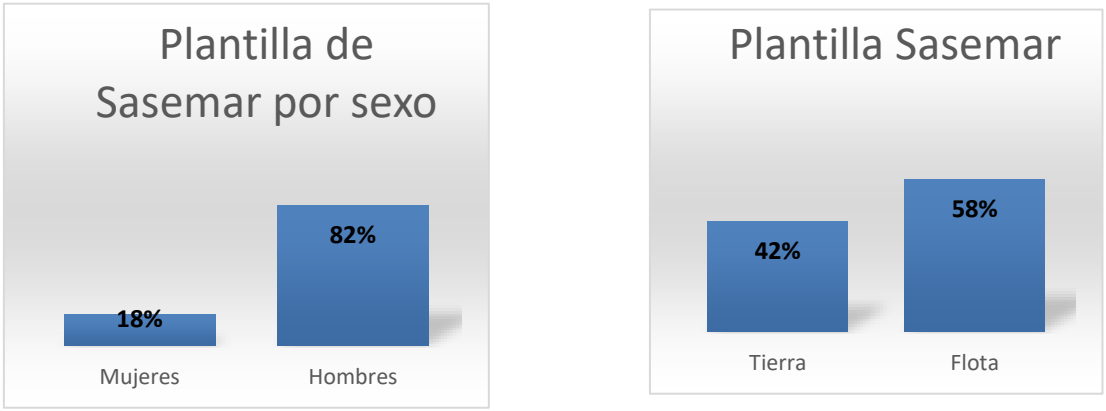
Veremos algunas de las materias mencionadas anteriormente se ven reflejadas en la empresa.

- Composición de la plantilla:

La plantilla de Sasemar a fecha 1 de abril de 2020, es de 1.396 personas, 1.138 hombres y 258 mujeres.

Como pone de manifiesto el gráfico 5, el 42% de la plantilla corresponde al personal de tierra, 585 personas, y el 58% al personal de flota, 811 personas.

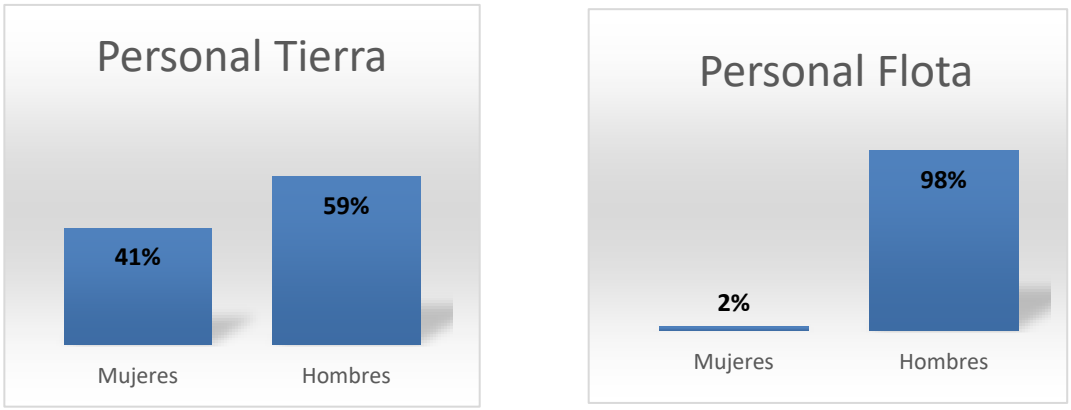
Gráfico 5 – Plantilla de Sasemar por división y sexo



Fuente: datos obtenidos del plan de igualdad de salvamento

Como muestra el gráfico 6, la plantilla por sexos, el personal de Tierra el 41% mujeres y 59% hombres, y el personal de Flota el 2% son mujeres y el 96% son hombres.

Gráfico 6- Personal de Tierra y Flota por sexo



Fuente: datos obtenidos del plan de igualdad de salvamento

Se observa la distribución por sexo de la plantilla total de Sasemar y comprobamos que está lejos de la situación de equilibrio definida en el Ley de Igualdad.

> *La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007,* ***establece como composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.***

Sin embargo, el porcentaje de las mujeres del personal de flota a pesar de ser muy bajo es acorde a la realidad del sector marítimo donde las mujeres representan tan sólo el 2% de los 1.2 millones de marinos, de acuerdo con a la información ofrecida por OMI.

