

Plan de perspectiva de género



F4BAC
FISHMONGERS 4 BLUE
AQUACULTURE GROWTH

CONTENIDO

1.	Presentación.....	2
2.	Estudio del sector de las pescaderías en España.....	5
2.1.	Evolución del empleo en el sector	6
2.2.	Características del sector	13
3.	Análisis e inclusión de la perspectiva de género en F4BAC.....	16
4.	Desarrollo de la perspectiva de género durante la ejecución	18
5.	Diagnóstico de situación del sector. Encuestas a pescaderías	19
5.1.	Encuesta a pescaderías: cálculo de muestreo.....	19
5.2.	Modelo Cuestionario perspectiva de género para pescaderías.....	20
5.3.	Indicadores del cuestionario perspectiva de género para pescaderías.....	22
5.4.	Análisis de los resultados de encuestas a pescaderías.....	23
	Perfil del colectivo	23
	Conocimiento de las medidas de conciliación, igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Formación y difusión de medidas de igualdad	24
	Conclusiones	27
6.	Encuestas a personas involucradas en el proyecto	29
6.1.	Encuesta al equipo del proyecto.....	29
6.2.	Modelo Cuestionario perspectiva de género para responsables del proyecto.....	29
6.3.	Indicadores para el equipo de responsables.....	30
6.4.	Análisis de los resultados de encuestas a responsables.....	31
	Distribución geográfica y por edad y sexo del equipo de personas responsables del proyecto y áreas de intervención.	31
	Conocimiento de las medidas de conciliación, igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	32
	Gestión del proyecto FISHMONGERS 4 BLUE AQUACULTURE GROWTH (F4BAC)	33
	Conclusiones	35
7.	Medidas para la implementación de la perspectiva de género en el proyecto	36
8.	Referencias bibliográficas.....	39

“El presente documento se enmarca en el proyecto F4BAC, que se desarrolla con la colaboración de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través del Programa Pleamar, y se cofinancia por la Unión Europea por el FEMPA (Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura).”

1. Presentación¹

La igualdad de género es uno de los valores fundacionales de la Unión Europea, el artículo 2 y en el apartado 3 del Tratado de la Unión Europea (Tratado UE) y el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Tratado FUE) reiteran que una de las misiones de la UE es la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus acciones y políticas comunitarias. La legislación vinculante de la UE prohíbe la discriminación directa e indirecta, la victimización y el acoso e impulsa la acción positiva como mecanismo de corrección; desde la introducción de las primeras directivas en este ámbito en los años 1970, la UE ha desarrollado abundante legislación sobre igualdad de género, sobre todo en el sector del empleo, abarcando la igualdad salarial, la seguridad social, el empleo, las condiciones laborales y el acoso (Directiva 2006/54/CE); la actividad autónoma (Directiva 2010/41/UE), y la garantía del derecho a un permiso de maternidad y parental (Directivas 92/85/CEE y 2010/18/UE).

Para el logro de los objetivos europeos y las recomendaciones se conjugan varios instrumentos de impulso desde la Unión Europea, con la financiación, fundamentalmente mediante los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en los que la igualdad entre mujeres y hombres y la inclusión transversal de la perspectiva de género están presentes de forma sistemática, y como tal se encuentra recogido en todos los reglamentos de dichos fondos.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia – en adelante **PRTR**-, inspirado en la Agenda del Cambio, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se sustenta en **cuatro pilares o ejes transversales** que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía hacia una España más verde, más digital, más cohesionada e **inclusiva y más igualitaria**: la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial y **la igualdad de género**.

El hecho de que el cuarto eje del PRTR esté dedicado a la igualdad de género invita a adoptar un enfoque sistémico en el análisis de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y en el diseño de las políticas y medidas para eliminarlas.

Aunque ni la Ley general de subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre) ni su despliegue reglamentario (Real Decreto 887/2006, de 21 de julio) mencionan la perspectiva o igualdad de género, la **Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo) sí que establece que los planes estratégicos de subvenciones tienen que determinar los ámbitos en que, en razón

de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,



¹ Fuente: Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad

las bases reguladoras de las subvenciones correspondientes puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

El principio horizontal de igualdad está presente de un modo transversal en el actual Programa para España del nuevo Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027. El enfoque de género se da en todas las prioridades del FEMPA, dentro de las cuales se definen medidas de las que pueden beneficiarse las mujeres del sector y con las que se persigue, en términos generales, reforzar su papel en el sector, incidiendo en aspectos como dar visibilidad, aportar mejoras en las condiciones de trabajo, apoyar acciones para el asociacionismo o el fomento de la participación femenina en la vida económica, política y sociocultural de las comunidades pesqueras.



El REGLAMENTO (UE) 2021/1060 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados, destaca entre sus consideraciones que **los Estados miembros y la Comisión deben procurar la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género**, así como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.²

El principio de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por el que se rigen los fondos estructurales y de inversión europeos se recoge en el artículo 9 de este reglamento, en el que se destacan una serie de principios horizontales, como es el de la igualdad, en virtud del cual los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

En línea con los principios de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), los proyectos seleccionados en el marco de estas convocatorias - Fundación Biodiversidad F.S.P. en el marco del Programa Pleamar-, deberán tener en cuenta y promover la igualdad entre mujeres y hombres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género, en línea con lo previsto en los Criterios para la selección de operaciones aprobadas por el Comité de seguimiento del FEMPA.

²https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/nuevo-reglamento-disposiciones-comunes_tcm30-576341.pdf

Para finalizar, hay que señalar que la igualdad es indisociable de la sostenibilidad y por lo tanto forma parte de la política global hacia un desarrollo sostenible y en esta línea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan el esfuerzo internacional “*para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo*”. La Agenda 2030 impulsa así el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, **el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**.



El proyecto ***Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)*** para el **sector de las pescaderías es protagonista** con el objetivo de conocer el nivel de participación, enfoque y toma de decisiones desde una perspectiva de género de las actividades propuestas, sigue en el proceso su ejecución una metodología de trabajo que permite: conocer la situación del sector, proponer actividades, indicadores, contar con la opinión de las personas protagonistas del proyecto, que son las que trabajan en las pescaderías y con las responsables de la ejecución, y obtener una propuesta de medidas que permitan la implementación de la perspectiva de género en todos los procesos.

2. Estudio del sector de las pescaderías en España

Actualmente **las mujeres están presentes** en todos los segmentos de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, siendo mayoritarias en determinadas actividades, destacando por su visión empresarial y capacidad de innovación.

Es indudable la gran presencia histórica que las mujeres han tenido en el ámbito de la distribución minorista de pescado y marisco, sin casi participar directamente en la explotación pesquera; **esta importante presencia femenina en la comercialización** deriva del tradicional reparto de roles, funciones (y espacios de trabajo) asignados a cada género que históricamente se ha dado en el conjunto del sector. De ahí que la venta del pescado - actividad que se realizaba desde tierra- haya estado típicamente en manos de las mujeres (esposas, madres, hijas...), que, de un modo tradicional de distribución ambulante, solían ir por los puertos y trasladarse a los pueblos cercanos para vender el pescado capturado por los hombres que salían a la mar, o para intercambiarlo por otros productos.

Esta era una durísima labor que significaba *“caminar muchos kilómetros con bastantes kilos a la cabeza, tanto a la ida como a la vuelta. [...] Esto permite utilizar la fuerza de trabajo familiar y que, a la vez, todos los beneficios se queden en las unidades domésticas”*. (Ref. Montes del Castillo 1999, p. 270).

En los últimos años **han sido promotoras y pioneras** de modelos de negocio que apuestan por el desarrollo de nuevos productos y servicios, y que aprovechan las oportunidades que ofrecen al sector la diversificación, el turismo marino, las nuevas tecnologías o la economía circular. Las mujeres del sector cuentan en la actualidad con cursos de capacitación específica para el desempeño profesional y han aumentado sus inquietudes por ampliar su formación tanto en materias conectadas a su actividad, como en otras materias complementarias, aunque quede mucho que caminar en esta línea.



