

**Boletín Trimestral****RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS****SUMARIO**

## # ACTUALIDAD EN LA RED

- Celebrada la 11ª Reunión Plenaria de la Red en Zaragoza
- Finalizada la actividad del grupo de trabajo de Criterios de Selección de Operaciones con Enfoque de Género
- Celebrada la primera reunión del grupo de trabajo de Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género 2014-2020
- Aprobado un nuevo Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red para el periodo 2014-2020
- En marcha la IV Edición del Proyecto Promociona
- Convocada ayudas a PYMES y otras entidades para la implantación de planes de igualdad

## # NOTICIAS DESTACADAS

## # CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

## # UTILIDADES PRÁCTICAS

**ACTUALIDAD EN LA RED: Celebrada la 11ª Reunión Plenaria de la Red en Zaragoza**

Los pasados 12 y 13 de abril se celebró en el Palacio de la Aljafería en Zaragoza la 11ª Reunión Plenaria de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios. En este encuentro participaron Organismos administradores de Fondos, Organismos de Igualdad de las CC.AA., así como una representación de la Comisión Europea.



El primer día de la reunión, tras la inauguración de la misma por parte de la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades así como del resto de autoridades, se leyeron [los principales acuerdos adoptados](#) en la Reunión Técnica de la Red celebrada en noviembre de 2015, [se aprobó su acta y se presentaron los resultados](#) de las actividades de la Red realizadas hasta la fecha y contempladas en el Plan de Trabajo de 2016. Seguidamente, se presentó una [propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red](#) para el periodo de programación 2014-2020 así como las [próximas actividades a desarrollar del Plan de Trabajo de 2016](#).

En el siguiente bloque del plenario, las personas representantes de la [Red de Autoridades Ambientales](#) y la [Red de Iniciativas Urbanas](#) realizaron una presentación de las respectivas redes: **(Continúa en pág.2)**

**SISTEMA DE CONSULTAS ON-LINE**

Plantéanos tus dudas y consultas en relación a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en proyectos cofinanciados por los Fondos Europeos al siguiente correo de la Red:

redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es

Nos comprometemos a dar respuesta en el plazo más breve posible

**Próximo evento**

12º Plenario de la Red (Comunidad Autónoma de Canarias)

20 y 21 de octubre de 2016, Puerto de la Cruz. Tenerife

## ACTUALIDAD EN LA RED: Celebrada la 11ª Reunión Plenaria de la Red en Zaragoza

### (Viene de portada)

objetivos, composición, recorrido, funciones y actividades. Seguidamente, D<sup>a</sup>. Katerina Fortun, representante de la Comisión Europea en Madrid, realizó una [ponencia sobre la Igualdad de Género en el marco de la Unión Europea](#) en la que destacó sus prioridades para el periodo 2016-2019, así como las seis líneas de acción de la misma. Tras el turno de sugerencias y preguntas, se dio paso a las Autoridades de Gestión de FEDER, FSE y FEMP.



En primer lugar intervino

D<sup>a</sup>. María José Muñoz Martínez, Vocal Asesora de la Subdirección General de Progra-

mación y Evaluación de Programas Comunitarios de la Dirección General de Fondos Comunitarios, que presentó brevemente los cambios acontecidos en la Política de Cohesión 2014-2020 y explicó el [sistema de evaluación de FEDER para el periodo 2014-2020](#).

A continuación, D<sup>a</sup>. Esther Pérez Quintana, Subdirectora General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, hizo una referencia breve a los cambios en la Política de Cohesión 2014-2020 y presentó el [Plan Estratégico Nacional de Evaluación FSE 2014-2020](#).

Por último, D. José Vicente Palmero Jorro, Jefe de Área de la Unidad de Apoyo de la Dirección General de Ordenación Pesquera, presentó las [novedades del Programa Operativo FEMP 2014-2020](#): expuso las seis prioridades, los aspectos relativos al género incluidos en el mismo, el recorrido llevado a cabo hasta la fecha así como la formulación de los criterios de selección de operaciones financiadas.

