



Facultad de Psicología

Trabajo de
Fin de Máster

Bases para la
implantación de un
Sistema de Promoción
Interna para empresas
de la Industria
Consenera desde la
perspectiva de Género

Autora del TFM

Alba Amigo Romero

Tutora

Laritza Machín Rincón

**Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las
Organizaciones y en Recursos Humanos**
Curso 2020 - 2021

RESUMEN

En el presente trabajo se presenta una revisión de la situación actual de las mujeres en la industria de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, viéndose una brecha evidente respecto a sus compañeros. Es especialmente destacable el techo de cristal al que se enfrentan a la hora de promocionar en el sector.

Con este marco se presentan las bases para la implantación de un sistema de promoción interna para el sector que busca superar parte de las barreras a las que se enfrentan las mujeres a la hora de promocionar. Para ello se recomienda la implantación de un taller de concienciación respecto a la igualdad de género y la corresponsabilidad que ayude a las personas trabajadoras a tomar conciencia de la importancia de éstas y de esta forma fomentar un clima más propicio para la promoción de las mujeres. A continuación, se presentan las bases para el desarrollo de una promoción interna para una vacante dentro de la empresa, criterios a seguir para que el proceso sea lo más objetivo posible, buscando superar la discriminación indirecta a la que normalmente se enfrentan las mujeres en este tipo de procesos.

Finalmente se plantean una serie de reflexiones en base al marco que se ha planteado respecto a la situación de las mujeres en el sector. De esta forma, las bases planteadas suponen un parche para brecha de género muy profunda en el sector, cuya reparación real necesitaría de la implicación de las personas líderes del sector empresarial, una modificación del convenio colectivo y cambios a nivel legislativo que vayan a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

PALABRAS CLAVE: sistema de promoción, industria conservera, igualdad de género, intervención en igualdad, corresponsabilidad.

ABSTRACT

This paper presents a review of the current situation that women face in the canned, semi-canned and salted fish and shellfish industry. This revision shows an evident gap between women and men working in the sector. It is specially worrying the glass ceiling women face when attempting to promote in this sector.

With this framework, the bases are presented for the implementation of an internal promotion system for the sector that seeks to overcome part of the barriers that women face when promoting in it. To achieve this, it is recommended to begin implementing an awareness workshop regarding gender equality and co-responsibility that helps workers to become aware of the importance of these and thus promote a more conducive climate for the promotion of women. Next, the bases for the development of an internal promotion for a vacancy within the company are presented: criteria to follow so that the process is as objective as possible, seeking to overcome the indirect discrimination that women frequently face when involved in any kind of promotion processes.

Finally, a series of reflections and considerations based on the framework that has been raised regarding the situation of women in the sector, are exposed. The bases raised represent a patch for a deep gender gap in the sector, whose real reparation would require a much bigger action by several actors involved in it. This way, the involvement of employers, modification of the collective agreement and legislative changes in favour of labour equality between women and men would be necessary.

KEY WORDS: promotion system, canning industry, gender equality, equality intervention, joint responsibility.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. TEORÍA DE ESTEREOTIPOS Y MASCULINIZACIÓN DE LOS PUESTOS .5	
1.2. EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSERVERO	7
1.3. ESTADÍSTICAS DEL SECTOR CONSERVERO.....	9
1.4. DISCRIMINACIÓN EN EL ASCENSO Y LA PROMOCIÓN	11
2. OBJETIVO Y ELEMENTOS CLAVE	14
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
3. GUÍA PARA LA MEJORA DE LOS SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA ...	15
3.1. FORMACION EN IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD	15
3.2. CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA.....	16
3.3. PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA.....	19
4. RESULTADOS ESPERADOS Y CONCLUSIONES	21
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
6. ANEXOS	28
<i>EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRDAS DURANTE EL MÁSTER.....</i>	<i>33</i>

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres y no-discriminación se reconoce por primera vez como un derecho básico en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General en 1948.

En ella se establece que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Artículo 1), así como que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” (Artículo 2).

La Unión Europea se encuentra entre las regiones del mundo que ofrecen una mayor equidad y seguridad a las mujeres, esto es debido en parte a que la igualdad de género ha formado parte de su eje central de valores desde prácticamente sus inicios.

A nivel del Estado Español, la igualdad ente mujeres y hombres es un derecho recogido en la Constitución española de 1978, que en su artículo 12 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Pese a esto, la discriminación salarial, mayores tasas de desempleo, una menor representación en puestos de responsabilidad, problemas de conciliación o la violencia de genero siguen formando parte del día a día de muchas mujeres españolas.

Con el fin de combatir esta realidad, se acordó la necesidad de proveer al país de un nuevo contexto normativo dirigido específicamente a poner fin a las diversas formas en que esta discriminación se interpone en el camino de la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres. De esta forma surgió la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad mujeres y hombres. Esta ley está enfocada principalmente a la prevención de conductas discriminatorias, así como al desarrollo de políticas que colaboren de forma efectiva a que se cumpla el principio de igualdad, todo desde una perspectiva transversal, contemplando todos los ámbitos en que estas situaciones se producen a diario: político, civil, laboral, económico, social y cultural.

Destacamos el artículo 5 de esta ley, relacionado con el trabajo, que proclama la “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”, aplicable a todas las organizaciones. Esto implica que todas las empresas, ya sean del ámbito público o privado, deben adoptar todas aquellas medidas que sean pertinentes para evitar la discriminación en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

Con este marco legal, es entonces importante que se evalúen de forma continua las estadísticas en lo referido a ocupación y género, como una forma de comprobar si esta ley está siendo ejecutada y teniendo la repercusión en el mercado laboral que de ella se esperaba. Y es que algunos sectores han sido tradicionalmente monopolizados por hombres, mientras que en otros se ha dependido desde hace años de la mano de obra de mujeres. Pese a esta presencia de las mujeres de forma mayoritaria en ciertos sectores, esto no se correspondió con su ascenso en el escalafón de mando, en la misma medida que sus compañeros. Un sector donde tradicionalmente se ha producido esta situación es el de procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos, también conocido como sector conservero.

1.1. TEORÍA DE ESTEREOTIPOS Y MASCULINIZACIÓN DE LOS PUESTOS

Para una mejor comprensión de la actual situación de la industria conservera, resultan sumamente importantes ciertos conceptos teóricos como la teoría de estereotipos o la masculinización de los puestos de trabajo.

Antes de hablar de la teoría de los estereotipos hay que definirlos, aunque la forma de definirlos ha evolucionado desde el momento en que se empezó a hablar de ellos hasta el día de hoy, especialmente si hablamos de los estereotipos de género. Una de las primeras definiciones dadas definía los estereotipos como “aquellas creencias populares sobre los atributos de un grupo social (por ejemplo, los alemanes, los gitanos o las mujeres), y sobre las que existe un acuerdo básico” (Mackie, 1973). Más recientemente, se los ha definido como un “conjunto de ideas, representaciones y creencias basadas en que hay cosas propias de un grupo, los cuales son transmitidos y reforzados en las personas como parte de su proceso de identidad”, como podría ser el caso de las mujeres como grupo social (Rocha, 2013).

Así mismo, la conceptualización y finalidad potencial de los estereotipos, varía en función de la perspectiva teórica que los esté estudiando. El enfoque psicoanalítico considera que tienen una función de defensa, desplazamiento y satisfacción de necesidades inconscientes; la sociocultural plantea que son herramientas socioculturales sobre las que se asientan normas de funcionamiento social a la vez que sirven de referente para estructurar la identidad de los sujetos; finalmente desde el planteamiento socio – cognitivo son considerados asociaciones ente atributos determinados y unos grupos concretos (González, 1999; Colás y Villaciervos, 2007). En lo que sí parece haber un consenso es en que su funcionalidad más importante es con un valor adaptativo, ya que permiten la comprensión del mundo que nos rodea de una forma

simplificada, ordenada y coherente, facilitándonos datos para una posible toma de decisiones en una situación de incertidumbre (Dovodio, 2003).