2.1. Evolución del empleo en el sector

El comercio al por menor de pescado, mariscos, productos del mar y sus preparaciones se identifica con el código **47.23 en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)** del INE – Instituto Nacional de Estadística-. Esta clase incluye la venta al por menor de pescado, marisco, productos del mar, sus preparaciones y algas marinas, puede incluir incluso establecimientos físicos, on line y establecimientos móviles.

Actualmente según los últimos datos de la estadística del **Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones de diciembre de 2024** existen 2938 empresas con personal empleado de alta en este subsector y 7866 empresas de personas autónomas, lo que supone un total de **10.804** establecimiento, siendo Andalucía, Cataluña y Madrid las Comunidades Autónomas que cuentan con más empresas. ³

Para tener una imagen lo más real posible de la configuración del sector actualmente se han consultado los últimos datos sobre esta actividad que ofrece el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que ofrece la información estadística de afiliación y alta de personas trabajadoras desagregada a nivel provincial por CNAE a cuatro dígitos por meses y años completos, que nos permite una comparación con estudios previos sobre este subsector de las altas existentes en este momento en el subsector con el código 47.23 del CNAE, los datos reflejan el mayor número de empresas de alta en las comunidades de Andalucía, Cataluña y Galicia en este subsector.



Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024

³ [Seguridad Social: Estadísticas](#)



CCAA	EMPRESAS	EMPRESAS REG. AUTÓNOMOS	TOTAL EMPRESAS
ANDALUCÍA	750	2399	3149
ARAGÓN	48	159	207
ASTURIAS	67	150	217
BALEARES	30	91	121
CANARIAS	50	93	143
CANTABRIA	44	111	155
CASTILLA LA MANCHA	71	210	281
CASTILLA Y LEÓN	127	421	548
CATALUÑA	586	1185	1771
CEUTA	10	35	45
COMUNIDAD VALENCIANA	211	566	777
EXTREMADURA	24	94	118
GALICIA	261	813	1074
LA RIOJA	15	40	55
MADRID	300	693	993
MELILLA	7	42	49
MURCIA	80	200	280
NAVARRA	40	124	164
PAÍS VASCO	217	440	657
TOTAL	2938	7866	10804

Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024

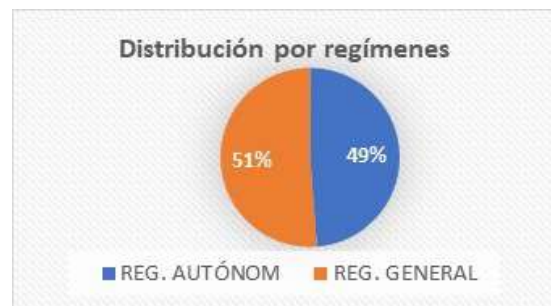
FEDEPESCA, que congrega a establecimientos detallistas de venta de productos pesqueros y acuícolas frescos y congelados, realiza en 2014 un **“Estudio sobre las Condiciones de Trabajo y Salud de las Mujeres Trabajadoras en el Sector del Comercio Minorista de Pescados y Afines”** que por primera vez ofrece una imagen fiel de la constitución del sector en el que, entre otras cuestiones, se concluye que el 50% de las empresas detallistas no tienen trabajadores por cuenta ajena; resultando que la media de trabajadores y trabajadoras en este sector es de 1,6 personas por empresa. En este sentido, es frecuente la fórmula del empresario hombre, autónomo, administrador de la empresa, que trabaja directamente con su esposa; una estructura que también es habitual en los puestos de mercado. Los datos sobre el número de **locales** se contabilizaron **11.458** establecimientos a nivel nacional que ocupaban a un total de **20.510 personas ocupadas** - de las que el 52,77% eran mujeres (10.823) y el 47,23% hombres (9.687)- en el subsector de la comercialización de productos pesqueros, según la Encuesta Anual de Comercio correspondientes al 2014, actualmente los datos **a diciembre de 2024** arrojan un número de **10.804 establecimiento y 16.125 personas empleadas** según los datos de alta en la Seguridad Social que recoge el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En el **“Diagnóstico sobre la situación profesional de la mujer en la comercialización de los productos pesqueros y acuícolas”** elaborado por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente en **2018** se aporta información sobre el colectivo de las profesionales que participan en este ámbito de actividad, en sus diferentes áreas, procesos y puestos de trabajo. En el estudio se identifica en qué áreas y actividades del subsector de comercialización de la pesca está presente la mujer, así como las características del trabajo que realiza y el papel que desempeña en materias como la investigación y la innovación. ⁴

Los datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, en **2022** actualizan esta información a **17.380 personas** trabajando en el comercio al por menor de pescados y mariscos, lo que supone una disminución del 33,75% en comparación con 2007. De estas **17.380 personas**, aproximadamente 8.000 son empleadas por cuenta ajena. Siguiendo con el análisis de la base de datos del Ministerio de **a diciembre de 2024** la bajada de personas empleadas en el sector continua, situando el total de personal empleadas por cuenta ajena y propia en **16.125**, no siendo posible realizar el desglose entre hombres y mujeres al ofrecer solo esta información en el código a dos dígitos del código CNAE 47 de comercio en general.

DISTRIBUCIÓN POR REGÍMENES 2024

REG. AUTÓNOM	7866
REG. GENERAL	8259
TOTAL	16125



⁴ https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnostico-comercializacion-abr-2018_tcm30-501783.pdf



Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024

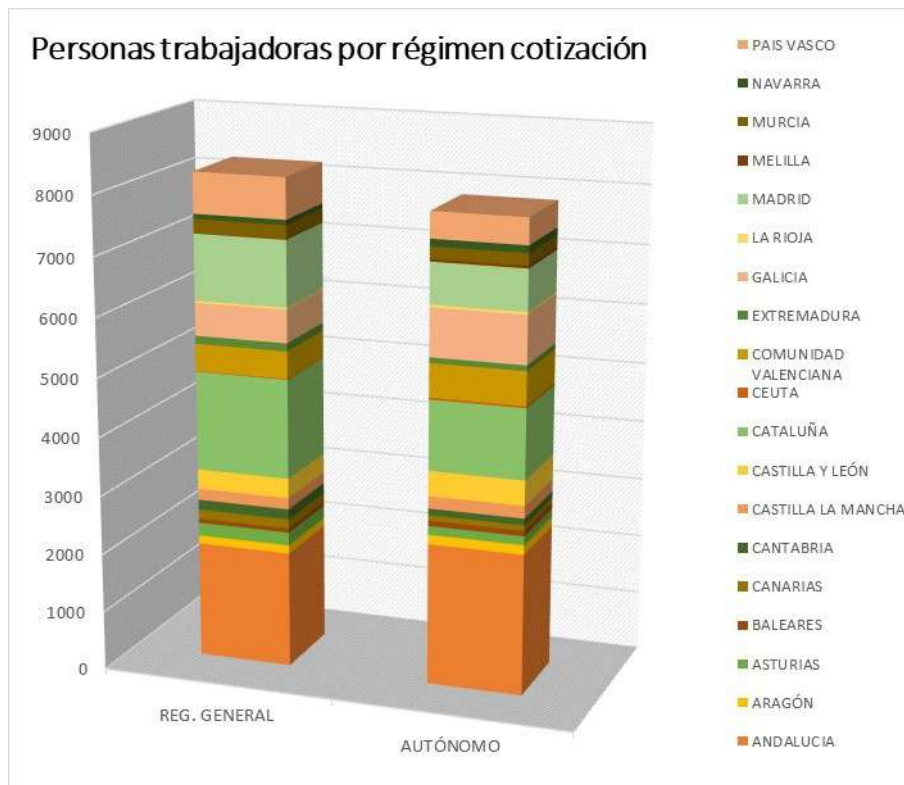
Evolución del empleo en el sector de comercio al por menor de pescado, mariscos, productos del mar y sus preparaciones en los **diez últimos años**



Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024

Distribución de las personas trabajadoras en el sector por Comunidades autónomas y régimen de cotización (Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024).