Tras la visita cultural al Palacio de la Aljafería y la comida, se celebraron las reuniones de los grupos de trabajo de Criterios de Selección de Operaciones y de Seguimiento y Evaluación 2014-2020, cuyas [conclusiones](#) se presentaron en la primera sesión del segundo día de reunión de la mano de D<sup>a</sup>. Maribel Castellví Carrascal, Jefa de Sección de la Unidad de Transversalidad de la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Durante el segundo día de la reunión tuvo lugar la sesión de

capacitación a cargo de D<sup>a</sup>. Ana Puy Rodríguez, la cual realizó una [exposición sobre la igualdad de género en el ámbito científico](#). Indicó que hay tres vías para impulsar la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación: aumentando la presencia de mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación; transformando las estructuras y eliminando barreras en las instituciones de dichos ámbitos; e incorporando la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la innovación. Continuó su intervención centrándose en este último aspecto.

Después del turno de sugerencias y preguntas y de una breve pausa para el café, se dio paso al bloque de experiencias y buenas prácticas en el que D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Mar Sáez Torres, Jefa de Servicio de Política Horizontal de la Subdirección General de la Economía Pesquera, presentó la [experiencia de Conservas CURRI-MAR](#), una empresa de conservas artesanales creada por mujeres hace cinco años en Galicia.

Seguidamente, moderado por D. Antonio Pascual Piazuelo, Técnico del Servicio de Fondos Europeos del Gobierno de Aragón, tuvo lugar el panel de buenas prácticas. En primer lugar, Francisco Rojas Luna, Técnico de Recursos Humanos y Desarrollo Corporativo del Instituto Tecnológico de Aragón, presentó los [aspectos relacionados con el principio de igualdad entre mujeres y hombres](#) que se han incorporado en el Instituto Tecnológico de Aragón. D<sup>a</sup>. Olga Brosed Huerto, Responsable del proyecto de cooperación CONCILIA, realizó una proyección de un video de presentación de CONCILIA. Por su parte, D<sup>a</sup>. Pilar Vicente Serrano, Profesora de la Universidad de Zaragoza, centró su intervención en el [proyecto Erasmus+ 100 Mirrors Extended](#).

Finalmente, la Directora del Instituto Canario de Igualdad realizó un avance de la siguiente Reunión Plenaria que se celebrará en dicha Comunidad

Autónoma en el segundo semestre de 2016 y por último, D<sup>a</sup>. Raquel Crespo Rodríguez, Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y D<sup>a</sup> Natalia Salvo Casaús, Directora del Instituto Aragonés de la Mujer, clausuraron la 11ª Reunión Plenaria. #



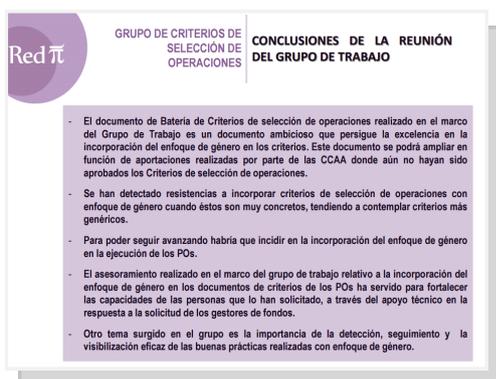
## Finalizada la actividad del grupo de trabajo de Criterios de Selección de Operaciones con Enfoque de Género

El pasado 12 de abril se celebró, en el marco de la 11ª Reunión Plenaria de la Red en Aragón, la reunión de cierre del grupo de trabajo de Criterios de Selección de Operaciones con Enfoque de Género. En dicho encuentro se presentaron los principales hitos del desarrollo del grupo desde su constitución así como los trabajos realizados en el marco del mismo. En este sentido, se presentó la Bateria [de Criterios de Selección de Operaciones con Enfoque de Género](#), que incluye una extensa recopilación de criterios de selección de operaciones con enfoque de género para cada uno de los objetivos temáticos.

También se destacaron las labores de asesoramiento realizadas a las personas participantes en el grupo así como la gestión de las aportaciones realizadas por el mismo en el espacio de trabajo interno.

Finalmente, se plantearon las siguientes preguntas para generar debate entre las personas participantes en la reunión:

- ¿Se han tenido en cuenta las aportaciones desde la perspectiva de género que habéis realizado a los documentos de criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos de vuestras Comunidades Autónomas?
- ¿Los documentos definitivos de selección de operaciones incorporan criterios de selección de operaciones con enfoque de género?
- ¿Qué lecciones habéis aprendido de la experiencia en la incorporación del enfoque de género en los criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos?
- ¿Os ha resultado útil el documento de batería de criterios de selección de operaciones con enfoque de género que se ha elaborado?