La explicación de la formación de estos estereotipos con relación al género se desarrolla a partir de la Teoría de la Identidad Social propuesta por Tajfes y Turner (1986). Los autores conciben la identidad como aspectos de la propia imagen del individuo derivados de las categorías sociales a las que percibe que pertenece, de esta forma, quienes se definen como mujeres o como hombres, están apelando a su identidad social de género. Con esta base, los estereotipos de género se desarrollan a partir de las categorías preexistentes de mujer y hombre, como una forma de proporcionar expectativas en cuanto a las relaciones sociales. Asimismo, se constituyen subgrupamientos estereotípicos, como una forma también de categorizar a aquellas personas que no se ajustan las categorizaciones previas del grupo social. Un ejemplo sería cómo se espera de las mujeres que sean sumisas y relacionadas con su rol en el hogar, y cuando una se sale de este estereotipo (el caso de una mujer con ambiciones profesionales) se le atribuyen características como que descuida a su familia o es negligente al respecto (Etchezahar, 2017).

Con esta base, los seres humanos tienden a explicar las conductas sociales tanto propias como de otros mediante inferencias a partir de los estereotipos y el autoconcepto, lo que generalmente da lugar a los dos sesgos más comunes a la hora de generar expectativas respecto a una persona a la que no conocen (Etchezahar, 2014). Por un lado, el error fundamental de atribución (Heider, 1958; Ross, 1977) según el cual los seres humanos tienen tendencia a infravalorar el peso de los factores externos o situacionales a la hora de explicar el comportamiento de una persona, de manera que más comúnmente se atribuye su explicación a factores internos. Este fenómeno hoy en día se conoce también como sesgo de correspondencia, y se define como la propensión a la sobreestimación de los factores personales y subestimación de los situacionales en la explicación del comportamiento de una persona (Parales-Quenza, 2010). Por otro encontramos el máximo error de atribución, que consiste en la no valoración de las acciones positivas de las personas no pertenecientes a mi mismo grupo como tales, mientras que el peso que se otorga a sus defectos y fracasos es exagerado (Hewstone, 1990).

Los estereotipos de género han servido como amparo, entre otras, de la idea del “género de las profesiones”. Inicialmente el mercado laboral se consideraba un entorno de hombres mientras que las mujeres pertenecían al hogar y a tareas de cuidado. Tras la incorporación al mercado laboral de las mujeres, la distribución de estas y de los hombres por sectores, no se realizó de una forma equitativa (Rial, Mariño y Riego, 2011). De esta forma, sectores como el del transporte o la minería han estado y siguen conformados por una gran mayoría de

trabajadores hombres, considerándose “sectores masculinos”, mientras que otros como la conserva o la producción de tejidos, la masculinización está presente principalmente en la verticalidad de las empresas. La mayor parte de personas trabajadoras, especialmente en puestos rasos y de menor cualificación, son mujeres, haciendo que sean consideradas “profesiones feminizadas”, pese a que los puestos de responsabilidad, supervisión y toma de decisiones, están prácticamente monopolizados por los hombres, resultando muchas veces en una invisibilización del trabajo de las mujeres (Rodríguez, 2004).

Hoy en día, la perpetuación de estos estereotipos es parte del proceso de socialización diferencial de género que existe entre mujeres y hombres. Este proceso de socialización inculca en las niñas y los niños la consideración de que no son iguales y por tanto se espera de ellos que desempeñen roles diferentes en el futuro (Suberviola, 2020). De esta manera, diferentes agentes socializadores (como pueden ser el sistema educativo, los medios de comunicación o la familia), tienden a asociar la masculinidad con tareas de tipo productivo, responsabilizando así a los varones de los aspectos materiales principalmente, así como de la racionalidad propia de la vida social y la política. Por el contrario, la feminidad se asocia a la dependencia, obediencia y pasividad, y en general aspectos de la vida privada y el cuidado de otras personas, situando la feminidad en un rol reproductivo y emocional (Rebollo y Hornillo, 2010; Suberviola, 2018).

1.2.EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR CONSERVERO

Hasta finales del siglo XIX, el acceso de las mujeres al mercado laboral era sumamente limitado y la industria conservera se convirtió en poco tiempo en una de las principales formas de acceder a él.

En un contexto donde el acceso de las mujeres a la formación profesional estaba muy limitado por las instituciones educativas y los ingresos de los pescadores no eran suficientes para mantener a su unidad familiar en zonas costeras (trabajo de carácter estacional, el hombre pasaba largas temporadas embarcado y mientras tanto el dinero no llegaba al hogar), se necesitaba de la incorporación de las mujeres al mercado laboral para compensar la economía doméstica (Abeledo, 2012).

La situación de necesidad en el hogar dio pie a que las mujeres se incorporasen a la industria conservera con unos costes salariales inferiores a los de los hombres, aumentando la competitividad del sector, además de ser considerada como una mano de obra menos conflictiva frente a la masculina (Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados – ANAFACO, 2013). Las mujeres estaban ya habituadas a realizar las tareas de

limpieza y transformación de la pesca que capturaba el hombre en el hogar, por lo que con su incorporación al mundo laboral simplemente se llevó a cabo una industrialización de una división del trabajo ya previamente sexualizada (Abeledo, 2012).

De esta forma, las mujeres sufrían una segregación ocupacional horizontal y vertical en las fábricas de conservas (Abeledo, 2010), concentrándose en muy pocas ocupaciones y con bajos salarios, lo que asimismo producía restricciones para que accediesen a otros puestos de trabajo con mejores condiciones laborales (Goldin, 2002). Durante una gran parte del siglo XX la mano de obra de las mujeres resultaba especialmente ventajosa económicamente hablando a raíz de la segmentación por sexo del sector conservero, ya que en la mayoría de los casos entraban dentro de la categorización laboral de “jornalera” (segundo sector; transformación de las materias extraídas en el primario), un puesto de carácter eventual y en el que trabajan por piezas o jornal según el convenio, pero que solo reciben cuando hay trabajo. En contraposición, los hombres formaban parte de la plantilla estable de las empresas conserveras, principalmente debido a que ocupaban puestos del primer sector (en el que se obtienen materias primas del medio natural), como directores, administradores, maestros de taller... caracterizados por ser categorías laborales con una vinculación con la empresa permanente, además de un sueldo fijo (Abeledo, 2010).

No fue hasta la segunda mitad del siglo XX que se empezaron a producir cambios respecto a la situación laboral de las mujeres. Por un lado, el surgimiento del estatuto de los trabajadores y convenios colectivos, garantizaban unas condiciones laborales mínimas para todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo. Por otro, las mujeres empiezan a tener acceso a la formación profesional y regulada en una mayor medida, lo que les permite capacitarse y cumplir requisitos para poder ascender a puestos más elevados en el organigrama de las empresas. Pero en el caso del sector conservero esta capacitación de las mujeres para puestos superiores del organigrama no se correspondió con un aumento de su representación en cargos de responsabilidad (Carmona, 2011).

El concepto “techo de cristal” aparece a finales de los años ochenta, para hablar de la barrera invisible que impide que las mujeres como grupo, pese a estar cualificadas para ello, alcancen puestos de responsabilidad en las organizaciones para las que trabajan (Morrison, White y Van Velsor, 1987). Junto con este se definió también el “suelo pegajoso” para referirse a la realidad mostrada en estudios de género, por la cual las mujeres se enfrentan a gran cantidad de dificultades a la hora de abandonar el ámbito doméstico (la esfera privada) hacia el espacio público, complicando su incorporación al mercado laboral (Fabregat, 2021).

1.3. ESTADÍSTICAS DEL SECTOR CONSERVERO

Hoy en día la industria de procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos emplea a casi 30.000 personas en toda España, la mayor parte en la zona del litoral y la cornisa cantábrica (INE, 2020).

Desde que a finales del siglo XIX la mujer se incorporó como mano de obra en esta industria, el conservero ha sido uno de los sectores más feminizados. Algunos estudios de principios del siglo XX hablan de medias de un 90% de mujeres empleadas (Abeledo, 2012), y esta situación permaneció prácticamente estable hasta principios del siglo XX, ya que según los datos del año 2000 las mujeres aun representaban un 80% de las trabajadoras de esta industria (ANAFACO, 2013).

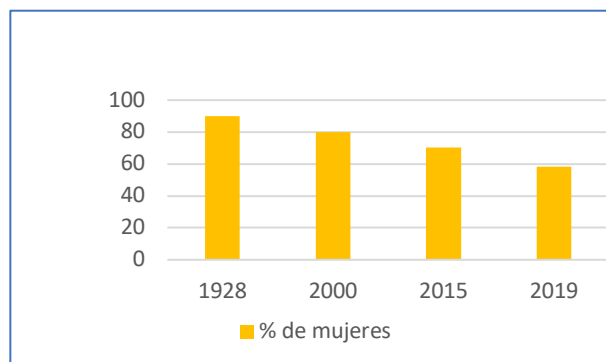


Figura 1. Evolución de la feminización del sector conservero, datos de ANAFACO, 2013.