CCAA	REG. GENERAL	AUTÓNOMO
ANDALUCÍA	1964	2399
ARAGÓN	142	159
ASTURIAS	221	150
BALEARES	72	91
CANARIAS	159	93
CANTABRIA	172	111
CASTILLA LA MANCHA	192	210
CASTILLA Y LEÓN	334	421
CATALUÑA	1676	1185
CEUTA	14	35
COMUNIDAD VALENCIANA	460	566
EXTREMADURA	135	94
GALICIA	558	813
LA RIOJA	30	40
MADRID	1116	693
MELILLA	12	42
MURCIA	226	200
NAVARRA	86	124
PAIS VASCO	690	440
TOTAL	8259	7866



Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024. Distribución personas trabajadoras por CCAA

Por Comunidades Autónomas, **Cataluña, Madrid y Andalucía** son las que cuentan con más personas empleadas en el sector de pescaderías, y por ciudades el mayor número se concentra en las de **Barcelona, Madrid, Sevilla y Cádiz**.

CCAA	Provincia	REG. GENERAL	REG. AUTONOMO	TOTAL
CATALUÑA	BARCELONA	1291	908	2199
MADRID	MADRID	1116	693	1809
ANDALUCIA	SEVILLA	455	501	956
ANDALUCIA	CADIZ	477	476	953
ANDALUCIA	MALAGA	267	465	732
GALICIA	PONTEVEDRA	273	411	684
PAIS VASCO	BIZKAIA	352	230	582
GALICIA	A CORUÑA	176	322	498
COMUNIDAD VALENCIANA	ALACANT	236	230	466
ANDALUCIA	HUELVA	190	250	440
COMUNIDAD VALENCIANA	VALENCIA	169	269	438
PAIS VASCO	GIPUZKOA	276	160	436
MURCIA	MURCIA	226	200	426
ANDALUCIA	GRANADA	192	214	406
ASTURIAS	ASTURIAS	221	150	371
ANDALUCIA	CORDOBA	170	170	340
CATALUÑA	TARRAGONA	177	134	311
CATALUÑA	GIRONA	189	121	310
CANTABRIA	CANTABRIA	172	111	283
ANDALUCIA	ALMERIA	92	184	276
ANDALUCIA	JAEN	121	139	260
ARAGÓN	ZARAGOZA	111	124	235
CASTILLA Y LEÓN	VALLADOLID	100	115	215
NAVARRA	NAVARRA	86	124	210
CANARIAS	LAS PALMAS	118	60	178
BALEARES	ILLES BALEARS	72	91	163
CASTILLA Y LEÓN	BURGOS	74	84	158
EXTREMADURA	CACERES	106	33	139
CASTILLA LA MANCHA	TOLEDO	45	84	129
COMUNIDAD VALENCIANA	CASTELLO	55	67	122
PAIS VASCO	ARABA/ALAVA	62	50	112
GALICIA	LUGO	49	47	96
GALICIA	OURENSE	60	33	93
EXTREMADURA	BADAJOS	29	61	90
CASTILLA LA MANCHA	CIUDAD REAL	46	42	88
CASTILLA LA MANCHA	ALBACETE	40	46	86
CASTILLA Y LEÓN	LEON	42	42	84
CASTILLA Y LEÓN	SALAMANCA	41	37	78
CANARIAS	SANTA CRUZ TENERIFE	41	33	74
LA RIOJA	LA RIOJA	30	40	70
CASTILLA LA MANCHA	CUENCA	48	15	63
MELILLA	MELILLA	12	42	54
CASTILLA Y LEÓN	SEGOVIA	17	36	53
CASTILLA Y LEÓN	PALENCIA	15	36	51
CEUTA	CEUTA	14	35	49
CASTILLA Y LEÓN	AVILA	18	31	49
ARAGÓN	HUESCA	25	23	48
CATALUÑA	LLEIDA	19	22	41
CASTILLA Y LEÓN	ZAMORA	20	17	37
CASTILLA LA MANCHA	GUADALAJARA	13	23	36
CASTILLA Y LEÓN	SORIA	7	23	30
ARAGÓN	TERUEL	6	12	18
	TOTAL	8259	7866	16125

Fuente Estadística Ministerio SS diciembre 2024. Distribución personas trabajadoras por provincias

2.2. Características del sector

Históricamente en la distribución del trabajo en el comercio minorista de las pescaderías, eran los hombres los que tradicionalmente ostentaban la propiedad o gestión de los negocios y, por tanto, los encargados del aprovisionamiento: selección y adquisición del pescado en la lonja o los mercados, negociación del precio con los mayoristas, carga y transporte hasta la tienda para finalmente colocarlo en el puesto y presentarlo al consumidor.

El papel de las mujeres entra en el sector para realizar aquellas tareas consideradas más puramente “*femeninas*”, en concreto: la selección de piezas, el pesado, y la preparación (limpieza, fileteado, troceado, etc.), servicio y cobro al cliente. Muchas de estas mujeres desarrollan una labor esencial por la que no obtienen, sin embargo, un reconocimiento social y/o económico, ya que en muchas ocasiones ejercen su trabajo como “*ayuda*” para asegurar la supervivencia del negocio familiar, y a tiempo parcial, para poder compatibilizar esta actividad con otros trabajos o con las responsabilidades familiares.

Las mujeres detallistas de pescado realizan un gran número de actividades, entre las que se encuentra la preparación y venta de pescado, el asesoramiento a clientes, algunas pescaderas ostentan la gestión de un negocio propio de una manera autodidacta y que van adquiriendo mayor peso en la economía del sector.

Estas tareas podrían clasificarse en:

- *Abastecimiento, Selección y adquisición de pescado*
- *Transporte a tienda, recepción y comprobación de producto*
- *Almacenamiento, conservación y gestión de stock*
- *Preparación y limpieza del producto para su disposición en el mostrador: exposición y etiquetado*
- *Atención al cliente: pesado, descabezado, eviscerado, descamado, cortado, fileteado y cobro*
- *Limpieza de expositores y local*
- *Actividades de comunicación y marketing*
- *Nuevos productos, elaboraciones*
- *Gestión y administración: pago a proveedores, control y elaboración de pedidos.*

Uno de los escasos trabajos de investigación que existen sobre el colectivo de mujeres del comercio detallista de pescado es el “***Estudio sobre las condiciones de trabajo y salud en el colectivo de mujeres trabajadoras del comercio minorista de pescado y afines***” realizado por FEDEPESCA en 2013 a través de entrevistas a profesionales del sector, correspondientes a un total de **78 empresas distribuidas por todo el territorio nacional**, en base a una selección de comercios regentados por mujeres. En dicho estudio se aportan una serie de datos relativos al perfil sociolaboral de estas trabajadoras (características del negocio, situación, jornada laboral, etc.) que extrae estas conclusiones:

- El 58,44% de las entrevistadas son propietarias y trabajadoras de su negocio.
- El 87,18% de las entrevistadas tienen como actividad principal la venta de productos de pescadería y marisco.
- El 50,65% tienen el negocio establecido en un local comercial como establecimiento independiente.
- El número medio de trabajadores/as por comercio es de 2,96.
- En total se alcanza una media de 150,67 clientes/as diarios, lo que suponen que cada trabajador atiende a una media de 51 personas cada día.
- Un 82,89% de las trabajadoras dedica cinco días a la semana a este trabajo.
- Un 27,63% de las profesionales consultadas trabaja de 51 a 60 horas a la semana.
- El 68% de las entrevistadas desarrolla su actividad en jornada completa de mañana.
- Un 86,84% lleva a cabo labores de preparación y venta del producto.

La falta de formación específica para esta profesión, ya sea reglada o no reglada, explica que muchos de las personas trabajadoras que actualmente desarrollan su actividad profesional como pescaderos y pescaderas, tienen como única instrucción la vocación y la experiencia.