- Política retributiva

En los Convenios de personal de Tierra y de Flota el salario es idéntico para mujeres y hombres.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres es un reflejo de la discriminación y desigualdad del mercado laboral. El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en el art. 35 de la Constitución y en el art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

- Conciliación de la vida personal y profesional

En este sentido ambos convenios están mejorados en algunos permisos que establece la legislación e incorpora medidas adicionales para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, como por ejemplo en el Convenio de Flota contemplan medidas referidas a los siguientes ámbitos:

- Adaptación y distribución de la jornada
  - ✓ Acumulación de horas por lactancia de un hijo menor de 12 meses.
  - ✓ Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
  - ✓ Permiso por nacimiento para la madre biológica.
  - ✓ Permiso de adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.
  - ✓ Permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

- Reducciones de jornada, dadas las características específicas de la organización de la jornada de trabajo en las diferentes unidades

de la flota se realizarán en períodos acumulados y continuados de 7 o 14 días en las Salvamares o, de 30 días en los buques, hasta alcanzar en ambos casos el porcentaje aplicado en el cómputo anual.

El art. 44 de la Ley de Igualdad, establece los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ***"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."***

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los Convenios Colectivos del personal de Tierra y Flota recogen los procedimientos de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso, en cualquiera de sus modalidades, es considerado falta muy grave y el convenio prevé las sanciones que se deben aplicar.

Según el art. 7 de la Ley de Igualdad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad, a la dignidad y a la intimidad de las personas, una manifestación de la violencia de género, un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo es una vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución.

La Ley de Igualdad establece la obligatoriedad de esta medida como así lo recoge el art. 48 ***"las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular***

quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación".

3.3.5. Objetivos, medidas y acciones

Debido a que es un Entidad Pública, los procedimientos de gestión de personal y condiciones de trabajo regulados en los convenios favorece que no haya discriminación.

Ya que el principal objetivo del plan es mantener la igualdad de trato y oportunidades, eliminando posibles discriminaciones por razón de sexo, para ello la empresa tratará de realizar acciones con el fin de conseguir dichos objetivos.

Vamos a relacionar algunas de las acciones y los objetivos posibles según el plan de igualdad de SASEMAR.

ACCIONES	OBJETIVOS
- Análisis continuado de la plantilla por sexos en tierra y flota.	- Conseguir una plantilla más equilibrada, disminuyendo la segregación vertical y horizontal
- Revisar las descripciones de los grupos profesionales, intentar evitar sesgos de género, y promover el uso de lenguaje inclusivo.	- Mantener la descripción detallada y actualizada de los grupos profesionales. - Utilizar lenguaje no sexista. - Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

	- Asegurar posibles diferencias la clasificación profesional y el trabajo efectivamente desarrollado.
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional. - Alcanzar un equilibrio a de ambos sexos en la empresa. - Fomentar el acceso del sexo infrarrepresentado.	- Seguimiento anual de nuevos ingresos, promociones, traslados y contrataciones temporales. - Visibilizar en las convocatorias de empleo el compromiso de la Sociedad en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. - Difusión y transparencia entre todo el personal de las oportunidades de promoción, traslado, nuevas vacantes o puestos de nueva creación. - Fomentar la igualdad en los procesos de contratación, promoción y traslado. - Difusión de las ofertas de empleo en las universidades y centros de formación profesional, y en el Instituto Social de la Marina, visibilizando la presencia de mujeres en el caso de grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas, y de hombres en caso contrario. - Fomentar la vocación de las mujeres en el sector.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.	- Comunicar la formación por igual a mujeres y hombres.

- Formar en materia de igualdad. - Concienciar la perspectiva de género y la igualdad de forma transversal en SASEMAR.	- En los cursos de formación, se incluirá una puntación adicional a quienes se hayan incorporado en el último año de un permiso por nacimiento, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. - Establecer un currículo básico de formación en igualdad progresivo para todo el personal conforme a lo contemplado en el III Plan de Igualdad de la AGE.
- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial y la transparencia de la política retributiva.	- Realizar el registro retributivo y mantenerlo actualizado. - Realizar una auditoría retributiva.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal del personal de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional compatible con las necesidades de la organización. - Dar publicidad de las medidas de conciliación existentes y fomentar su utilización por parte de los trabajadores/as de SASEMAR. - Sensibilización hacia la conciliación, tanto de los hombres	- Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación previstas para el personal de Tierra y la forma de solicitarlo, y difundirlo a toda la plantilla. - Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación previstas para el personal de Flota y la forma de solicitarlo, y difundirlo a toda la plantilla. - Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a la plantilla, en materia de conciliación, y a personas con