En comparación, los datos han cambiado de forma notable desde entonces, según el Instituto Nacional de Empleo en el año 2015 las mujeres representaban un 70.2% del sector, mientras que según datos de Comisiones Obreras (CCOO) de finales del 2019 habrían descendido hasta un 58.2%, aunque continúan ocupando los puestos de menor remuneración. Si comparamos estos datos con los de la industria alimentaria de ese mismo año, la cual presenta una tasa de feminización del 37.2% vemos que en el caso del sector conservero el peso de las mujeres en él es 21 puntos superior a la media de la industria.

Igualmente, cuando comparamos el tipo de contrato más prominente se aprecia una temporalidad notablemente mayor, con un 43.6% de trabajadores con un contrato de tipo temporal o fijo – discontinuo en el sector conservero, frente al 28.2% de media en la industria alimentaria. Los datos son aun más preocupantes si únicamente consideramos a las trabajadoras de la industria, con una temporalidad del 48% en el sector conservero frente al 31.3% de la media. Asimismo, el porcentaje de personas expuestas a una precariedad extrema, entendida como la relación laboral establecida mediante contratos con una duración inferior a los 30 días, resulta alarmante, alcanzando el 12.5% entre las mujeres con un contrato temporal en el sector, casi el doble que en la industria alimentaria, de un 6.5% (CCOO, 2020).

Cuando se analiza la brecha salarial existente, en base a los datos de la Muestra Continua de Vidas laborales de la Seguridad Social, se puede observar que el 67.2% de las

mujeres alcanzan una base de cotización máxima que se sitúa por debajo de los 1600€. En el caso de los hombres solo el 36% se encuentran en esta situación, lo que deja a una gran proporción de hombres con una retribución superior. Se puede concluir que existe una gran brecha salarial entre ambos géneros por trabajos del mismo valor, se estima la diferencia entre las retribuciones percibidas por hombres por mujeres en el 29.7%. Uno de los principales motivos para la existencia de esta brecha son los complementos salariales o pluses que las mujeres no perciben con el pretexto de que los puestos que ocupan no precisan de este tipo de estímulos para garantizar la calidad y cantidad de su trabajo (CCOO, 2020).

Esta desigualdad salarial es especialmente preocupante debido a que, si se analizan sus causas de forma detallada, esta se encuentra en parte amparada por la negociación colectiva vigente. En el Convenio estatal de Conservas de Pescado se recogen los diferentes salarios base anuales para diferentes grupos profesionales. Un grupo profesional agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores y trabajadoras en él incluidos, así como un listado de tareas que puede realizar y la estructura salarial mínima asociada. Esta definición se debe ajustar a criterios que garanticen la no discriminación, ya sea directa o indirecta, entre mujeres y hombres (Fabregat, 2021).

Grupo 5 Personal Fabricación (casi 100% mujeres)	Salario base anual	Grupo 6 Oficios Varios (casi 100% hombres)	Salario base anual	Grupo 4 Personal Subalterno (casi 100% hombres)	Salario base anual
Maestro	14,403.25	Maestro	16,281.75	Vigilante	15,673.70
Oficial de 1ª	14,190.75	Oficial de 1ª	15,470	Almacenero	17,638.46
Oficial de 2ª	14,131.25	Oficial de 2ª	14,977	Portero	15,673.70
Auxiliar	14,033.50	Ayudante	14,688	Conserje	15,673.70
		Peón	14,033.50	Ordenanza	15,673.70

Figura 2. Extracto de la tabla salarial vigente del convenio estatal de conservas de pescado, CCOO, 2020.

Pero, como se puede ver en la figura 2, con información respecto a los salarios mínimos de los distintos grupos, una forma frecuente de discriminación entre mujeres y hombres a nivel de retribución es el establecimiento de un salario inferior en categorías profesionales que están mayormente integradas por mujeres, en comparación con otras similares integradas principalmente por hombres.

De esta forma, resulta alarmante como todas las categorías profesionales del grupo 4, prácticamente monopolizado por hombres, tienen un salario superior a cualquier categoría

profesional del grupo 5, donde se concentran la gran mayoría de las mujeres (CCOO, 2020). Todo esto es adicional a los suplementos de sueldo, principalmente presentes en los puestos de los grupos 4 y 6.

Finalmente, hay que destacar que un 32.7% de las mujeres que trabaja en el sector se encuentran en situación de subempleo (cuentan con una cualificación superior a la requerida por su puesto de trabajo). También es destacable la falta de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, de forma que tan solo un 14.8% de puestos de gestión o dirección están ocupados por mujeres, reflejo del techo de cristal al que las mujeres se enfrentan en el sector.

1.4.DISCRIMINACIÓN EN EL ASCENSO Y LA PROMOCIÓN

El derecho de una trabajadora o trabajador a ser ascendido o promocionado dentro del sistema de clasificación profesional se recoge en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que se “producirá conforme a lo establecido en el convenio o, en su defecto, en el acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

La legislación no establece un procedimiento específico para que las empresas lleven a cabo un ascenso mediante promoción interna, si se quiere conocer este procedimiento, en caso de que esté establecido, estará recogido en el Convenio colectivo correspondiente. En el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco de 2017, se recoge:

a) Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados.

c) La empresa junto con el comité de empresa o delegado/s sindicales determinarán los criterios y normas de las pruebas de capacitación a las que deberán someterse los trabajadores para optar a las plazas vacantes de categorías superiores y correspondientes a los grupos 5.o y 6.o personal de fabricación y oficios varios. (p. 14).

La realidad es que la ausencia de un procedimiento específico regulado para la promoción interna sitúa a los empresarios con un margen bastante amplio a la hora de establecer los criterios y decidir qué trabajadores o trabajadoras promocionan. Esta falta de regulación da lugar a un contexto que no facilita la mejora de la situación de discriminación hacia las mujeres en el sector. Lo cierto es que cuando miramos las estadísticas (INE, 2020;

CCOO, 2020), estas muestran una clara discriminación hacia a las trabajadoras respecto a sus compañeros. Como ya mencionamos a nivel horizontal, se encuentran diferencias significativas respecto a los hombres, con una temporalidad y brevedad contractual mucho mayor (las mujeres suponen el 71.74% de los contratos temporales del sector mientras que los hombres suponen un 76.23% de los fijos) y ocupando de forma mayoritaria los puestos con una clasificación profesional de menor retribución salarial (la diferencia entre las retribuciones salariales de mujeres y hombres en el sector es del 29.7%).

A esto se suma una enorme discriminación vertical, un techo de cristal que se podría considerar casi un muro de hormigón en este sector, ya que solo el 14.8% de los puestos de dirección o gestión están ocupados por mujeres.

Lo más importante para poner solución a estas barreras que se interponen en la igualdad laboral entre mujeres y hombres es conocer los motivos que los perpetúan ¿Qué hace que las mujeres, pese a tener la cualificación que se lo permita, no asciendan en los puestos de mando o se estén “ancladas” al ámbito doméstico? Esta explicación es muy compleja, ya que la discriminación es resultado de una combinación de mecanismos difíciles de analizar y en ocasiones demostrar (Barberá, Ramos, Sarrió, y Candela, 2002).

En la revisión de estudios sobre los obstáculos en la promoción de las mujeres en el contexto español como el llevado a cabo por Barberá, Estellés y Dema en 2009 se apunta a las dificultades de conciliación entre la vida laboral y personal que un ascenso puede provocar a las mujeres como una de las principales vertientes explicativas. Otros obstáculos encontrados, pero en los que nos centraremos en este trabajo son la falta de formación y experiencia, las percepciones negativas que soportan las mujeres directivas o la falta de modelos femeninos que sirvan como mentoras o parte de una red de apoyo. La incorporación de las mujeres al mercado laboral (o espacio público), no se ha correspondido con una implicación de los hombres de forma proporcional en el espacio privado, de forma que, por mucho que se intente regular la conciliación, estos esfuerzos son en vano mientras no se garantice una corresponsabilidad (Fabregat, 2021).