Estos profesionales poseen grandes dificultades de acceso a la formación continuada debido a sus largas jornadas de trabajo -que comienzan de madrugada, cuando se suele realizar el abastecimiento-, que limitan mucho su disponibilidad para asistir a cursos formativos. Otra laguna detectada guarda relación con la falta de formación en el uso de las nuevas tecnologías (TIC) lo que trae como consecuencia que apenas se emplean técnicas actuales o innovadoras para llegar al consumidor.



Las personas consumidoras de pescado son exigentes y buscan en las personas profesionales de las pescaderías asesoramiento, una persona que sea garante del producto que vende, que le dé confianza y esté lo más ajustado posible a precio con el máximo de valor añadido.

El mercado detallista tiene que adaptarse a los cambios exigidos por consumidores y nuevos hábitos de consumo, adaptarse al uso e implantación de las nuevas generaciones, conocer y estar al día de los hábitos alimenticios diferentes, donde las personas demandan un producto de calidad, poco perecedero y altamente transformado, así como la posibilidad de realizar una compra online. Otro de los retos para el comercio tradicional se encuentra el de atraer a los jóvenes y a una persona consumidora cada vez más ocupada, lo que pasa

necesariamente por que los profesionales del sector reciclen sus conocimientos para ajustarse a este tipo de cambios.

Podemos concluir que el sector está necesitado de la adquisición de nuevos conocimientos y el prestigio profesional del sector minorista de pescado; del desarrollo de una formación reglada y reconocida, así como proponer una estrategia formativa para el pescadero y la pescadera profesional adaptada a la realidad del sector y a la demanda actual que utilice materiales formativos que les permita desarrollar nuevas competencias centradas en técnicas de gestión de negocio, mecanismos de venta novedosos, mejora de la percepción del oficio, recursos innovadores, competencias digitales, etc., y en un formato flexible, e-learning que aporte flexibilidad y facilidades de acceso a la formación.

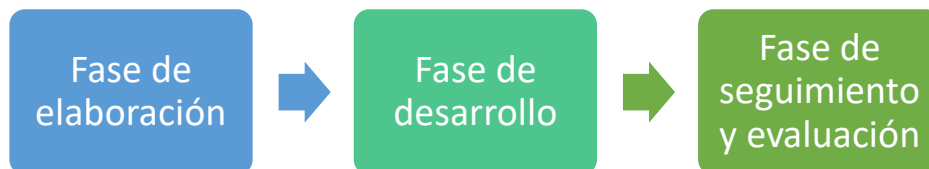


Por último, y no menos importante, destacar que el sector también tiene la imperiosa necesidad de poner en valor la profesión, hacerla atractiva y rentable, desarrollar campañas de promoción y divulgación de la profesión para **atraer a las nuevas generaciones al sector** que cubran la **falta de relevo generacional** y evitar el cierre de pescaderías de las personas propietarias que se jubilan, afrontar la necesaria incorporación de la formación con un modelo formativo específico para pescaderos y pescaderas que prestigie el oficio y garantice ese relevo generacional; el desarrollo de proyectos que permitan el análisis y propuestas de soluciones a las necesidades de **conciliación de la vida** familiar, social y laboral, incorporar la **perspectiva de género en el sector** y adoptar mejoras en las condiciones de **prevención de riesgos y laborales y salud laboral**.

3. Análisis e inclusión de la perspectiva de género en F4BAC

La perspectiva de género es el conjunto de mecanismos y metodologías para tener en cuenta la diferente condición, posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en cualquier actuación y ámbito, con el objetivo último de alcanzar la igualdad de género. **Las desigualdades** entre mujeres y hombres son sistémicas, es decir, son parte esencial de los sistemas en los que operan, precisamente por eso son tan difíciles de eliminar, en esta línea **incluir la perspectiva de género en un proyecto** ayuda a comprender en profundidad la vida de las mujeres y hombres y las relaciones que se dan entre ambos.

Todo proyecto que requiera de la incorporación de la perspectiva de género contempla **3 fases de desarrollo** relacionadas entre sí y con una secuencia lógica en el avance y la implementación del proyecto. Estas fases no son compartimentos estancos, que se ejecutan una tras otras, sino que todas se relacionan entre sí durante toda la vida del proyecto.



La elaboración de proyectos con perspectiva de género plantea la necesidad de darles un carácter integral, revisando cuidadosamente la realidad de mujeres y hombres del sector al que se dirige el proyecto, ya que sólo estas intervenciones pueden llegar a remover los obstáculos que impiden conseguir la equidad de género de manera más profunda y permanente.

La eficacia de los proyectos se mide por los beneficios y por la contribución que hombres y mujeres reciben de estos proyectos. Por lo tanto, en su formulación, hace falta considerar y prever las diferencias que puede haber en las necesidades y el impacto que puede tener sobre hombres y mujeres. Un proyecto que incorpora la perspectiva de género incluye medidas y acciones que atienden las diferentes situaciones, roles, necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños con la visión de eliminar las diferencias entre género y alcanzar la equidad.

Diseñar proyectos con perspectiva de género nos permite adaptar de manera más precisa y equilibrada los recursos disponibles a las necesidades de las personas, sean hombres o mujeres. En este sentido, contribuye a una mayor equidad de género, pero también contribuye, sin duda, a la mejora de la calidad y el impacto de los programas y proyectos sociales en general. Aplicar la perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades, problemas específicos de toda la población, teniendo presente el género como categoría social a tener en cuenta en cualquier análisis e intervención, y explicitando en todo momento cuáles son las consecuencias y circunstancias de uno y otro sexo.

El proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)* ha tenido en cuenta en la fase de elaboración la situación de partida de la población beneficiaria o destinataria del proyecto, que se ha descrito en el punto anterior, teniendo en cuenta la diversidad de género; estos datos obtenidos en el diagnóstico marcan la pauta a la hora de construir los indicadores para la medición y evaluación de los resultados del proyecto, a través de la inclusión de **3 actividades** específicas:

- **A1-Plan para incluir la perspectiva de género en el proyecto.**
- **A6- Sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género y en cómo sus prácticas de comercialización y venta pueden tener influencia en materia de igualdad tanto en la cadena pesquera como en la sociedad.**
- **A7- Actividades dirigidas al empoderamiento femenino en el sector comercializador de productos pesqueros con el objetivo de fomentar el emprendimiento o posiciones de liderazgo.**

En la fase de diagnóstico se analizó la situación de partida de la población beneficiaria o destinataria del proyecto teniendo en cuenta la diversidad de género. En función del diagnóstico, se han establecido unos objetivos y diseñado un plan de ejecución

Las **actividades A1, A6 y A7** serán las que contribuyan directamente en el desarrollo del proyecto al cumplimiento de estos objetivos y al desarrollo de las medidas a implementar, que faciliten finalmente un seguimiento y evaluación de resultados concluyentes, permitiendo comprobar la inclusión de la **perspectiva de género en todo el desarrollo que evidencie el compromiso del proyecto con el cumplimiento de objetivos**, tanto cualitativos como cuantitativos, en el camino hacia la igualdad de género y oportunidades en el sector de las pescaderías de toda España.

En la fase de elaboración del proyecto se ha tenido en cuenta la necesidad de realizar procesos con enfoque de la perspectiva de género en el sector minorista de productos pesqueros, un formato comercial tradicional, en el que señalamos como prioritario prestar atención a la mejora de áreas tal vez no tan tecnológicas y más sociales como es **la inclusión de la perspectiva de género** en el desempeño diario de la actividad de este sector, en actividades como el trato al cliente, la reflexión de los roles habituales de diferentes puestos de trabajo, también en otros eslabones como por ejemplo el eslabón mayorista y el cuestionamiento del porqué de la situación existente a nivel de roles de género e igualdad y cómo se puede cambiar esta situación y avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Este tipo de actividades relacionadas con la igualdad y la inclusión de perspectiva de género es totalmente innovador en el sector comercializador tradicional, en el que no se han llevado a cabo actividades directas de sensibilización dirigidas a los integrantes del sector sobre estos aspectos. Para ello se programan actividades con un enfoque participativo y reflexivo como motor de cambio en cuanto a las creencias preestablecidas en materia de igualdad, roles de género o perspectiva de género introduciendo por tanto procesos, técnicas o prácticas por ejemplo de venta o sistemas de organización y gestión significativamente mejorados que sean más inclusivas.