De dicho debate destacan las siguientes [conclusiones](#):

- El documento de Bateria de Criterios de selección de operaciones realizado en el marco del Grupo de Trabajo es un documento ambicioso que persigue la excelencia, a través de la incorporación del enfoque de género. Este documento se podrá ampliar en función de aportaciones realizadas por parte de las Comunidades Autónomas donde aún no han sido aprobados los criterios de selección de operaciones.
- Se han detectado resistencias a incorporar criterios de selección de operaciones con enfoque de género cuando éstos son muy concretos, tendiendo a contemplar criterios más genéricos.
- Para poder seguir avanzando habría que incidir en la incorporación del enfoque de género en la ejecución de los Programas Operativos.
- El asesoramiento realizado en el marco del grupo de trabajo relativo a la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de los Programas Operativos ha servido para fortalecer las capacidades de las personas que lo han solicitado, a través del apoyo técnico en respuesta a la solicitud de los gestores de Fondos.
- Otro tema surgido es la importancia de la detección, seguimiento y la visibilización eficaz de las buenas prácticas realizadas con enfoque de género.

Tras la celebración de la reunión se pusieron a disposición de las personas participantes en el grupo de trabajo la presentación PPT utilizada en la misma así como el borrador del acta para que las personas participantes en la misma realizaran aportaciones. Después de recoger dichas sugerencias, se subió el acta a la sección del grupo en el espacio de trabajo interno y tras comunicar el cierre del grupo, se ha mantenido abierta dicha sección con el propósito de que aquellas personas que quieran compartir sus criterios de selección de operaciones con enfoque de género para que se incluyan en el documento de batería del grupo, puedan hacerlo. #

## Celebrada la primera reunión del grupo de trabajo de Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género 2014-2020

Durante la celebración de la 11ª Reunión Plenaria de la Red, tuvo lugar la primera reunión del grupo de trabajo de Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género 2014-2020, en ella se acordó sustituir el nombre del grupo de trabajo de “Indicadores de género” por “Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género”.

En dicha reunión, se presentó el grupo y su Plan de Trabajo para el año 2016. Posteriormente se argumentó la necesidad de llevar a cabo un seguimiento y una evaluación con enfoque de género de los Programas Operativos para lo que se proporcionaron una serie de orientaciones a tener en cuenta. Seguidamente se dinamizó un ejercicio práctico sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Plan de Evaluación de los Programas Operativos del FSE 2014-2020, que se desarrolló conjuntamente por todas las personas participantes.

De dicho ejercicio así como de los debates que se generaron a lo largo de la sesión destacan las siguientes conclusiones:

- Se confirma la idoneidad y utilidad del grupo de trabajo de seguimiento y evaluación.
- Se contrasta la propuesta del Plan de Trabajo del grupo e indica que se abrirá un periodo de observaciones para su aprobación.
- El seguimiento y la evaluación pueden tener abordajes diferentes en función de los Programas Operativos y de los Fondos.
- El enfoque de género es una obligación reglamentaria y, en coherencia con la orientación a resultados de los Fondos, que se ha de medir con objetivos e instrumentos.



- No es suficiente con hacer alusión a que se incorporará la perspectiva de género de modo transversal, hay que especificar los efectos perseguidos en materia de igualdad por parte del Programa Operativo y cuál será la operativa para medirlos.

- El planteamiento del enfoque de género en los objetivos del Plan de Evaluación contribuye a visibilizar si el PO ha tenido en cuenta la perspectiva de género.
- El enfoque de género en la evaluación debe tener en consideración un abanico amplio de aspectos estructurales, más allá de la exclusión social.
- En la función evaluadora se debe especificar una implicación directa de los Organismos de Igualdad, como en el partenariado, junto con la sociedad civil representante de los intereses de las mujeres.
- Los equipos y comisiones de evaluación deberían tener una composición equilibrada y una cualificación en materia de igualdad de género.
- Entre los criterios de calidad de la evaluación se debe incluir que ésta incorpore el enfoque de género.
- Se continuará el trabajo iniciado en la reunión a través del espacio de trabajo interno.#

## Aprobado un nuevo Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red para el periodo 2014-2020

En la pasada Reunión Plenaria de la Red de Políticas de Igualdad celebrada en Zaragoza los días 12 y 13 de abril, desde la Secretaría Técnica de la misma se presentó una propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno para el periodo de programación 2014-2020.