Es por esto que en la modificación de la Ley de Igualdad que obliga al desarrollo de planes de igualdad en las empresas con más de 50 personas en su plantilla, poniendo especial énfasis en las medidas de corresponsabilidad. La problemática surge cuando esta corresponsabilidad se fomenta únicamente mediante el incremento de las medidas de conciliación. Esta aproximación, innegablemente, ayuda a la conciliación entre la familia, el hogar y el trabajo tanto a mujeres como a hombres, pero se queda escasa ya que no se incide sobre los elementos que originariamente generan esta desigualdad en el reparto de

responsabilidades del hogar: estereotipos, roles, socialización diferenciada... De esta forma, a la hora de evaluar los resultados de la implantación de un plan de igualdad en una empresa, los resultados suelen mostrar una mayor satisfacción con las medidas de conciliación por parte de las personas trabajadoras de esta, pero la raíz del problema sigue presente (Domínguez, 2020).

Con todo el contexto planteado, se presentan las bases para el desarrollo de un sistema de promoción interna para una empresa del sector conservero. Estas bases se plantean desde la perspectiva de la igualdad de género, y pese a mantener la objetividad en el proceso, no lo aborda de una forma aislada. Se presenta un abordaje que alcance a esa raíz de la desigualdad en cuanto a la corresponsabilidad que se interpone en el camino de las mujeres a la hora de promocionar.

2. OBJETIVO Y ELEMENTOS CLAVE

2.1.OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este proyecto es proporcionar una guía para el desarrollo de un sistema de promoción interna, enfocado a empresas del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, que prevenga las discriminaciones por razón de sexo.

2.2. ELEMENTOS CLAVE

Eje 1: proporcionar un taller que fomente la concienciación de la plantilla respecto a importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, de forma que se aborde el origen de una de las principales trabas para las mujeres a la hora de promocionar: el desigual reparto de las responsabilidades del hogar.

Eje 2: ofrecer una guía para un sistema de promoción interna en empresas del sector conservero que mantenga la objetividad en el proceso, integrando la perspectiva de género en este.

Eje 3: generar un entorno en el que se eliminen las barreras para la promoción de las mujeres en el sector conservero que ayude a romper el techo de cristal al que se enfrentan.

3. GUÍA PARA LA MEJORA DE LOS SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA

El proyecto que se plantea está conformado por dos acciones principales, una enfocada a concienciar a la plantilla en cuanto a la igualdad entre géneros y la importancia de la corresponsabilidad, y otra el sistema de promoción en sí mismo.

3.1.FORMACION EN IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD

Para asegurarse que la implantación del sistema de promoción desarrollado desde una perspectiva de género que ayude a romper el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres en el sector sea lo más exitosa posible, es imprescindible formar e informar a la plantilla al respecto.

Por esto, el paso previo a la implantación del sistema de promoción interna será un taller de formación en Igualdad y Corresponsabilidad, destinado a toda la plantilla de la empresa, independientemente de su sexo o puesto.

El objetivo del taller es conseguir aumentar la conciencia entre las personas trabajadoras de la empresa respecto a la importancia de la igualdad de género entre mujeres y hombres, las brechas existentes y del papel de la corresponsabilidad a la hora de hacer frente a estas. Se pondrá especial énfasis en la importancia y formas de implementar la corresponsabilidad en el hogar, de forma que el taller favorezca un cambio real para las personas que lo realicen, sus parejas y familias. Las actividades del taller se reparten en cuatro sesiones, en las que se abordarán: conceptos teóricos, actividades prácticas y ejemplos reales. El contenido de cada una de las cuatro sesiones se puede encontrar en el Anexo.

Las sesiones están diseñadas para realizarse en grupos de hasta 30 personas, aunque sería preferible no sobrepasar las 20 por grupo. El número de grupos, y por tanto el número de veces que se tenga que repetir el taller, se calculará y adaptará en función del tamaño de la plantilla.

En cuanto a la distribución temporal de las sesiones, el planteamiento se hace basándose en el sistema de turnos más comúnmente utilizado en las empresas conserveras: distribución en tres turnos (mañana, tarde y nocturno) y rotación semanal entre ellos. Así, se plantea la formación de los grupos para los talleres en función del turno de rotación al que pertenecen las personas trabajadoras (del total de trabajadores y trabajadoras que conforman cada uno de los tres grupos y por tanto comparten horario). Se comenzará la semana en que al turno de rotación A le toque en horario de mañana, este se dividirá en grupos a los que se les dará la primera sesión entre lunes y martes, y la segunda entre jueves y viernes. La siguiente semana se repetirá

el mismo patrón con el turno de rotación B y en la tercera con el turno de rotación C. Cuando se alcance la cuarta semana, será de nuevo el turno de rotación A, al cual se les dará la tercera y la cuarta sesión con el mismo patrón aplicado en la primera semana. Nuevamente se repetirá el proceso las dos semanas posteriores con los otros dos turnos de rotación. En la siguiente tabla se presenta un ejemplo de disposición temporal:

Temporalización	Sesión				
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Semana 1: turno A	S1: grupos a y b	S1: grupos c y d		S2: grupos a y b	S2: grupos c y d
Semana 2: turno B	S1: grupos e y f	S1: grupos g y h		S2: grupos e y f	S2: grupos g y h
Semana 3: turno C	S1: grupos i y j	S1: grupos k y l		S2: grupos i y j	S2: grupos k y l
Semana 4: turno A	S3: grupos a y b	S3: grupos c y d		S4: grupos a y b	S4: grupos c y d
Semana 5: turno B	S3: grupos e y f	S3: grupos g y h		S4: grupos e y f	S4: grupos g y h
Semana 6: turno C	S3: grupos i y j	S3: grupos k y l		S4: grupos i y j	S4: grupos k y l

Tabla 1. Ejemplo de distribución temporal de las sesiones en base a los turnos de trabajo, y las subdivisiones de estos.

Este esquema temporal es solo una propuesta, que obviamente tendrá que ser adaptado a la realidad de cada empresa en la que se pretende aplicar el programa. Igualmente, se aconseja no espaciar demasiado las sesiones ni dilatar el proceso en exceso, ya que el taller está planteado de forma que las sesiones están conectadas entre sí, formando entre todas un mensaje único, que con un excesivo espaciamiento temporal podría verse diluido

3.2.CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA

La incorporación de un sistema de promoción interna dentro de una empresa trae numerosas ventajas para la organización. Principalmente se consigue la atracción y retención del talento en el momento de captar a personas trabajadoras, la promesa de la posibilidad de progresar y crecer laboralmente ayuda especialmente a la incorporación a las empresas de personas altamente cualificadas, así como ejercer de factor motivador en el entorno laboral (Carrasco y Laffarga, 2007).

Lo que se plantea a continuación son una serie de criterios y consideraciones a aplicar a la hora de desarrollar un plan de promoción interna para personas trabajadoras dentro de una

empresa en el sector conservero. Ante la presencia de una vacante, se plantean como normas generales respecto a un ascenso:

- a) Antes de recurrir a la contratación externa, se deberá contar con el personal ya existente en la plantilla. Sólo en el caso de no encontrar a una persona capacitada entre la plantilla actual, la empresa quedará liberalizada para la contratación de una persona externa a esta.
- b) Los méritos académicos o formativos, habilidades y aptitudes a valorar estarán limitados de forma exclusiva al ámbito de la empresa, y estarán adecuados y justificados por los cometidos específicos del puesto al que se aspira. Todos los elementos valorados para promocionar no serán nunca discriminatorios hacia las mujeres u otros colectivos, ya sea de una forma directa, indirecta o desde la perspectiva de la discriminación social.
- c) Será imprescindible cumplir los requisitos necesarios del puesto de trabajo que se va a cubrir. La simple antigüedad no será motivo de promoción si no se reúnen las características requeridas para el puesto.
- d) Todos los procesos de evaluación de cara a la promoción que puedan realizarse de una forma objetiva (exámenes, pruebas preestablecidas...), se priorizarán frente a otros potencialmente parciales. La información obtenida de las diferentes pruebas se irá registrando en un currículum anónimo, que no contenga información respecto al sexo, edad o etnia de la persona, de forma que se elimine en la medida de lo posible su efecto sobre la decisión de promoción.
- e) La persona trabajadora seleccionada por el proceso interno contará con un tiempo de capacitación de siete meses, durante los cuales se comprobará su ajuste y valía para el nuevo puesto y los cometidos que este conlleva. En el caso de que no se alcancen los objetivos de capacitación suficientes, o a la persona trabajadora no le interese el desempeño de estos, se permitirá el retorno a su categoría profesional previa, así como al salario y condiciones laborales de esta.