4. Desarrollo de la perspectiva de género durante la ejecución

Las acciones del proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)* para la inclusión de la perspectiva de género en todo el proyecto, incluyen recomendaciones y medidas para la inclusión de la perspectiva de género e indicadores de resultados fruto del estudio previo del sector en esta materia y del análisis del proyecto en cada una de las fases contempladas.

La creación de indicadores de género tiene que cumplir las condiciones básicas de cualquier indicador, ser concreto y medible, y también válido (útil, claro y coherente con el objetivo previsto) y fiable, por este motivo se generan indicadores para las diferentes etapas del proyecto, de diagnóstico y de evaluación.

La aplicación de la perspectiva de género y la generación de los indicadores pertinentes han sido consensuados y compartidos por todas las personas involucradas en el proyecto, con la generación de indicadores específicos desagregados por sexo, combinando indicadores cuantitativos y cualitativos, haciendo una aproximación cualitativa a la realidad de los hombres y las mujeres del sector.

Esta actividad ha contemplado la realización de toma de datos a través de la realización de cuestionarios de datos a las personas que trabajan en las pescaderías y también a las personas involucradas en el gestión y dirección del proyecto, para su posterior análisis en dos ámbitos diferentes; por una parte el análisis de la perspectiva de género del equipo de personas responsables en FEDEPESCA de la gestión del proyecto y por otra parte el análisis de la perspectiva de género, toma de datos, análisis y conclusiones realizado con las personas que trabajan en las pescaderías, para identificar finalmente las medidas que se proponen y el enfoque a realizar en las actividades formativas 6 y 7 planteadas en el proyecto:

- **A6 Sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género** y en cómo sus prácticas de comercialización y venta pueden tener influencia en materia de igualdad tanto en la cadena pesquera como en la sociedad.
- **A7 Actividades dirigidas al empoderamiento femenino** en el sector comercializador de productos pesqueros con el objetivo de fomentar el emprendimiento o posiciones de liderazgo

5. Diagnóstico de situación del sector. Encuestas a pescaderías

El cuestionario responde a la necesidad de obtener el conocimiento de las políticas de igualdad, su aplicación en el entorno laboral y cómo se trata la perspectiva de género en las pescaderías objeto de estudio en el proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)*.

5.1. Encuesta a pescaderías: cálculo de muestreo

El formulario se ha realizado en formato de Google Forms, enviado por correo electrónico a las pescaderías asociadas de FEDEPESCA en la primera semana de diciembre de 2024, con un plazo de respuesta máximo hasta el 28 de febrero de 2025, estimando tener una respuesta válida que permita el análisis y la obtención de resultados con un margen de error que no supere el 5% de la población destinataria, contemplamos una muestra representativa de 363 pescaderías de toda España.

PROYECTO Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth - F4BAC-

B I U ↻

Cuestionario perspectiva de género para pescaderías.

Agradecemos que conteste con la mayor sinceridad posible antes del 28 de febrero de 2025.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Título de la imagen



Es inevitable que se produzcan errores, el **grado de error** aceptable o intervalo de confianza en el estudio en valores medios que se aceptará entre la media de la muestra y la media de la población a estudiar se establece en un error de +/- 5 %. En las encuestas online donde no hay una relación previa con los destinatarios, un índice de respuestas entre el 20 % y el 30 % se considera muy exitoso.

CÁLCULO DEL MUESTREO

Nivel de confianza	95%- 90%
Margen de error	5%
Población (establecimientos)	5.000
Tamaño de la muestra	250

Optamos por el envío a las pescaderías siguiendo el **muestreo probabilístico**, una técnica de muestreo en la que se eligen muestras de una población mayor utilizando un método basado

en la teoría de la probabilidad. Para que los participantes sean tenidos en cuenta en una muestra probabilística, deben ser seleccionados mediante lo que se denomina selección aleatoria.

La selección aleatoria significa simplemente que todas las personas de la población encuestada, en este caso las pescaderías, tienen una probabilidad determinada e igual de ser seleccionadas. Este modelo de muestreo probabilístico elimina la posibilidad de que se produzcan sesgos humanos o errores de muestreo y se basa en la teoría estadística para seleccionar aleatoriamente a un pequeño grupo de personas de una población más amplia y luego predecir que todas sus respuestas coincidirán con las de la población más amplia.

5.2. Modelo Cuestionario perspectiva de género para pescaderías

El cuestionario se ha facilitado a las personas objeto de estudio a través de un enlace enviado por correo electrónico por parte del equipo de trabajo de FEDEPESCA, en el que se presenta el proyecto [F4BAC](#), sus actividades y el objetivo de esta encuesta dentro del desarrollo del proyecto.

Modelo cuestionario:

Agradecemos que conteste con la mayor sinceridad posible antes del 28 de febrero de 2025.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	
LOCALIDAD	
Nº personas que trabajan en la pescadería	
Nº hombres	
Nº mujeres	
Puesto que desempeña (marque el que corresponda)	Autónomo/a propietario Empleado/Empleada asalariado Otros especificar:

DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA EL ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS PESCADERÍAS DE ESPAÑA Y POSTERIOR ANÁLISIS EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (*Indicar número o marcar la casilla que corresponda*)

HOMBRE			MUJER		
MENOR 25	DE 25- 45	MÁS 45	MENOR 25	DE 25- 45	MÁS 45
CARGAS FAMILIARES					
SI		NO		SI	

CONOCE LO QUE SON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN <i>(en caso afirmativo indicar cuales aplican en su puesto de trabajo)</i>			
SI	NO	SI	NO
Medidas de conciliación:		Medidas de conciliación:	
DISPONEN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
SI	NO	SI	NO
CONOCEN LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES			
SI	NO	SI	NO
HA RECIBIDO FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD <i>(en caso afirmativo indicar nombre de las formaciones)</i>			
SI	NO	SI	NO
He recibido formación en:		He recibido formación en:	
SE ELABORAN MATERIALES DIVULGATIVOS (flyer, carteles, videos, anuncios, etc.) <i>(en caso afirmativo indicar si se han tenido en cuenta medidas en materia de igualdad o lenguaje inclusivo en su realización)</i>			
SI	NO	SI	NO
Medidas en materia igualdad:		Medidas en materia de igualdad:	

NECESIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO <i>Indíquenos sus necesidades en materia de igualdad de género en relación al desempeño de su trabajo (formación, asesoramiento, materiales informativos, etc....)</i>	
HOMBRE	MUJER
NECESIDADES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN <i>Indíquenos sus necesidades en materia de conciliación personal y laboral en relación al desempeño de su trabajo y a la participación en acciones de formación, asesoramiento, etc....)</i>	
HOMBRE	MUJER

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.3. Indicadores del cuestionario perspectiva de género para pescaderías

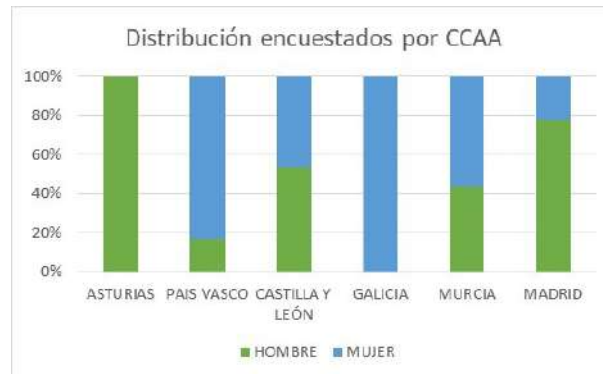
Los indicadores que se quieren analizar en las respuestas obtenidas se clasificarán siguiendo esta estructura