Previa a la Reunión Plenaria, el día 9 de febrero se había celebrado una reunión del Grupo de Trabajo Permanente de la Red, en la que se presentó el borrador de Reglamento. Tras este encuentro, se recibieron observaciones, tanto del Ministe-

rio de Hacienda y Administraciones Públicas como de la Comunidad Autónoma de Aragón, las cuales se recogieron en la propuesta que se presentó en el plenario.

En dicha intervención se explicaron las principales modificaciones que se introdujeron en cada uno de los apartados del Reglamento, que son los siguientes: Objetivo y funciones de la Red, composición de la Red y funciones de sus órganos, sesiones y funcionamiento y modificación del Reglamento de Funcionamiento Interno. Dichos cambios están dirigidos a adaptar

## Aprobado un nuevo Reglamento de Funcionamiento Interno de la Red para el periodo 2014-2020

el Reglamento a las características y necesidades de la Red en el presente periodo de programación 2014-2020.

Cabe destacar que se ha modificado el criterio de selección de las Comunidades Autónomas en las que se celebran los plenarios. Así, después de que se celebre un plenario en cada una de las Comunidades Autónomas siguiendo el actual criterio, la selección de las siguientes será de acuerdo a la fecha de aprobación de las leyes orgánicas de los estatutos de autonomía.

Después de la celebración de la Reunión Plenaria se circuló el borrador de Reglamento entre las personas participantes en la Red y se estableció un periodo de 10 días hábiles para que realizaran aportaciones. En este sentido, se recibieron sugerencias de cambio del Organismo administrador de FEADER de Cataluña y de Emakunde. Tras incorporar dichos cambios se dio por aprobado el Reglamento y [se publicó en la página web de la Red.](#)#

## En marcha la IV Edición del Proyecto Promociona

El pasado mes de abril se puso en marcha la [IV edición del Proyecto Promociona](#), convocada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Este Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y dirigido a la identificación y promoción del talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de las mujeres, así como a facilitar su acceso a los puestos de toma de decisión en las compañías.

Para participar en el proyecto las candidatas deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ocupar en la actualidad un puesto de responsabilidad.
- Tener una experiencia laboral de 15 años (se valoran casos excepcionales).
- Titulación universitaria.
- Disponer de un nivel intermedio de inglés.
- Contar con el apoyo de la empresa y la implicación de la misma en el proyecto, mediante la firma y envío de una "Carta de compromiso de la organización".

Cabe destacar que las empresas de las participantes deben implicarse en el proyectos de varias formas:

- Apoyando a la candidata a realizar el programa firmando su carta de compromiso.
- Estar interesada en perseguir activamente la promoción de la participante a un puesto de mayor responsabilidad y visibilidad en un plazo razonable a partir de la fecha de finalización del proyecto.
- Proponiendo una persona, de entre sus cargos de mayor responsabilidad, para participar como mentor/a de una participante que no sea la de su compañía.

El proyecto incluye lo siguiente:

- Un programa académico en una de las principales escuelas de negocios del país.
- Un programa individual de mentorización con ejecutivos/as del más alto nivel.
- Sesiones de coaching ejecutivo.
- Una comunidad de contactos 2.0.
- Actividades varias de networking: "Desayunos Promociona" y CEO Forums.



Con el Proyecto Promociona se busca que las mujeres sean las protagonistas de su propio desarrollo profesional y alcancen las metas que ellas mismas se fijan, alcanzando la visibilidad que les corresponde. También se pretende que las empresas se conciencien de que un liderazgo compartido de mujeres y hombres es no sólo justo, sino necesario para rentabilizar el capital humano de sus organizaciones y para mejorar el clima laboral, su imagen y sus beneficios.

De las más de 180 mujeres participantes en el proyecto en las ediciones anteriores, un 26% han sido promocionadas en sus respectivas empresas.

Durante el proyecto se abordarán aquellos obstáculos y dificultades identificados por diversos estudios como especialmente relevantes para la mujer en la alta dirección, como son la autoconfianza, la visibilidad, la creación de redes profesionales, la negociación salarial, el poder y la influencia así como la conciliación y la corresponsabilidad.#

## Convocada ayudas a PYMES y otras entidades para la implantación de planes de igualdad

El pasado 20 de mayo el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad publicó la [convocatoria de ayudas a PYMES](#) y otras entidades para la implantación de planes de igualdad.