como de las mujeres, y sobre la corresponsabilidad. - Mantener la garantía de que las medidas de conciliación (excedencias, reducciones de jornada y permisos de paternidad o maternidad) no tengan consecuencias negativas sobre la persona trabajadora, compañeros/as, o la empresa. - Proponer nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, así como la mejora de las existentes.	puestos de responsabilidad para evitar que estas medidas sean perjudiciales. - Mantener el registro, desagregado por sexo, de las personas acogidas a medidas de conciliación. - Establecer una política de reuniones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y la conciliación. - Estudiar la viabilidad de nuevas y posibles medidas y mejorar la ya existentes.
- Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, que favorezca la detección y tratamiento adecuado de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. - Asegurar que todas las personas que trabajan en SASEMAR estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.	- Fomentar la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a las personas implicadas en la aplicación de los procedimientos. - Realizar un documento sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en SASEMAR (Anexo V del Convenio de personal de Tierra), y garantizar su difusión. - Realizar un documento divulgativo sobre el Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores y prevención de la violencia laboral (Anexo I del Convenio de personal de Flota), y garantizar su difusión.

	- Realizar comunicaciones periódicas los procedimientos de actuación en casos de acoso.
- Asegurar protección y atención adecuada a las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Promover acciones de sensibilización en materia de prevención de la violencia de género.	- Establecer, difundir y activar cuando sea necesario un mecanismo de atención individualizada a las trabajadoras en situación acreditada de violencia de género, adaptándose a sus circunstancias personales. - Difundir entre la plantilla campañas de sensibilización en materia de prevención de la violencia de género que pongan en marcha organismos y entidades.
- Reforzar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud y en la política de prevención de riesgos laborales.	- Recopilar datos desagregados por sexo sobre bajas y siniestrabilidad laboral. - Realización de protocolos médicos adecuados a cada sexo. - Realizar la evaluación de riesgos laborales considerando las diferencias entre mujeres y hombres.
- Visibilizar el compromiso de SASEMAR en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. - Garantizar que la información en materia de igualdad se accesible y llegue al conjunto de la empresa. - Formar y sensibilizar en materia de igualdad.	- Difundir interna y externamente el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, utilizando los canales habituales. - Habilitar un espacio de igualdad en la Intranet y/ en el Portal del empleado. - Difundir internamente la funciones y composición del Grupo de

- Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	Trabajo de Igualdad, así como el correo electrónico de contacto del buzón de igualdad. - Difundir internamente un resumen de los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, y de los informes de evaluación que se realicen. - Añadir recursos sobre la igualdad en el espacio de igualdad de la intranet o del Portal del Empleado. - Realizar y difundir entre el personal un documento de “Pautas de comunicación inclusiva”, que ayude al personal en el uso no sexista de los mensajes, al lenguaje y las imágenes. - Cambiar el nombre del “portal del empleado” por otro más inclusivo. - Supervisión de la comunicación no sexista en la entidad. - Formar en comunicación incluyente a las personas responsables de los medios de comunicación.
- Valorar que las empresas proveedoras respetan y promueven la igualdad.	- Añadir cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.
- Mantener el compromiso de colaboración en proyectos que contribuyan a mejorar la sociedad y, en especial, en aquellos que	- Colaborar en proyectos que contribuyan a mejorar la sociedad y en especial aquellos que

favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Para concluir**, debemos decir que ésta menor presencia de mujeres en la organización se corresponde con lo que sucede con el sector marítimo en general en todo el mundo.

- La implantación de medidas que permitan tanto a las mujeres como a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, es positivo para un entorno laboral más saludable y todo ello repercutirá en una mejor calidad en el trabajo con lo que la empresa se asegura la permanencia de esos trabajadores/as dentro de la empresa.

- Dar publicidad del plan de igualdad a todo el personal tanto de tierra como de flota, se podrían hacer campañas de concienciación para intentar suprimir estereotipos y prejuicios que minusvaloran el trabajo de las mujeres.

- Poder hacer campañas de formación de la vida a bordo entre ambos sexos.