INDICADOR	RESULTADO
Procedencia por comunidades autónomas y sexo	Mujeres y hombres por CC.AA. que participan
Nivel de responsabilidad por sexo	Mujeres y hombres propietarias o copropietarias Mujeres y hombres empleadas
Clasificación por número de personas empleadas por sexo	Mujeres y hombres empleadas por tramos
Clasificación por edad y sexo	Mujeres y hombre por tramos de edad Menores de 25 Entre 25-45 Mayores de 45
Clasificación por cargas familiares y sexo	Mujeres con cargas familiares Hombres con cargas familiares
Medidas conciliación por sexo	Disfrutan medidas conciliación (Si /No) Relación medidas conciliación
Protocolo acoso sexual y por razón sexo	Disponen de protocolo de acoso sexual por razón sexo (Si/ No)
Legislación en materia de igualdad por sexo	Conocen la legislación en materia de igualdad (Si/ No)
Formación en materia de igualdad por sexo	Realizan formación en materia de igualdad (Si/No) Relación de formaciones realizadas
Material divulgativo de la actividad teniendo en cuenta la perspectiva de género por sexo	Realizan material divulgativo con inclusión de la perspectiva de género (Si /No)
Necesidades manifestadas en relación al puesto de trabajo	Manifiestan necesidades en materia de igualdad (Si/No) Relación necesidades

5.4. Análisis de los resultados de encuestas a pescaderías

Perfil del colectivo

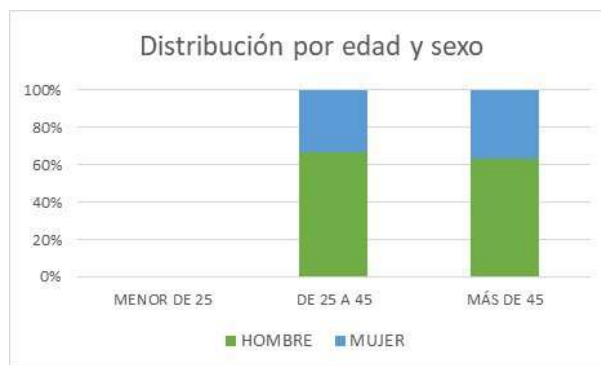
Las respuestas obtenidas de la encuesta proceden de personal directivo y empleado de pescaderías de **las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Asturias, Madrid, País Vasco, Región de Murcia y Galicia**, que representan a un total de 239 personas trabajadoras lo que arroja un **índice de respuesta del 95% sobre la muestra estimada**. Las comunidades de Murcia, Madrid y Castilla y León son las que más respuestas han aportado.

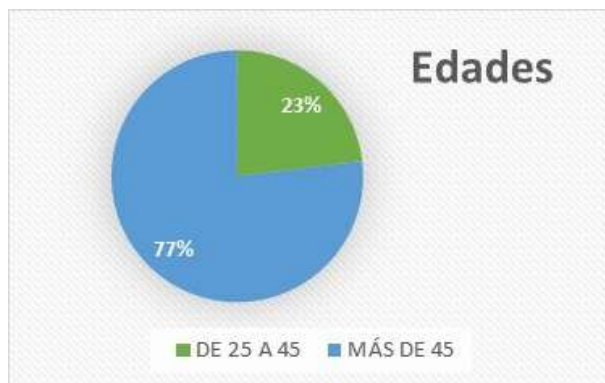


Las **respuestas recibidas** han sido mayoritariamente de **hombres (78%)** y de **mujeres** tan solo un **22%** de las recibidas.



Distribución por edades y sexo del colectivo y nivel de responsabilidad.

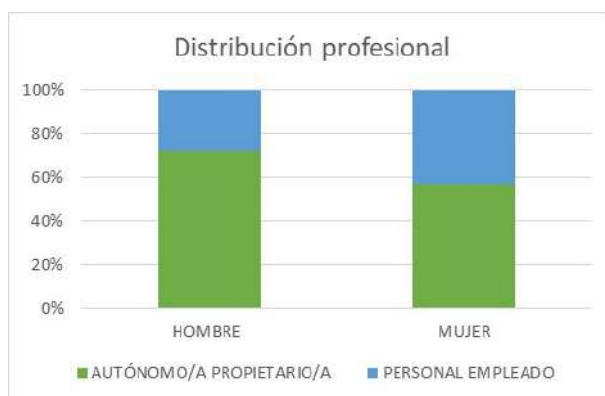




Este resultado nos confirma la **falta de incorporación de jóvenes menores de 25 años** a la profesión, siendo más numeroso el grupo de las personas del sector el de **más de 45 años** que representa el **77%**.

Nivel de responsabilidad

Los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres (69%), aunque las mujeres que sí se están incorporando a puestos de responsabilidad como propietarias representan un número muy inferior lejos de la paridad (31%).



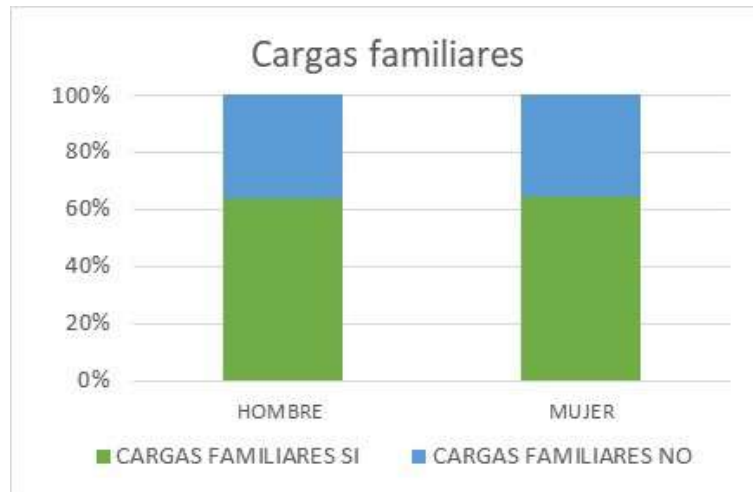
Conocimiento de las medidas de conciliación, igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Formación y difusión de medidas de igualdad.

Este apartado contempla los resultados que las persona encuestadas tienen sobre el conocimiento e implantación de las medidas de igualdad, el conocimiento de la legislación,

implantación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, la formación recibida por las personas propietarias y empleadas en materia de igualdad, legislación y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, y el conocimiento o disposición de material divulgativo y formativo en materia de igualdad.

Cargas familiares

Un **65%** de las encuestadas **manifiestan tener cargas familiares**, lo que unido a los horarios de trabajo dificulta en gran medida la conciliación y la posibilidad de realizar formaciones presenciales, tanto para hombres como mujeres.



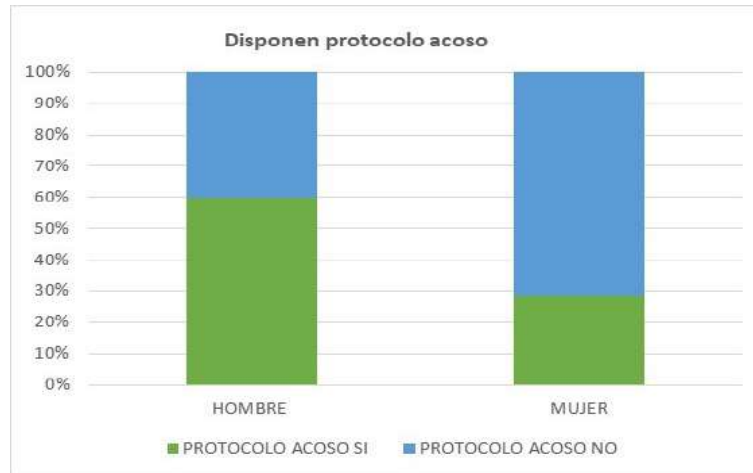
Conoce las medidas de conciliación

El **desconocimiento de medidas de conciliación** que puedan aplicar a su puesto de trabajo es elevado, superando el **65%** de las personas encuestadas tanto mujeres como hombres.