Estas subvenciones tienen un presupuesto de 930.000 euros, lo que supone un incremento en relación con 2015 del 17 por ciento, que serán destinados a empresas de entre 30 y 250 personas trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad.

El objetivo de estas ayudas es favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en dichas organizaciones.

Así, los planes de igualdad deberán impulsar acciones en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo, como clasificación profesional, igualdad retributiva y presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Promoción profesional y formación, incluyendo la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades.

- Ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer la conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Además, deberán incluir tres fases: la elaboración de un diagnóstico de la situación, la elaboración del plan de igualdad con medidas que corrijan las deficiencias detectadas y la primera fase de aplicación de dichas medidas.

Desde 2008, año en el que se publicó la primera convocatoria, se han destinado 6,7 millones de euros a esta línea de subvención de la que se han beneficiado 994 empresas y entidades.

El plazo para la presentación de las solicitudes finalizó el pasado 7 de junio de 2016, y la realización de las actividades subvencionadas deberá finalizar el 31 de agosto de 2017. #



## NOTICIAS DESTACADAS

# **XXV edición de los Premios FEDEPE:** La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), abrió el pasado 10 de mayo la convocatoria de unos premios que buscan visibilizar el liderazgo femenino. [Saber más](#)

# **Convocada la VII edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales:** El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente publicó el pasado 17 de mayo una Orden ministerial por la que convoca los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2016. [Saber más](#)

# **Jornadas formativas "Mujeres que con la ciencia crean empresas":** El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad de Santiago de Compostela organizaron, del 15 al 17 de junio pasados, el curso "Mujeres que con la ciencia crean empresa" dirigido a jóvenes del ámbito universitario con iniciativa emprendedora. [Saber más](#)

# **Celebrada una jornada nacional de la mujer:** El pasado 26 de mayo se celebró la Jornada Nacional de la Mujer, que contó con la participación de personas expertas en los ámbitos de la educación y formación; conciliación, corresponsabilidad e igualdad; emprendimiento y empleo y medios de comunicación y redes sociales. [Saber más](#)

# **Hacia el equilibrio de género en la dirección de las empresas:** El 31 de marzo se celebró en Madrid la conferencia "Hacia el equilibrio de género en la dirección de las empresas: Oportunidades y Retos". [Saber más](#)

# **Nace el Barómetro de la Diversidad en los Entornos Laborales:** La Fundación Diversidad ha impulsado la elaboración del I Barómetro de la Diversidad en los Entornos Laborales (BDEL) con el objetivo de analizar las prácticas que las organizaciones aplican para gestionar la diversidad de sus plantillas y stakeholders. [Saber más](#)

# **Jornada: Mujeres y emprendimiento:** La Cámara de Comercio de España y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades organizaron el pasado 4 de mayo la jornada "Mujeres y Emprendimiento", evento en el que emprendedoras que acaban de iniciarse de la mano del Programa de Apoyo Empresarial a la Mujer (PAEM) explicaron sus experiencias. [Saber más](#)

## CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

### Entrevista a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero nace en 2010, promovida por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a través de la Secretaría General de Pesca, con el objetivo de impulsar el papel de las mujeres en el sector pesquero, así como promover el asociacionismo y el emprendimiento femenino, mejorar la comunicación y el intercambio de iniciativas y mejores prácticas entre las mujeres que trabajan en el ámbito de la pesca. Desde su puesta en marcha, la Red ha llevado a cabo seminarios, programas de formación y de investigación así como publicaciones y análisis sobre la realidad de diferentes colectivos profesionales del sector.

Para conocer más de cerca la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero hablamos con Aurora de Blas Carbonero, que es Subdirectora General de Economía Pesquera del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y dirige el Secretariado de dicha Red.