Asimismo, en función del grupo profesional específico al que pertenezca la vacante existente, se tendrán en cuenta una serie de normas específicas.

GRUPO 1 – Personas con categoría técnica

En las categorías de “persona a cargo de Fabricación” y superiores, el ascenso se producirá mediante un concurso entre las personas trabajadoras de la empresa. Se publicará una oferta interna que recoja las competencias, capacidades y conocimientos exigidos, a la que

podrán postularse todas las personas trabajadoras de la plantilla con un rango de “persona encargada de sección” o superior.

Para la categoría de “persona encargada”, se propone la elección mediante un concurso entre aquellas personas trabajadoras que se encuentren en la categoría “personas encargadas de sección”, en base a su formación, méritos y antigüedad, con criterios establecidos y aprobados previamente por parte de la dirección, y compartidos con el comité de empresa.

En cuanto a ascensos a “personas encargadas de sección”, se designará, nuevamente, mediante concurso entre las personas interesadas constituyentes del grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios vamos, en base a su formación, méritos y antigüedad, con criterios establecidos y aprobados previamente por parte de la dirección, y compartidos con el comité de empresa. En el caso de que afecte a profesionales de oficios varios, la selección se realizará entre “oficiales u oficialas” del quinto grupo.

GRUPO 2 – Personas Administrativas

Las vacantes que se produzcan en esta categoría serán primeramente ofrecidas a personas integrantes de la plantilla interesadas, las cuales pasarán una evaluación objetiva de su nivel en cuanto a las habilidades requeridas (ofimática, gestión...).

En el caso de que la vacante se produzca en la categoría “persona a cargo de sección”, esta se cubrirá mediante la ejecución y superación de exámenes convocados para evaluar las características, habilidades y capacidades más relevantes para el puesto. La decisión final se realizará mediante la evaluación de los resultados junto con un listado con la antigüedad y méritos de las personas aspirantes en un currículum anónimo (sin información respecto al sexo, edad específica o etnia).

GRUPO 3 – Comercialización

En las categorías de “persona a cargo de Fabricación” y superiores, el ascenso se producirá mediante libre designación por parte de la empresa, siempre teniendo en consideración a las personas trabajadoras en plantilla y su perfil.

Para la categoría de “persona encargada”, se propone la elección mediante un concurso entre aquellas personas trabajadoras que se encuentren en la categoría “personas encargadas de sección”, en base a su formación, méritos y antigüedad total, con criterios establecidos y aprobados previamente por parte de la dirección, y compartidos con el comité de empresa.

En cuanto a ascensos a “personas encargadas de sección”, se designará, nuevamente, mediante concurso entre las personas interesadas constituyentes del grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios vamos, en base a su formación, méritos y antigüedad total, con criterios establecidos y aprobados previamente por parte de la dirección, y

compartidos con el comité de empresa. En el caso de que afecte a profesionales de oficios varios, la selección se realizará entre “oficiales u oficialas” del quinto grupo.

GRUPO 4 – Personal Subalterno

Debido a la especificidad de tareas del personal de este grupo (personas conductoras, encargadas de la vigilancia, encargadas de almacén) el establecimiento de jerarquía y por tanto capacidad de promoción es limitada. Igualmente, la posibilidad de ascenso queda supeditada al tamaño y regulación propia de cada empresa, siempre en base a las reglas generales de promoción ya establecidas.

GRUPO 5 – Personal de fabricación y GRUPO 6 – Personal de Oficios Varios

Ambas categorías son muy similares y cuentan con una jerarquía similar (grupo 5: maestro, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar; grupo 6: maestro, oficial de primera, oficial de segunda, ayudante o especialista, peón), así como respecto a las tareas que realizan, por lo que el proceso de ascenso será el mismo.

Siguiendo el orden creciente hasta alcanzar la posición de “maestro/a”, cada ascenso será se llevará a cabo en base a la antigüedad total de la persona trabajadora en la empresa, previa superación de un examen de aptitudes. Para el ascenso a “oficial de primera” y a “maestro/a”, perderá importancia la antigüedad, y se valorarán más los méritos obtenidos y las aptitudes examinadas.

3.3.PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA

Con la base normativa planteada, ante la presentación de una plaza vacante dentro de la empresa se procederá a poner en marcha el sistema de promoción interna:

- A) Realización de una descripción del puesto vacante para identificar todos los requerimientos de este (competencias, capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar la tarea). De existir una descripción detallada del puesto y sus requisitos de forma previa, se recomienda su revisión y actualización en los aspectos que proceda. En base a la información obtenida en este proceso se establecerán los criterios a valorar en el proceso de promoción.
- B) Se redacta un listado de los requisitos y elementos a valorar de cara a la obtención del puesto (méritos, resultados, formación, capacidad organizativa, trayectoria externa, capacidad de liderazgo...), que deberá de ser objetivo y estar al alcance de cualquier trabajador de la empresa interesado en el proceso.

C) En base al listado de requisitos se procederá a un análisis de la plantilla y el talento interno de la organización, en busca de personas compatibles con el perfil del puesto.

Al mismo tiempo se sugiere la publicación del puesto en la red interna de la empresa, permitiendo que cualquier persona de la plantilla interesada se candidatee, de forma que aquellas personas trabajadoras que pudieran escapar al análisis del talento interno no pierdan la oportunidad.

D) Seleccionadas las personas candidatas iniciales, es importante reunirse con ellas e informarles respecto al puesto al que optan, las responsabilidades, la retribución económica... Se proporciona a las personas candidatas un plazo de 72 horas para confirmar siguen interesadas en formar parte del proceso de selección.

E) Se procede a la evaluación de las habilidades, capacidades y aptitudes pertinentes sobre las que sea importante tener información. Estos resultados se plasmarán en los currículums anónimos de cada una de las personas candidatas.

F) La decisión final será tomada por una persona o, preferiblemente, un comité que haya sido ajeno al proceso de evaluación. La selección se hará en base a la información ofrecida de forma neutra en los currículums anónimos respecto a cada una de las personas aspirantes al puesto.

4. RESULTADOS ESPERADOS Y CONCLUSIONES

Se espera que la aplicación de las recomendaciones planteadas en este trabajo ayude a la mejora de la situación de igualdad de las mujeres en el sector de las conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.

El taller propuesto busca aumentar la conciencia entre la plantilla de la importancia de la brecha de género existente aún hoy en día. Asimismo, el papel destacado que en ellas se da a la corresponsabilidad busca despertar dentro de las personas trabajadoras la proactividad por lograr una situación más igualitaria en el reparto de las labores domésticas y familiares en su día a día. Uno de los principales impedimentos para las mujeres a la hora de promocionar es las consecuencias que un puesto con mayores demandas pueda tener sobre sus capacidades de conciliación. De esta forma se busca un reparto más equitativo de las responsabilidades en el hogar, suponga una reducción de la carga que generalmente soportan las mujeres del sector, permitiéndoles plantearse la posibilidad de ascender en su carrera laboral.

Está claro que la libertad de una organización a la hora de contratar también proporciona un marco en el que el empleador tiene un gran margen de actuación en lo relativo a las promociones, pero esto no equivale a libertad para establecer criterios de ascenso que sean discriminatorios. La implantación de los criterios de promoción planteados en este informe pretende que, por un lado, se priorice la promoción interna frente a la contratación externa, con la motivación que esto puede suponer para la plantilla. Aun así, el principal propósito de esta guía para regular los ascensos es proporcionar un sistema más objetivo y que evite en la medida de lo posible la discriminación hacia las mujeres a la hora de ascender. Especialmente el currículum anónimo y la priorización de pruebas objetivas buscan que sean las habilidades y capacidades de las personas las que permitan que estas promocionen. Se recalca enormemente la importancia que tiene una buena descripción de la vacante que se quiere cubrir, de forma que el conocimiento de las competencias profesionales y habilidades necesarias estén claras y se puedan evaluar específicamente, sin distracción por parte de variables no relevantes que puedan enturbiar el proceso. De esta forma, se lograría un sistema que proporcionará a las mujeres una oportunidad justa a la hora de postularse para un ascenso, sin que su condición de mujeres les perjudique.