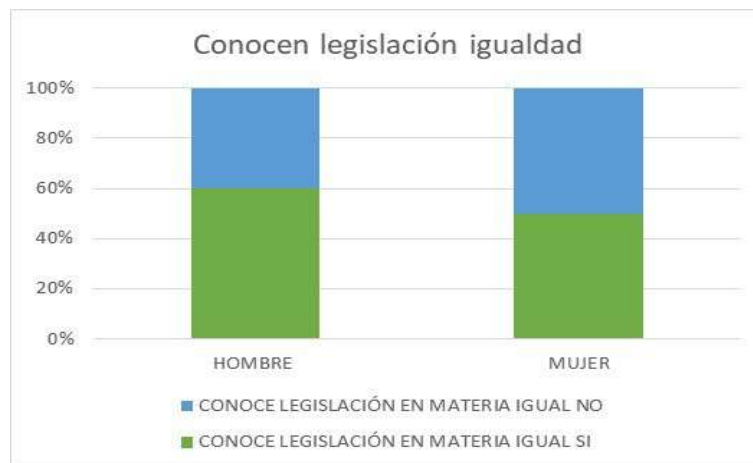
Dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Los hombres encuestados mayoritariamente manifiestan disponer de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en sus lugares de trabajo, mientras que en el caso de las **mujeres menos de un 30%** dice disponer de él.



Conocen la legislación en materia de igualdad de género y oportunidades

Las respuestas dadas en relación al conocimiento de la legislación en materia de igualdad de oportunidades indican que un 60% de los hombres dice sí conocerlas, mientras que **la mitad de las mujeres necesitarían formación en esta materia.**



Han recibido formación en materia de igualdad

Las necesidades de formación en igualdad son unánimes entre hombres y mujeres siendo **más del 75% los que necesitan recibir formación** en esta materia, quienes han recibido formación señalan la formación básica del servicio de prevención y alguna impartida por una ONG



Material divulgativo

Menos de un 30% de las respuestas recibidas de los hombres y mujeres manifiestan haber visto o conocer material divulgativo en temas de igualdad, **cerca del 80%** de las respuestas recibidas de las mujeres indican no utilizar o disponer de material divulgativo en igualdad de género.



Conclusiones

- Las edades del colectivo reflejan lo que se ha plasmado en este documento, no existe incorporación de jóvenes al sector, siendo mayoritario el colectivo mayor de 45 años, tanto en mujeres como hombres.
- Los cargos de responsabilidad, representados en su mayoría por la figura de personas autónomas con personal empleado a cargo, está ocupado en mayor número por hombres que por mujeres, con personal asalariado que está más igualado en el reparto, existiendo una distribución similar de hombres y mujeres en este rango.
- Del análisis de conocimiento de las medidas de conciliación, análisis de cargas familiares, políticas de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, formación y visibilidad podemos concluir:

- Se trata de un colectivo con un nivel alto de cargas familiares, lo que va a redundar en dificultades para poder conciliar y disponer de tiempo fuera del trabajo para otras actividades complementarias, los horarios y las condiciones del trabajo también influyen negativamente en este sentido al dificultar la conciliación; a pesar de esta situación, casi la mitad de las respuestas, manifiestan conocer cuáles son las medidas en materia de igualdad sin enumerar ninguna específica que apliquen, pero a su vez resulta un inconveniente por ejemplo para tener tiempo disponible para formarse de manera presencial.
- Respecto al conocimiento de la legislación en materia de igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, más de la mitad manifiesta no conocerla o no disponer de protocolo de acoso. Son las mujeres las que manifiestan mayor desconocimiento de estas materias.
- Mayoritaria es la manifestación de inexistencia de formación recibida en estas materias, donde tanto hombres como mujeres dicen no haber recibido formación en igualdad, conciliación o protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
- Manifiestan no disponer de material divulgativo en sus puestos sobre legislación y/o aplicación medidas de igualdad.

6. Encuestas a personas involucradas en el proyecto

Este cuestionario responde a la necesidad para conocer cómo se trata la perspectiva de género en la organización FEDEPESCA en el proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)*. El cuestionario se trasladó a todo el equipo responsable del proyecto en todas sus fases, como evaluación interna del proceso de gestión y ejecución del proyecto.

6.1. Encuesta al equipo del proyecto

El cuestionario se ha realizado en el formato de **formulario Google Forms**, enviado por correo electrónico al equipo de dirección y personal técnico de FEDEPESCA involucrado en el desarrollo del proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)*, entre el 21 y el 26 de noviembre de 2024, con un plazo de respuesta máximo hasta el 31 de enero de 2025, estimando que al tratarse de un equipo de personas de la propia organización, no muy numeroso de personas, y siendo tiempo suficiente de respuesta on line el programado, se prevé un 100% de respuestas.

6.2. Modelo Cuestionario perspectiva de género para responsables del proyecto

PROYECTO *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth - F4BAC*

B I U  

Cuestionario perspectiva de género para pescaderías.

Agradecemos que conteste con la mayor sinceridad posible antes del 31 de enero de 2025.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Título de la imagen

Este cuestionario responde a la necesidad para conocer cómo se trata la perspectiva de género en la organización del proyecto *Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth (F4BAC)* desde su planificación hasta su fase final de evaluación y cierre.

Área de intervención y responsabilidad en el proyecto F4BAC			Dirección Coordinación técnica Coordinación administrativa Personal técnico desarrollo y gestión Personal técnico comunicación Personal técnico formación		
HOMBRE			MUJER		
MENOR 25	DE 25- 45	MÁS 45	MENOR 25	DE 25- 45	MÁS 45
CARGAS FAMILIARES					
SI		NO		SI	
CONOCE LO QUE SON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN <i>(en caso afirmativo indicar cuales aplican en su puesto de trabajo)</i>					
SI		NO		SI	
Medidas de conciliación:			Medidas de conciliación:		
DISPONEN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
SI		NO		SI	
CONOCEN LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES					
SI		NO		SI	
HA RECIBIDO FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD <i>(en caso afirmativo indicar nombre de las formaciones)</i>					
SI		NO		SI	
He recibido formación en:			He recibido formación en:		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

6.3. Indicadores para el equipo de responsables

Los indicadores que se pretenden analizar en las respuestas obtenidas, por una parte, evaluar el perfil del colectivo y aplicación de la perspectiva de género dentro de la organización y por otra la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto [Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth \(F4BAC\)](#).

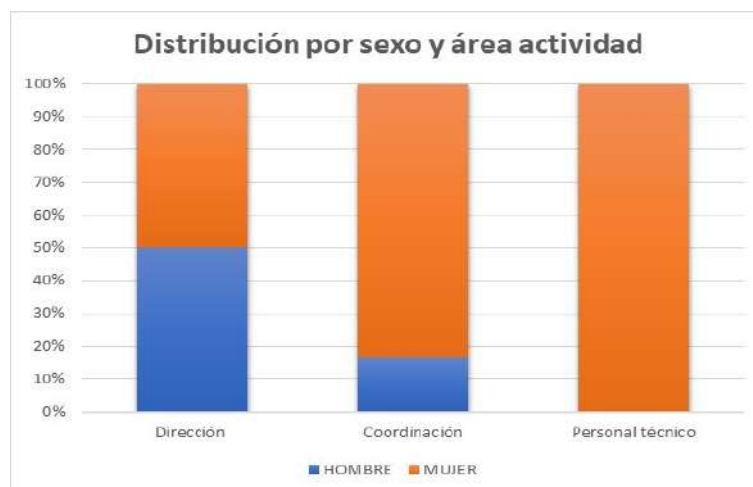
INDICADOR	RESULTADO
Responsables de la organización por sexo por departamento	Nº mujeres y hombres que participan en el desarrollo del proyecto como responsables
Representantes por Nivel de responsabilidad y sexo	Nº mujeres y hombres por puestos de responsabilidad

