



AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SECTOR CONSERVERO

INDICE DE CONTENIDOS

1. La mujer en el sector conservero a lo largo de la historia
2. Actualidad de la mujer en el sector conservero
3. Casos de implantación de medidas en materia de igualdad en el sector:
 - Hermanos Massó S.A.
 - Medidas adoptadas en las empresas actualmente
4. Regulación de la igualdad en el Convenio Colectivo del Sector
5. Empresarias en la Industria Conservera

La mujer en el sector conservero a lo largo de la historia



¿Por qué la mujer?

- Sector tradicionalmente intensivo en mano de obra.
- La mano de obra femenina era menos conflictiva que la masculina.
- Carácter estacional de la actividad en la industria. Requería mano de obra flexible y adaptada a las puntas en la producción.
- Los costes salariales eran inferiores. Competitividad externa del sector.

¿Por qué la mujer?

- Los hogares de los pescadores eran pocos en ingresos. Precisaban del trabajo de la mujer.
- Las instituciones educativas no facilitaban el acceso a la formación profesional de mujeres.
- Tradición preindustrial en estos hogares. Las mujeres realizaban la limpieza y transformación de la pesca que capturaba el hombre. División sexual del trabajo.

Además.....

- Las mujeres comenzaban a trabajar en las fábricas desde la adolescencia y permanecían trabajando hasta edades avanzadas. Vida laboral extensa.
- Cuando se casaban o tenían hijos no dejaban de trabajar.
- Dada la irregularidad de los ingresos del cabeza de familia en las poblaciones costeras, los jornales femeninos se hacían imprescindibles para garantizar la subsistencia de las familias.
- Equilibrar el presupuesto familiar en las zonas costeras.

La situación de la mujer en el sector conservero en Galicia ACTUALIDAD

En el año 2016 trabajaban en el sector transformador gallego un total de 11.630 personas, de las cuales 8.244 eran mujeres, lo que supone una representatividad femenina del 70,9%



Datos actuales del sector

- Jornada anual: 1.730 horas. Una de las jornadas más bajas del sector alimentario.
- Estabilidad de las plantillas: mayoría de contratos Indefinidos a tiempo completo, seguido por el fijo discontinuo . Tasa de estabilidad superior al 70%.
- Media de edad: 45-49 años (16,35%).
- Creador de empleo. Incrementos del 3,2% (2015) y del 4,8% (2016) en los últimos dos años, respectivamente.

Datos actuales del sector

- Desciende la representatividad de la mujer. Año 2000: 80%. Año 2016: 70%
- Baja siniestralidad: El 99% de los accidentes son LEVES.
- Taxa de accidentes: 7%.
- Escasa incidencia de enfermedades profesionales: Expedientes 2016 (76), 2015 (64) y 2014 (43)

Políticas en materia de igualdad de género en el sector conservero

- Empresa Hermanos Massó S.A., primera empresa en adoptar políticas sociales
- Medidas adoptadas por las empresas en la actualidad.



Este Reglamento de Régimen Interior introducía nuevas mejoras sociales innovadoras en aquel momento:

- Atención médica: clínicas de urgencia establecidas en las fábricas asistidas por un técnico sanitario titulado.
- Hospedería.
- “Casas de obreros”: destinados a obreros con familia.
- Maestros para los hijos de trabajadores.





- Guarderías
- Seguro Social, en el que se incluía un seguro de Maternidad desde los 16 años.
- Protección de la mujer: cuidados y reserva del puesto de trabajo para la mujer embarazada.
- Economatos.
- Asistentas sociales al servicio del personal.
- Otras medidas: duchas, misa en la empresa,...

Políticas de igualdad adoptadas actualmente por las empresas del sector

1. Selección de personal y acceso al empleo:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la selección para el acceso al empleo y en la contratación de personal
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización.
- Asegurar que la equidad es un principio respetado en las pruebas de selección de personal.
- Garantizar un sistema de clasificación profesional objetivo y neutro que evite discriminaciones.

Políticas de igualdad adoptadas actualmente por las empresas del sector

2. Formación:

Promover el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, para asegurar el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo y las posibilidades de promoción interna.

3. Promoción:

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en la promoción del personal. Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

Fomentar en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.

Políticas de igualdad adoptadas actualmente por las empresas del sector

4. Política retributiva

Garantizar un sistema retributivo en el que se respeten los principios de equidad, objetividad y no discriminación por razón de sexo

5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Garantizar la igualdad de trato en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que conlleve un perjuicio para el desarrollo profesional y condiciones profesionales

6. Condiciones de trabajo

Promover un buen ambiente de trabajo, respetuoso con la dignidad de los trabajadores y trabajadoras que evite cualquier trato discriminatorio entre el personal

Políticas de igualdad adoptadas actualmente por las empresas del sector

7. Comunicación

Asegurar que la comunicación interna y la externa promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Asegurar que el personal disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea respetado.

9. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora

Implantación de códigos éticos o de conducta

Muchas empresas optan por implantar códigos de conducta donde implican tanto el nivel interno (trabajadores) como externo (proveedores, clientes, etc)



Convenio Colectivo del Sector



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

789 *Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (código de convenio nº 99001315011981) que fue suscrito con fecha 26 de septiembre de 2016, de una parte por la Federación Española de Asociaciones de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de la Pesca y de la Acuicultura (FEICOPESCA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT y CIG en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios

Convenio Colectivo del Sector

- En relación con la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, el Convenio Colectivo del sector, en su **Disposición Adicional IV** contempla la Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, dando continuidad así a una Comisión creada inicialmente en el año 2006.
- Dicha Comisión se constituyó formalmente el 14 de mayo de 2013 y entre sus funciones está el fijar las medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación, para todas las empresas que decidan implantar Planes de Igualdad, a pesar de que tal obligatoriedad recaiga únicamente por ley en las empresas de más de 250 trabajadores.
- A través de ANFACO-CECOPESCA cualquier empresa puede dirigirse a dicha Comisión Paritaria planteando cualquier duda o consulta que tenga, sin obviar las funciones que en materia interpretativa tiene la Comisión Paritaria.

Convenio Colectivo del Sector

- **Disposición adicional cuarta. *Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.***

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.

- Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, **derecho de preferencia para cubrir las vacantes** de ingreso que en aquella puedan producirse, de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

Empresarias en la Industria Conservera

Guadalupe Murillo,
Directora General de
Conservas Pescamar, S.A.



Rosa Nieto, Directora
General de Conservas
Friscos, S.A.

Empresarias en la Industria Conserva

- Rebeca Filgueira,
Directora de RRHH división Europa de
Grupo Calvo



- Pilar Rived, Directora de RRHH en
Caladero, S.A.U.



Empresarias en la Industria Conserversa

- Teresa Ramos, Directora General de ACTEGA Artística, S.A.U.



Rosa Santorum, Gerente de Mejillones Nidal, S.L.

Empresarias en la Industria Conservera

- Lina Solla, Gerente del Grupo Linamar



Concepción Blanco,
Directora del
Departamento de
exportación de Pescados
Rubén, S.L.

Empresarias en la Industria Conservera

- Rosa Lafuente, Directora de Conservera Gallega, S.A.



Nely Concheiro, Directora de Calidad de Conservas Hijos de Ramón Peña, S.L.



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Rosana Varela Eimil
Jurídico, Laboral y RSC
rosana@anfaco.es