Para la implantación de un sistema de promoción interna con las bases aquí planteadas, es importante tener en cuenta que la implicación por parte de la dirección es clave e imprescindible. Se tiene que partir de un compromiso con la igualdad, de forma que las bases aquí proporcionadas ayuden a desarrollar un sistema que ayude a la reducción de la brecha entre géneros en el sector. Es también importante recordar que la colaboración del comité de

empresa, el cual deberá ser informado de por qué y para qué se pretende establecer o modificar el sistema de promoción interna de la organización.

Sería interesante que la implantación de un sistema de promoción interna con estas bases se realizase de forma paralela con un plan de desarrollo de las personas trabajadoras. De esta forma se podría crear un plan de entrenamiento para aquellas personas que muestren potencial y estén interesadas en promocionar, de manera que se las pudiera ir preparando para futuros puestos de responsabilidad, asegurando que en el momento en que se presente una vacante, haya personas cualificadas para el puesto. Nuevamente es importante que ninguno de los criterios de captación de personas trabajadoras para el plan de entrenamiento sea discriminatorios hacia las mujeres u otros colectivos, ya sea de una forma directa, indirecta o desde la perspectiva de la discriminación social. Con el fin de asegurar la presencia de mujeres en el programa y evitar discriminaciones, sería interesante considerar la implantación de cuotas al respecto, especialmente durante los primeros años de implantación. Esto permitiría asegurar la existencia de mujeres formadas que puedan cubrir futuras vacantes de responsabilidad, rompiendo el techo de cristal del sector.

Pese a todas las intenciones de este proyecto, seguimos encontrándonos con un sector profesional con una gran discriminación. Muchas de las causas de esta brecha entre sexos que se han encontrado durante el desarrollo de esta propuesta son demasiado profundas y requerirían de medidas más radicales por parte de diferentes agentes.

Uno de los factores clave para la existencia y perpetuación de esta brecha viene, como se ha mencionado anteriormente, por parte del convenio colectivo vigente. El sistema de clasificación profesional contempla unas diferencias retributivas entre grupos profesionales, que no están justificadas si se atiende al criterio de igual valor de trabajo. Se hace clara la necesidad de una revisión de este convenio colectivo, pese a haber sido renovado hace relativamente poco tiempo (en 2017, pero ligeramente modificado en el 2020 para incluir, entre otras medidas, subidas salariales). No debería aceptarse que el convenio que debería proteger a las personas trabajadoras sea el mismo que genera el marco para la discriminación existente entre ellas.

Esto se agrava debido al gran peso que se da en la mayoría de las empresas del sector a la antigüedad en la empresa a la hora de promocionar o conseguir bonificaciones. Puesto que la gran mayoría de las mujeres contratadas en el sector lo son por contratos temporales de forma repetida en la misma empresa, a veces solo en las épocas de mayor carga laboral, generalmente se ven perjudicadas al postularse para un ascenso en que la antigüedad sea un elemento de gran peso a valorar.

La solución vendría mediante una modificación legal de los tipos de contratos, una ley que promueva los contratos fijos y fijos – discontinuos frente a los temporales sería especialmente beneficiosa para las mujeres que trabajan en el sector, principales víctimas de la temporalidad contractual. Mientras que esto no se produzca, las mujeres seguirán siendo discriminadas de forma indirecta. La mayoría de los contratos que firman las mujeres son temporales, lo que no les permite ni las mismas medidas de protección social en períodos de inactividad, ni la misma acumulación de antigüedad. Este sistema de criterios, como parche temporal ante un problema que necesitaría de cambios más profundos para su solución, propone la reducción del peso de la antigüedad a la hora de conceder o no un ascenso, así como la valoración de la antigüedad total (tiempo total que la persona ha trabajado en la empresa, considerando todos los contratos que ha firmado con esta), de forma que las personas trabajadoras con numerosos contratos temporales con la misma empresa no se vean tan afectadas.

La modificación de la Ley de Igualdad del 2020 que obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras contar con un Plan de Igualdad afecta a la práctica totalidad de las empresas del sector. El desarrollo de estos planes de igualdad, de momento parece estar mejorando la oferta y calidad de las medidas de conciliación para las personas trabajadoras, pero como ya se mencionó en la introducción, parecen quedarse cortos ya que no se aborda la raíz del problema de la corresponsabilidad. Por esto se considera que sería interesante la introducción dentro de los requisitos de los planes de igualdad, de abordar el origen de esta problemática, con el fin de generar un cambio real en la visión de la sociedad al respecto.

Asimismo, se considera interesante la posibilidad de crear un Observatorio Sectorial de la Industria de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. Este observatorio actuaría como herramienta de control y generadora de diálogo social dentro del sector, mediante el análisis y monitorización de la situación de la igualdad en el sector, que permita proponer cambios que ayuden a la mejora de la calidad y cantidad del empleo generado en el sector.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeledo, L. (2010). *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia (1870-1970)*. Barcelona, España: Publicacions i Edicions, Universitat de Barcelona.
- Abeledo, L. (2012). Actividad femenina en industrias pesqueras de España y Portugal (1870-1930). *Historia Contemporánea*. 44. 51-73.
- ANAFACO, CECOPESCA (2013). Avances en Materia de Igualdad de Género en el Sector Conservero. En *5º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*. Congreso llevado a cabo en Valencia, España.
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M y Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Barberá, T., Estellés, S, y Dema, C. M. (2009). Obstáculos en la promoción. Profesional de las mujeres: el “techo de cristal”. En *XII Congreso de Ingeniería de Organización*. Congreso llevado a cabo en Barcelona – Terrasa.
- Brunet, I. y Santamaría, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.
- Carmona, X. (coord.) (2011), *Las familias de la conserva. El sector de las conservas de pescado a través de sus sagas familiares*, Diputación de Pontevedra- Fundación Cluster de Productos del mar ANFACO-CECOPESCA.
- Carrasco, A.. y Laffarga, J. (2007). La diversidad de género en el Código Unificado español y la práctica empresarial. *Pecunia*, 4, 1-25. DOI:<http://dx.doi.org/10.18002/pec.v0i4.718>
- CCOO (2020). *Campaña #PescarDerecos, a la ofensiva contra la precariedad, la desigualdad y la discriminación en la industria del pescado*. Madrid, España: Comisiones Obreras Industria
- Colás Bravo, P. y Vilaciervos Moreno, P. (2007). LA interiorización de los Estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa* 25(1), 35-58.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424
- Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, de 11 de enero de 2017. *Boletín Oficial del Estado*, 21, de 25 de Enero de 2017.

- Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado de Bizkaia, de 11 de enero de 2017. *Boletín Oficial de Bizkaia*, 31, de 13 de Febrero de 2019.
- Cuadrado, I. y Morales, J. F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- Domínguez, A. (2020). El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *Femeris*, 5(2), 56-80.
- Dovodio, J.F., Gaertner, S.; Kawaka - Mi, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations*. 6(1). 5-21.
- Etchezahar, Edgardo (2014). La construcción social del género desde la perspectiva de la Teoría de la Identidad Social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(49),128-142. ISSN: 0327-5566.
- Etchezahar, E. (2017). Identidad social de género: procesos psicológicos involucrados y críticas al modelo teórico. En C. A. Arango (Ed.), *Desarrollo y territorio: humanidad-es para la paz* (pp. 101 - 116). Fondo Editorial Universidad Católica de Oriente
- Fabregat, G. (2021). Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 6(2), 12-33. doi: <http://dx.doi.org/10.20318/femeris.2021.6134>
- Gallego-Morón, N. y Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las Universidades Españolas, diagnóstico y causa. *Profesorado, revista de currículum y formación de profesorado*, 22(3), 209-229
- Goldin, C. (2002). A Pollution theory of Discrimination: male and female differences in occupations and earnings. *NBER Working Paper 8985*.
- González Gavaldón, Blanca (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12).
- Guzmán-Martínez, E. C. (2005). *Manual del Taller: caminando hacia la igualdad*. México: Instituto Aguascalentense de las Mujeres.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Inter- personal Relations*. New York: Wiley.
- Hewstone, M. (1990). The “ultimate attribution error”? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20. 311-335.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 24 de marzo de 2007. 2007-6115