**¿Cómo podría describirse la trayectoria de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero desde su creación en 2010 hasta la actualidad?**

Con la creación de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en el año 2010 se sentó una de las bases fundamentales para la consecución de uno de los principales objetivos del Fondo Europeo de Pesca (FEP) para el periodo 2007-2013: la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo del sector pesquero y las zonas de pesca. Entonces, junto con AKTEA, la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero era una plataforma pionera a nivel europeo. El objetivo de la promoción de la igualdad sigue presente en el actual Fondo Europeo

Marítimo y de Pesca (FEMP), por lo que hoy en día la Red sigue teniendo una indudable razón de ser y una misión, aún sí cabe, más importante, pues ahora que hemos alcanzado grandes logros en materia de derechos y reconocimientos de las mujeres del sector, no podemos permitirnos retroceder ni un paso, sino seguir caminando hacia una igualdad real y efectiva.

A lo largo de estos años, la Red ha ido persiguiendo distintos objetivos y enfocando sus actuaciones en función de las necesidades y circunstancias de las mujeres en cada momento. El punto de partida fue un contexto en el que la labor de la mujer dentro del sector era a menudo considerada secundaria y estaba poco valorada. De ahí que en los primeros años se buscara incrementar su visibilidad, integración y reconocimiento. En este sentido, creemos que se ha avanzado mucho, pues hoy las mujeres forman parte de todos los subsectores de la actividad pesquera, son más visibles y están más reconocidas socialmente. En los últimos años, hemos redirigido nuestras actuaciones más hacia el fomento del asociacionismo, el emprendimiento y el liderazgo femenino, haciéndonos eco de las propias capacidades que en este sentido mostraban las propias mujeres del sector. Igualmente, la Red ha ido expandiéndose y hoy contamos ya con más de 90 asociaciones y organizaciones sectoriales inscritas, a las que agradezco su gran implicación y colaboración.

En la actualidad, continuamos trabajando más próximos si cabe a los distintos grupos profesionales de mujeres del sector, intensificando el análisis de sus circunstancias sociales y laborales, así como de

las cuestiones que les preocupan. Yo, personalmente, estoy muy satisfecha con el trabajo que hemos hecho en estos años desde la Subdirección General de Economía Pesquera que dirijo, consolidando la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero y haciéndola crecer. Para mí estar al cargo del Secretariado de esta Red ha sido una labor muy grata porque creo que se han conseguido muchas cosas positivas.

**¿Cuáles han sido las actividades desarrolladas en el marco de la Red hasta el momento?**

En primer lugar, desde la Red se han promovido diferentes actuaciones en materia de visibilidad, entre

las que destacan los Congresos de carácter nacional, de los que hasta la fecha se han celebrado cuatro ediciones en San Sebastián, Málaga, Santiago de Compostela y Santander, respectivamente, los cuales han tenido una gran acogida. También realizamos diferentes publicaciones como son los boletines de noticias de la Red —que recientemente se han rediseñado para ampliar sus contenidos—, así como informes, estudios o diagnósticos sobre la situación sociolaboral de los distintos grupos profesionales de mujeres. Hasta el momento se han desarrollado cuatro diagnósticos (sobre rederas, mariscadoras, neskatillas y empacadoras, y trabajadoras de la acuicultura), aunque se seguirán analizando más colectivos femeninos en los



Aurora de Blas Carbonero

## CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

### Entrevista a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

próximos meses, poniendo el acento en su importante contribución al sector. Para una mayor visibilidad, la Red cuenta además con una página [web dentro del portal del MAGRAMA](#), y desde el año pasado también estamos presentes en [Facebook](#).

Otra de las líneas de actuación fundamentales de la Red es el trabajo con la Administración en el diseño y planificación de estrategias y políticas sectoriales en las que se tenga en cuenta el principio de igualdad. En este sentido, uno de los grandes hitos ha sido la redacción del [Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020](#). Asimismo, hemos contribuido a la integración de medidas de igualdad específicamente dirigidas al ámbito de la pesca en el [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 \(PEIO\)](#), así como en los documentos de programación de los instrumentos financieros comunitarios.

La Red también ha prestado apoyo a los distintos colectivos de mujeres de la pesca contribuyendo a la mejora de sus condiciones laborales mediante actuaciones específicas como la Norma UNE de AENOR sobre Confeción y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca, con la que se busca solventar la problemática del intrusismo. Igualmente, se ha incentivado el emprendimiento de las mujeres a través de la formación, divulgación y reconocimiento de sus proyectos empresariales. En este sentido, hemos puesto en marcha talleres y seminarios, hemos elaborado una Guía de buenas prácticas de igualdad en el sector pesquero y acuícola, y entregado distinciones a proyectos empresariales

de éxito promovidos por mujeres. Nos queda pendiente el gran reto de armonizar y mejorar la información estadística sobre empleo femenino en el sector, para lo cual desde la Red colaboramos con distintos organismos competentes como el Instituto Social de la Marina, el INE o la Subdirección General de Estadística del MAGRAMA.