- Salvamento Marítimo firmó un protocolo general de Actuación entre BPWI-BPW Madrid (Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales), con la intención de que ambos organismos cooperen aunando esfuerzos y desarrollando acciones comunes para el cumplimiento del ODS5 (igualdad de género) y ODS10 (reducción de las desigualdades), uno de los objetivos es impulsar la presencia de mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones, así como aumentar la presencia de mujeres en el sector marítimo. Salvamento marítimo a través de este convenio pretende fomentar una mayor integración de la mujer en el ámbito marítimo, y ayudar a las mujeres a conseguir una mayor representación.

4. CONCLUSIONES

Tras realizar este trabajo la principal conclusión a la que llego es que las mujeres de la profesión marítima lo han tenido muy difícil hasta llegar donde están hoy. Que los destinatarios de un plan de igualdad no son sólo las mujeres sino también los hombres y que con ello lo que se consigue es trabajar de forma conjunta y en igualdad de oportunidades.

- Desde no poder matricularse en carreras de náutica por estar excluidas y ser sólo para los hombres hasta el año 1979-1980, la presencia de mujeres en estas carreras ha sido y sigue siendo muy inferior a la de los hombres como hemos visto en el apartado 3.2.3. Incorporación a los estudios: Escuelas Náuticas.

- Se tienen que crear oportunidades de incorporación en estas carreras, que sean más atractivas y atraigan a jóvenes, hay que animar a los estudiantes de Náutica que continúen con sus estudios, y por supuesto es necesario mejorar las condiciones de trabajo a bordo de los buques y encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional, ya que esta profesión tiene características diferentes a otras.

- Es importante que el Estado, empresarios, etc, vean la necesidad de incorporar y tomar medidas encaminadas a la igualdad, es necesario favorecer la estabilidad, la conciliación familiar y profesional, la permanencia de las mujeres sin que el hecho de ser un sector masculinizado sea un impedimento para ejercer esta profesión, ya que es un derecho tanto para mujeres como para hombres.

- La sociedad está cada vez más comprometida con la igualdad, en España a partir de las Conferencias de Naciones Unidas y el trabajo de la Unión Europea y posteriormente la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todo ello supuso el inicio de la integración de una política para la igualdad de oportunidades en España.

- La Organización Marítima Internacional (OMI), tiene diferentes programas encaminados en dar formación, visibilidad y reconocimiento, apoyando la participación de las mujeres, tanto en puestos de tierra como a bordo, también en ayudar a sus estados miembros a cumplir con la Agenda 2030 de la ONU para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- El gobierno aprueba periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, donde se recoge la agenda política en materia de igualdad, que a través del Ministerio de Igualdad y del Instituto de la Mujeres ayudará a las empresas, estableciendo ayudas, subvenciones y asesoramiento, todo ello destinado a impulsar los planes de igualdad.

- Con el estudio realizado sobre el I Plan de Igualdad de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), he podido comprobar que la empresa está comprometida con la igualdad de género, analizando su primer plan de igualdad podemos destacar que es un plan adaptado a las peculiaridades de su personal tanto el de tierra como de flota.

- Las retribuciones son iguales para hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional, en ambos convenios ofrecen beneficios que están mejorados y que no se contemplan en el E.P.P. Estatuto Básico del Empleado Público, favoreciendo la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados. Debido a que es una Entidad Pública Empresarial los procedimientos y las condiciones de trabajo están reguladas en los convenios, asegurando la ausencia de discriminación.

- Como conclusión del trabajo hay que decir que las mujeres han tenido y tienen aún un largo y difícil camino para ejercer esta profesión y acceder al mercado laboral, hay que animar a las mujeres, de acuerdo con los ODS, para que sigan luchando y así conseguir su objetivo profesional y que los obstáculos no las frenen para llegar a su meta personal.

“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo” (Nelson Mandela).

5. BIBLIOGRAFÍA

- Boletín Oficial del Estado nº 182 VIII Convenio colectivo del Personal de Tierra de E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Sasemar)

- Boletín Oficial del Estado nº 18 I Convenio colectivo del Personal de Flota de la E.P.E. sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.

- Caro, R. V. (2020). Las primeras mujeres con mando en nuestra marina mercante y en la Armada. *Revista general de marina*, *278*(3), 427-444. https://armada.defensa.gob.es/archivo/rgm/2020/04/rgmabril20cap3.pdf

- Cuenca Gómez, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978. http://universitas idhbc.es

- De España, J.C.I.R. (1992). Ley 27/1992, de 24 de noviembre de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

- De la Campa Portela, R. M., Prego, M. D. L. Á. B., & Gómez, B. A. R. (2010). La incorporación de la mujer en los ámbitos docente y profesional de la Marina Mercante española: metas alcanzadas y retos pendientes. In *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo* (pp. 121-195). Servicio Central de Publicaciones= Argitalpen Zerbitzu Nagusia.