- INE. (2020). Estadística de del Sector de Conservas, Semiconservas y procesado de pescados y mariscos. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Mackie, M.M. (1973): «Arriving at Truth by Definition: Case of Stereotype Inaccuracy», *Social Problems*. 20. 431-447.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley Pub. Co.
- Parales-Quenza, Carlos José (2010). El error fundamental en psicología: reflexiones en torno a las contribuciones de Gustav Ichheiser. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(2),161-175. ISSN: 0121-5469.
- Pau, B (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 6(18).
- Rebolledo, M^a. L. (2019). *Tanta monta ¿Monta tanto? Siempre Isabel a veces Fernando*. Cádiz: Instituto de Empleo, Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT).
- Rebollo, M.A. y Hornillo, I. (2010). Perspectiva emocional en la construcción de la identidad en contextos educativos discursos y conflictos emocionales. *Revista de educación*,353, 235-263.
- Rial Sánchez, A., Mariño Fernández, R. y Riego Agraso, L. (2011). La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(6),
- Rocha Sánchez, T. E. (2013). Mujeres, pareja y familia: la transformación de roles y la búsqueda de la equidad, en T. E. Rocha S. y C. Cruz Del Castillo (coords.), *Mujeres en transición: reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el genero* (181-217). México: Universidad Iberoamericana.
- Rodríguez, C.. (2004). La ausencia de las mujeres en los contenidos escolares. España: Miño y Dávila.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. (pp.173-220). En: BERKOWITZ, L. (Ed.). *Advances in experimental social psychology* New York: Academic Press.
- Splitter, K y Borba, J. A. (2014). Percepción de Estudiantes y Profesores Universitarios sobre la Profesión del Contador: un Estudio Basado en la Teoría de los *Estereotipos*. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 8(2),126-141.

- Suberviola, I. (2018). Autopercepción del profesorado de los Programas de Currículo Adaptado sobre la formación y designación docente de estas aulas. *Investigación en la escuela, 94*, 63-78.
- Suberviola, I. (2020). La socialización diferencial emocional de género como factor predictor del carácter. *IQual, Revista de género e Igualdad, 3*, 80 -93.
- Tajfes, H.& Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24).
- Velandia, A. y Rozo, J. (2009). Estereotipos de género, sexismo y su relación con la psicología del consumidor. *Psychologia. Avances de la disciplina, 3(1)*,17-34

6. ANEXOS

SESIÓN 1: La Igualdad de Género, una cuenta pendiente

Objetivo:

La finalidad de esta sesión es que las personas trabajadoras conozcan las bases de la igualdad de género, romper estereotipos existentes y ser conscientes de la realidad de la situación.

Metodología:

La sesión combinará exposiciones teóricas con información sobre la igualdad de género, los roles, los estereotipos... con actividades que permitan a las personas tomar consciencia respecto a los roles y estereotipos, así como al lenguaje sexista.

Cronograma de la sesión:

TEMPORALIZACIÓN	ACTIVIDADES
5 min	Recepción y presentación de la sesión.
40 min de teoría	Teoría sobre Igualdad de Género, roles y estereotipos.
25 min de actividad	Así quiero ser de mayor
<i>20 min descanso</i>	
45 min teoría	La igualdad en las empresas conserveras
<i>20 min descanso</i>	
30 min de actividad	Lenguaje no sexista
5 min	Cierre de sesión

Tabla 2. Cronograma sesión 1 “La igualdad de Género, una cuenta pendiente”

Desarrollo de la sesión:

1. *Recepción y presentación de la sesión:* Se recibe a las personas que atienden a la sesión y se les informa brevemente en qué consistirá la sesión.

2. *Teoría sobre Igualdad de Género, roles y estereotipos:* Sesión teórica sobre, diferencias entre sexo y género, qué es y qué no es la igualdad de género, los roles y los estereotipos de género predominantes.

3. *Así quiero ser de mayor:* Actividad en que se muestran una serie de anuncios dirigidos a infantes y comentarlos teniendo en consideración lo aprendido respecto a los estereotipos y los roles.

4. *La igualdad en las empresas conserveras*: presentación de estadísticas y ejemplos que permitan obtener una visión de la situación de desigualdad existente entre mujeres y hombres dentro del sector.

5. *Lenguaje no sexista*: actividad para identificar el valor social de términos femeninos y masculinos, con una invitación a la reflexión sobre las causas tras la diferencias respecto al valor otorgado.

6. *Cierre de sesión*: se soluciona cualquier duda que pueda haber quedado y se da por concluida la sesión.

SESIÓN 2: ¿Quién trabaja en casa?

Objetivo:

Se pretende la introducción a la corresponsabilidad y su importancia.

Metodología:

La sesión combinará exposiciones teóricas con información sobre la corresponsabilidad con estadísticas sobre la realidad al respecto. Se realizan actividades de concienciación al respecto y se dan consejos sobre cómo cambiar la situación en sus propios hogares.

Cronograma de la sesión:

TEMPORALIZACIÓN	ACTIVIDADES
5 min	Recepción y presentación de la sesión.
25 min de teoría	Qué es la corresponsabilidad.
20 min de actividad	¿Quién trabaja en casa?
20 min descanso	
30 min de teoría	La realidad de la corresponsabilidad
20 min descanso	
30 min de actividad	¿qué puedo hacer?
5 min	Cierre de sesión

Tabla 3. Cronograma sesión 2 “¿Quién trabaja en casa?”

Desarrollo de la sesión:

1. *Recepción y presentación de la sesión*: Se recibe a las personas que atienden a la sesión y se les informa brevemente en qué consistirá la sesión.

2. *Qué es la corresponsabilidad.:* Sección teórica sobre la corresponsabilidad, por qué es importante, qué implica.
3. *¿Quién trabaja en casa?:* Actividad para reflexionar sobre el reparto de tareas en el hogar de las propias personas trabajadoras.
4. *La realidad de la corresponsabilidad:* estadísticas respecto a la corresponsabilidad, reparto de tareas en el hogar e implicaciones para las mujeres del desigual reparto.
5. *¿qué puedo hacer?:* actividad en formato “tormenta de ideas” sobre formas de mejorar el reparto de tareas en el hogar, cómo colaborar con sus parejas para una responsabilidad igualitaria y compartida.
6. *Cierre de sesión:* se soluciona cualquier duda que pueda haber quedado y se da por concluida la sesión.

SESIÓN 3: Los roles y el poder

Objetivo:

El objetivo es seguir aumentando la concienciación respecto la importancia de la igualdad de género y las desigualdades existentes.

Metodología:

La sesión combinará exposiciones teóricas con información sobre las diferencias de rol y poder de forma tradicional entre mujeres y hombres, combinadas con actividades para que as personas participantes reflexionen sobre el impacto que estas tienen en sus vidas.

Cronograma de la sesión:

TEMPORALIZACIÓN	ACTIVIDADES
5 min	Recepción y presentación de la sesión.
30 min de teoría	Trabajo productivo y reproductivo
25 min de actividad	¿yo productiva, tu reproductivo?
20 min descanso	
30 min de teoría	Relaciones de poder
20 min descanso	
30 min de actividad	¿tengo poder?
5 min	Cierre de sesión

Tabla 4. Cronograma sesión 3 “Los roles y el poder”

Desarrollo de la sesión:

1. *Recepción y presentación de la sesión:* Se recibe a las personas que atienden a la sesión y se les informa brevemente en qué consistirá la sesión.
2. *Trabajo productivo y reproductivo.:* Sección teórica respecto a las actividades tradicionalmente diferenciadas entre mujeres y hombres, el valor que se les atribuía.
3. *¿yo productiva, tu reproductivo?* Actividad sobre los estereotipos de roles y actividades, en especial en el sector conservero.
4. *Relaciones de poder:* importancia histórica del poder y su desigual reparto entre mujeres y hombres, y la forma en que ha afectado a las relaciones.
5. *¿qué puedo hacer?:* dividir el grupo en subgrupos a los que se proporciona un guion y se les dejan 5 minutos para preparar una representación de estos. Los guiones representan situaciones de: poder con (resultado de trabajar en grupo), poder sobre (capacidad de influencia y coacción), poder para (controlar y manejar situaciones) y poder interno (autoaceptación y respeto a uno mismo).
6. *Cierre de sesión:* se soluciona cualquier duda que pueda haber quedado y se da por concluida la sesión.

SESIÓN 4: ¿a qué se deben las desigualdades?

Objetivo:

El objetivo de la última sesión es reforzar la idea de la corresponsabilidad en el hogar.

Metodología:

La sesión combinará exposiciones teóricas con información sobre la socialización diferencial, sus consecuencias, así como ejemplos reales de consecuencias de esta diferenciación y la lucha contra los estereotipos .