**¿Cuáles han sido los logros en la visibilización y reforzamiento del papel de las mujeres en el sector pesquero?**

Uno de los principales logros se ha producido recientemente con la [creación de la primera Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca \(ANMUPESCA\)](#), que se constituyó el pasado mes de mayo y que hemos apoyados desde la Red. Es un hito histórico, pues permitirá que las mujeres de la actividad pesquera tengan una mayor voz, representatividad y presencia, así como un mayor poder para tomar parte activa en las decisiones que les afectan; lo cual facilitará, sin duda, su liderazgo e integración en los órganos representativos del sector.

No obstante, desde que empezamos a trabajar en 2010 se han producido muchos otros logros en lo que respecta a la visibilización y el reforzamiento del papel de las mujeres en el sector, tal y como demuestran los certificados de profesionalidad con los que hoy ya cuentan todos los colectivos de mujeres vinculados a la actividad extractiva, que las reconocen y acreditan como verdaderas profesionales, o los galardones que han recibido en los últimos años por su extraordinaria labor y contribución al sector (Orden del Mérito Civil para una mariscadora, Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo para la Federación Gallega de rederas, reconoci-

mientos a nivel nacional y europeo a proyectos emprendedores promovidos por diferentes colectivos de mujeres de la pesca, etc.). Otro ejemplo es que hace unos años la mentalidad imperante en el ámbito pesquero hacía impensable que una mujer estuviera en los órganos de gobierno de las cofradías de pescadores y actualmente, aunque todavía no son muchas, ya contamos con varias patronas mayores, especialmente en Galicia, o mujeres ocupando otros cargos de responsabilidad en empresas, Grupos de Pesca u otras organizaciones sectoriales.

**¿Cómo está contribuyendo la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero a la incorporación transversal del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la pesca?**

La Red es el vehículo a través del cual la Secretaría General de Pesca materializa su competencia en relación a la planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero.

A nivel normativo, este principio horizontal se ha incorporado de manera explícita en el artículo 3 bis sobre Igualdad de Trato y Oportunidades de la Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. A nivel estratégico, dicho principio ha sido desarrollado ampliamente en el Plan para la Igualdad de Género en el sector Pesquero y Acuícola para el periodo 2015-2020 —enmarcado a su vez en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)— donde se establecen las directrices que han de guiar las políticas públicas sectoriales desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades. En este sentido, la Red hace posible tanto el cumplimiento del mandato legal como el desarrollo, implementación y seguimiento de la

## CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

### Entrevista a la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

planificación estratégica en materia de igualdad a través de las actuaciones y actividades que antes he citado.

Por otro lado, la Red se constituye como el principal instrumento para dar cumplimiento al artículo 7 del Reglamento de disposiciones comunes para los distintos fondos comunitarios, incluido el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), en lo que respecta a la promoción de la igualdad y la no discriminación. Así pues, en el Programa Operativo para España del FEMP 2014-2020, la igualdad de oportunidades es un principio que se recoge de manera horizontal en todos los objetivos específicos, así como en una serie de acciones, cuya intervención se concreta en apoyar el trabajo en red y el intercambio de experiencias y mejores prácticas para reforzar el liderazgo, la visibilidad y la participación de las mujeres en el sector; lo cual se hará desde la Administración Central a través de la

Red. Este Programa Operativo cuenta además con el Dictamen favorable del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que acredita que dicho principio horizontal ha sido tenido en cuenta, y la Red se encargará de llevar a cabo su seguimiento.