- Delgado, O. (29 de abril de 2013). Foro Naval. Recuperado el 30 de marzo de 2017, de 1984: PRIMERA ESPAÑOLA OFICIAL DE MARINA MERCANTE: https://foronaval.com/2013/04/29/1984-la-primera-espanola-oficial-de-marinamercante/

- Del Estado, A. G. (2012). Ministerio de Fomento. *Gobierno de España.*

- El papel de la mujer en el mundo marítimo http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6958

- Fernández, I. I., Tajada, E. D., & Martínez, L. M. F. (2012). Y ellas ¿que opinan? 30 años después de la incorporación de la mujer a la Marina Mercante. *Itsas memoria: revista de estudios marítimos del País Vasco*, (7), 591-608.

- García Díaz, I. (2018). La mujer en la Marina Mercante Española.

- Informe anual 2020 salvamento marítimo http://www.salvamentomaritimo.es/statics/multimedia/documents/2021/11/08/Memoria_Salvamento_Maritimo_2020_web_2.pdf

- Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero-1º de marzo de 2019) OIT 978-92-2-132874-2 (web pdf)[ISBN] https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_664168/lang--es/index.htm

- Instituto de las mujeres, Ministerio de Igualdad, Historia, fecha de la consulta 27 de marzo de 2022. https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm

- Instituto de la Mujer (Spain). (1987). *Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990*. Ministerio de Educación.

- La evolución de las políticas públicas de igualdad (Marina Subirats)

- La Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Una historia de Valor)-2016 D.LM-2367-2016

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

- Lorente Trujillo, M. J. (2015). Políticas y Planes de Igualdad en la Administración Pública.

- Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*, *5*, 13-35.

- Luño, A. E. P. (2007). *Dimensiones de la igualdad* (No. 34). Librería-Editorial Dykinson.

- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, fecha de la consulta 25 de abril de 2022. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm

- Moreno, I. R. (2016). Marina mercante, derechos de conciliación y negociación colectiva, ¿ es posible conciliar a bordo de un buque?. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (132), 123-152

- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al acuerdo de Consejo de ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan de Igualdad de Sociedad de Salvamento Y Seguridad Marítima (SASEMAR) facilitado por la empresa.

- Pérez, T. G. (1998). La Escuela de Náutica de Santa Cruz de Tenerife. Antecedentes históricos. *Anuario de Estudios Atlánticos*, *1*(44), 389-426.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- Raul Villa Caro. (2020). Las primeras mujeres con mando en nuestra marina mercante y en la armada. *Revista general de la marina armada*.

- Rodríguez Rodríguez, E. (2020). La situación profesional de la mujer en el sector de la transformación y manufactura de productos pesqueros y acuícolas. *La situación profesional de la mujer en el sector de la transformación y manufactura de productos pesqueros y acuícolas*, 317-348.

- Sánchez-Rodas Navarro, C. (2009). El Convenio sobre el trabajo marítimo y el Derecho social comunitario. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 82, 45-64.*

- Secretaria de estado de igualdad y contra la violencia de genero. Instituto de las mujeres. Ministerio de igualdad. Fecha de la consulta 23 de abril de 2022. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm

PÁGINAS WEB

- Datosmacro.com https://datosmacro.expansion.com
- Consejo Marítimo Internacional y del Báltico
  https://www.bimco.org/insights-and-information/films
- Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
  https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
- INE Tasas de paro por sexo y grupo de edad (4086) (ine.es)
- International Chamber Of Shipping
  https://www.ics-shipping.org/publication/women-in-shipping-iwd2021

- Introduccion a la OMI- International Maritime Organization https://www.imo.org/es/About/Pages/Default.aspx
- Las mujeres en el sector marítimo -IMO.org https://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Paginas/WomenInMaritime.aspx
- Ministerio de Igualdad https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx
- Objetivos de Desarrollo Sostenible-FAO https://www.fao.org/sustainable-development-goals/overview/es/
- Salvamento Marítimo en España- Foro Naval https://foronaval.com/2019/11/21/salvamento-maritimo-en-espana/