Cronograma de la sesión:

TEMPORALIZACIÓN	ACTIVIDADES
5 min	Recepción y presentación de la sesión.
30 min de teoría	La socialización diferenciada
30 min	¿cómo se combate?
<i>20 min descanso</i>	
45 min	Formar de colaborar, ¿estamos cambiando?
5 min	Cierre de sesión

Tabla 5. Cronograma sesión 4 “¿a qué se deben las desigualdades?”

Desarrollo de la sesión:

1. *Recepción y presentación de la sesión:* Se recibe a las personas que atienden a la sesión y se les informa brevemente en qué consistirá la sesión.
2. *La socialización diferenciada.:* explicación sobre la socialización diferenciada y cómo influye en la perpetuación de los roles.
3. *¿cómo se combate?* Ejemplo de acciones y actividades desarrolladas por diferentes organizaciones a día de hoy para romper y combatir estos estereotipos.
4. *Formar de colaborar, ¿estamos cambiando?:* reflexión respecto a los cambios puestos en marcha en el hogar desde la sesión 2, formas de seguir implementando cambios y compartir experiencias al respecto.
5. *Cierre de sesión:* se soluciona cualquier duda que pueda haber quedado y se da por concluida la sesión.

**TRABAJO DE FIN DE MASTER:
EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DURANTE EL MÁSTER**

**MÁSTER UNIVERSITARIO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS
ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS TRABAJO Y SALUD
OCUPACIONAL
CURSO 2020-2021**



A continuación, se presenta una tabla con las competencias a valorar del máster, el nivel de competencia de cada una de ellas que consideraba que tenía al comienzo del máster y el que considero que tengo ahora, cerca del momento de finalización. Así mismo, se incluye una reflexión al respecto de cada una de las competencias y el cambio de capacitación que percibo en mi misma en cada una de ellas.

Respecto la puntuación que se refleja en las valoraciones, tanto previas como actuales, se basan en una escala de 4 puntos, donde las valoraciones representan: (1) Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada, (2) Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión, (3) Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión y (4) Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

COMPETENCIAS DESARROLLADAS			
Competencias	Valoración de antes	Valoración de después	Reflexión personal
CE1: Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	1	4	<p>Es en la primera asignatura cursada (Psicología de la Salud Ocupacional - SBE501), en la que más nos centramos en los riesgos psicosociales, así como en las teorías y modelos que los sustentan. Pero ha sido gracias a cursar el resto de asignaturas donde esa teoría inicial la he de alguna forma conectado con la realidad de la Psicología de la Salud Ocupacional, consiguiendo comprenderlas e interpretarlas de una forma más efectiva.</p> <p>Se hace interesante ir conectando lo que inicialmente es simplemente teoría, con formas de actuar, de intervención y de actividades, parte del día a día de los profesionales.</p>
CE2: Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	2	4	<p>Al comienzo del curso académico me sentía capacitada para desarrollar este tipo de investigaciones, siempre y cuando contase con una guía y supervisión. Pero con el paso de los trabajos mi autonomía para la realización de estos ha ido aumentando de forma progresiva.</p> <p>Mientras que en los primeros trabajos grupales realizados nos veíamos en la necesidad de contactar con nuestro tutor asignado de forma repetida debido a las numerosas dudas que se nos presentaban, a medida que íbamos realizando más trabajos esta dependencia se hizo menor, hasta convertirse en nula en los últimos realizados.</p>

			<p>La necesidad de coordinar a diferentes personas en cada asignatura para la realización de los trabajos, puede hacerse tedioso, especialmente por la superposición de algunas fechas de entrega. Pese a esto, la realización de estos trabajos y el esfuerzo constante que suponen a nivel de investigación, adaptación y aprendizaje, dan sus frutos.</p>
<p>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.</p>	2	4	<p>Cursar el máster me ha permitido profundizar más en las teorías y los procesos de desarrollo involucrados en la psicología de los Recursos Humanos.</p> <p>La universidad en la que cursé mis estudios de grado en psicología, a mi parecer, se centra mucho en las ramas clínica y evolutiva de la psicología, mientras que las de sociales y especialmente de RRHH quedaban relegadas a un papel más secundario. Al final se ofrecía a los alumnos una gran cantidad de conceptos concentrados en muy poco tiempo, sin conectarlos muy bien a la realidad de la especialidad, acabando con la sensación de no conocer realmente esta rama de la Psicología.</p> <p>Este máster me ha dado la oportunidad de finalmente formarme y comprender las teorías y procesos tras la Psicología de los RRHH. Son conceptos que en el pasado me habían resultado atractivos pero en los que no había tenido la oportunidad de formarme como me hubiese gustado hasta ahora.</p>
<p>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</p>	1	4	<p>He de reconocer que mis conocimientos sobre la psicología positiva en general, antes del comienzo de este master, eran bastante limitados. Pese a conocer las líneas generales tras la idea en sí, no era para nada consciente de sus bases o sus capacidades de aplicación, ya fuese a un nivel organizacional o individual.</p> <p>Especialmente útil la asignatura de Psicología Organizacional Positiva (SBE503) y las prácticas en ella desarrolladas, a la hora de aumentar mis conocimientos sobre el desarrollo de fortalezas para su aplicación tanto a nivel individual como organizacional.</p>
<p>CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y</p>	2	3	<p>Dentro de todas las competencias abordadas en el máster, esta es una de las pocas en las que me consideraba ligeramente competente previo al curso de este, ya que se le había puesto bastante énfasis por parte de un profesor que tuve durante el curso del grado. Aunque más que ser competente sería más correcto decir que era consciente de su relevancia e importancia, aunque carecía de las herramientas para tratar de analizarla en profundidad o plantear siquiera un cambio.</p>

desarrollo organizacional a través del tiempo.			Gracias especialmente a la asignatura de Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad (SBE504) y el trabajo grupal en ella desarrollada, mis competencias en este aspecto se han visto aumentadas, y ahora además de ser consciente de la importancia que tienen elementos como el clima y la cultura dentro de una organización me considero capaz de abordarlos de una forma mucho más adecuada.
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	2	4	Pese a tener una idea previa de parte de los procesos involucrados en la gestión de Recursos Humanos, ha sido gracias a la asignatura Técnicas de Gestión de RRHH (SBE505) que he podido comprender realmente la profundidad y las posibilidades de esta área. Asimismo, ha supuesto un acercamiento a los conceptos teóricos involucrados en procesos que previamente había experimentado desde el otro lado de la gestión de RRHH (como persona gestionada). De esta forma he comprendido mejor experiencias que he tenido en el mundo laboral en el pasado, así como confirmar que algunas que había experimentado eran como consideré en su día, una mala gestión de RRHH.
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	1	4	Aunque el mayor cambio respecto a mis competencias en este aspecto vino de la mano de la asignatura de Intervención Psicosocial en el Trabajo (SBE507), siento que es un proceso que se desarrolló de forma paulatina desde el comienzo del máster. Desde el primer momento en que se empieza a hablar de riesgos psicosociales se han ido mencionando por parte de cada uno de los profesores expertos en cada tema, diferentes aspectos relacionados con su evaluación e intervención. De esta forma, en el momento en el que finalmente nos centramos en las técnicas de intervención, numerosas piezas de información que se me habían ido otorgando a lo largo del curso empezaron a encajar en el esquema que se nos iba proporcionando.
CE8- Aplicar técnicas de intervención/opti mización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	1	3	El máster me ha proporcionado gran cantidad de información y conocimientos respecto a las técnicas de intervención y optimización de la salud psicosocial. Estos conocimientos los he podido aplicar de forma recurrente en el desarrollo de los diferentes trabajos grupales que hemos ido desarrollando, pero si siento que en parte me ha faltado una oportunidad de aplicarlos en una situación real, como parte del desarrollo del TFM por ejemplo, aunque comprendo que por motivos temporales y por la situación en la que actualmente nos encontramos no ha sido posible.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>Pese a ser bastante consciente de las competencias en las que se me iba a formar en este máster de antemano, estoy considerablemente satisfecha de los niveles que he alcanzado en ellas.</p> <p>En general considero que la formación que se me ha ofrecido ha sido bastante completa, en ocasiones incluso superando las expectativas previas que tenía, y gracias a su carácter tanto teórico como aplicado, espero que me ayude en a desarrollarme laboralmente en el futuro.</p>
--	----------	----------	--