**¿Qué vías de colaboración o sinergias existen entre la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero y la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres?**

La Dirección General de Ordenación Pesquera, de la que depende la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, forma parte de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y hombres, por lo que la cooperación entre ambas redes es un hecho desde hace tiempo y, además, se trata de una colaboración muy estrecha y fructífera. En este sentido, hemos intervenido en las distintas reuniones y sesiones plenarias que ha celebrado la Red de Políticas de Igualdad. Además, hemos formado parte de

sus Grupos de Trabajo, como el referido a Criterios de Selección de Operaciones con cargo a los fondos comunitarios desde la perspectiva de género. Actualmente estamos colaborando para que se incluyan en su Catálogo de Buenas prácticas aquellos proyectos ejemplares que en materia de igualdad han sido desarrollados en el ámbito pesquero, con la financiación del Fondo Europeo de Pesca (FEP).

Igualmente, ambas entidades somos miembros permanentes del Comité de Seguimiento del FEMP en materia de igualdad, por lo que trabajaremos de manera conjunta y coordinada a la hora de evaluar el cumplimiento efectivo de este principio horizontal a lo largo de este periodo de programación 2014-2020.

A través de estas y otras futuras vías de colaboración, ambas redes seguiremos avanzando hacia una meta que es compartida: la integración real y efectiva del principio de igualdad. #

## NOTICIAS DESTACADAS

**# Castilla y León impulsa una directriz para la incorporación de las mujeres al sector agrícola y agroalimentario:** Con ello se busca afianzar la presencia de las mujeres en los sectores agrario y agroalimentario en los que el porcentaje de mujeres representa el 12 por ciento del total. [Saber más](#)

**# Extremadura pondrá en marcha un Plan de Mujer Rural y un decreto de titularidad compartida:** La Junta de Extremadura pondrá en marcha un Plan de Mujeres Rurales dirigido a avanzar en la consecución de la igualdad de género en el ámbito rural en esta Comunidad. Además, se desarrollará un decreto que regule el registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias en Extremadura con el fin de promover y favorecer la igualdad efectiva de género en el medio rural. [Saber más](#)

**# Nueva categoría PYME por la igualdad en la III edición de los Premios CEPYME:** La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), junto con la Federación Española de Autónomos (CEAT), convoca la III edición de los Premios CEPYME. En esta edición, la nueva categoría PYME POR LA IGUALDAD, premiará a la pyme que haya destacado en 2015 por su contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. [Saber más](#)

**# Programa "REDMUR: Red de emprendimiento e inserción sociolaboral para la diversificación de actividades sostenibles en el medio rural":** El proyecto impulsado por FADEMUR pone en marcha itinerarios de inserción sociolaboral en seis Comunidades Autónomas dirigidos a 90 mujeres desempleadas que pertenecen al medio rural. [Saber más](#)

## UTILIDADES PRÁCTICAS

# Herramientas: Documentación y herramientas para la Integración Efectiva de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Intervenciones de los Fondos

El pasado mes de febrero se actualizó la herramienta [Documentación y herramientas para la Integración Efectiva de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Intervenciones de los Fondos](#) en la que se pueden consultar publicaciones relativas a la igualdad de género en los Fondos EIE del periodo de programación 2014-2020.

El primer apartado de esta publicación recoge documentación de la Unión Europea relativa a la integración de la perspectiva de género en los Fondos Comunitarios mientras que el segundo, recopila la documentación elaborada por la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre la que se incluye los documentos realizados en el marco del grupo de Tra-

bajo de Igualdad de Género en los Fondos Comunitarios 2014-2020. El tercer punto del documento presenta una serie de publicaciones acerca de la transversalidad de género en las políticas sociales y de empleo, en las políticas de investigación y desarrollo y en las políticas locales y de urbanismo.

Por su parte, en el cuarto apartado, sobre evaluaciones de impacto, se puede consultar un manual sobre cómo gestionar evaluaciones sensibles al género. En las últimas dos secciones se recogen publicaciones sobre presupuestos con perspectiva de género y sobre lenguaje y comunicación no sexista. #

### DOCUMENTACIÓN Y HERRAMIENTAS PARA LA INTEGRACIÓN EFECTIVA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS INTERVENCIONES DE LOS FONDOS



## Otras publicaciones de interés

- # [Informe sobre las diferencias de género en el uso del tiempo para el trabajo, los cuidados y el ocio](#) (Parlamento Europeo, 2016)
- # [Informe sobre organizaciones que trabajan para los derechos de las mujeres en varios países europeos](#) (Parlamento Europeo, 2016)
- # [Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación](#) (Fundación CIREM, 2012)
- # [Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres](#) (Emakunde, 2016)

[www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/](http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/)  
[www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/)