Clasificación por edad y sexo	Menores de 25 Entre 25-45 Mayores de 45
Clasificación por cargas familiares y sexo	Mujeres con cargas familiares Hombres con cargas familiares
Medidas conciliación por sexo	Disfrutan medidas conciliación (Si/No) Relación medidas conciliación
Protocolo acoso sexual y por razón sexo	Disponen de protocolo de acoso sexual por razón sexo (Si/No)
Legislación en materia de igualdad por sexo	Conocen la legislación en materia de igualdad (Si/ No)
Formación en materia de igualdad por sexo	Realizan formación en materia de igualdad (Si/No) Relación de formaciones realizadas
Indicadores cualitativos de la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto	Conclusiones cualitativas, planificación, ejecución y evaluación de los cuestionarios a representantes

6.4. Análisis de los resultados de encuestas a responsables

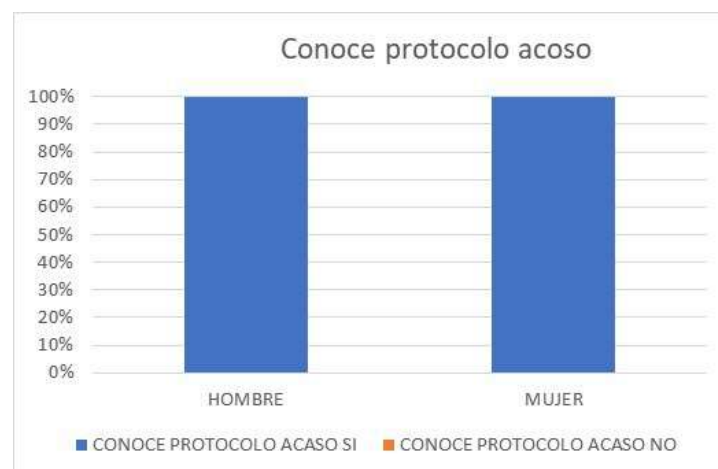
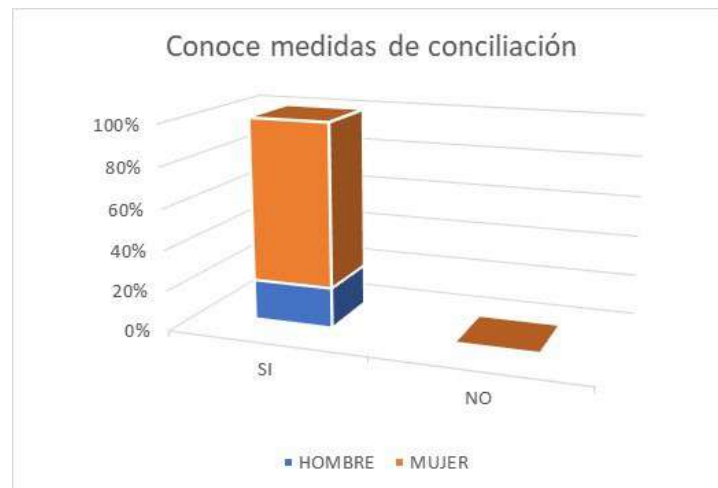
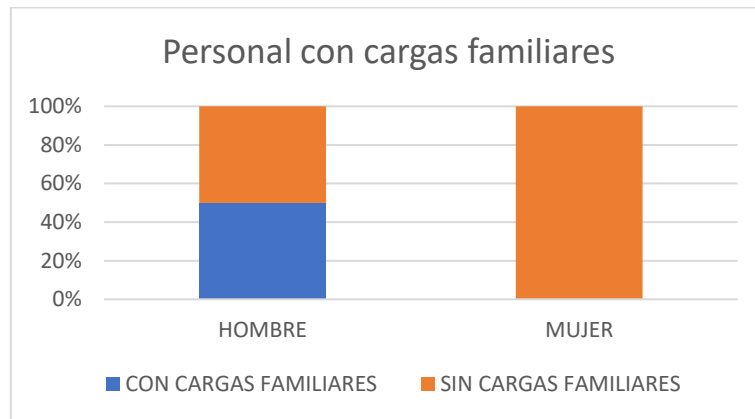
Distribución geográfica y por edad y sexo del equipo de personas responsables del proyecto y áreas de intervención.

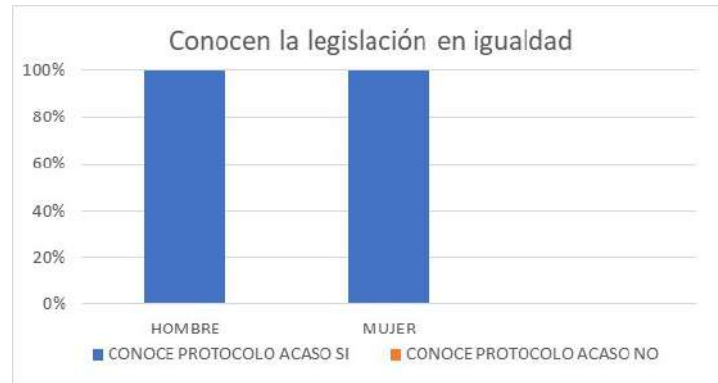
El equipo de las áreas de dirección y técnica está compuesto por 10 personas, todas ellas con residencia en la Comunidad Autónoma de Madrid donde tiene su sede FEDEPESCA. El colectivo es mayoritariamente femenino con edades comprendidas entre 25-45 años en su mayoría; el personal técnico y de coordinación siendo representativa la presencia femenina en estas áreas y ocupando los puestos de dirección hombres y mujeres, más que el número de hombres en puestos de coordinación y técnico.



Conocimiento de las medidas de conciliación, igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La mayor parte de las personas del equipo manifiestan no tener cargas familiares solo una persona del sexo masculino. Todas las personas indican conocer lo que son las medidas de conciliación y su aplicación en el entorno laboral, conocer y disponer de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y conocer la legislación en materia de igualdad.





Entre las medidas de conciliación se señalan: reducción de la jornada laboral, horario flexible y teletrabajo por estudios y exámenes, crianza, consultas y pruebas médicas. Se fomenta la jornada intensiva y el teletrabajo para madres de menores de 3 años en jornada de tarde, con la opción de teletrabajar a demanda en caso de necesidad para todos los miembros del equipo. Se facilita la jornada continuada, y poder disponer de tardes libres en vísperas de festivos y todos los viernes, disfrute del 50% de los puentes y dos días extras de vacaciones a lo establecido en el convenio.

Gestión del proyecto FISHMONGERS 4 BLUE AQUACULTURE GROWTH-F4BAC

¿Se ha identificado y descrito correctamente el sector en el que se enmarca el proyecto y sus elementos característicos? La respuesta es unánime, está correctamente descrito el sector en el que se enmarca el proyecto y sus elementos característicos.



¿Se ha identificado el papel de las mujeres y los hombres en el sector de actividad en el que se enmarca el proyecto? Del total de respuestas recibidas coinciden en señalar una adecuada identificación del papel de las mujeres y hombre en el sector de actividad del proyecto.



¿Los datos se recogen, analizan y presentan desagregados por sexo? La práctica totalidad confirma que los datos se recogen desagregados por sexo.



Las repuestas más sobresaliente afirma que se visibiliza el compromiso del proyecto con el objetivo de igualdad de género. Esta visibilidad se materializa en la programación de sesiones de sensibilización enfocadas y centradas en la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el sector detallista de producción pesquera y acuícola. Otro indicador es el establecer en el proyecto objetivos de representación de mujeres, sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género, con actividades dirigidas al empoderamiento femenino en el sector comercializador de productos pesqueros con el objetivo de fomentar el emprendimiento y posiciones de liderazgo. Por último, se apunta también la realización de acciones de comunicación y del propio diseño del proyecto a través de actividades relacionadas con el diseño, la comunicación y la sensibilización. La gran mayoría considera que se incorporan actividades que contribuyan a reducir las desigualdades identificadas entre mujeres y hombres.

Se destaca en las aportaciones el potencial de transformación que tiene el proyecto para mejorar la igualdad de mujeres y hombres que contribuyen a la consecución de los objetivos a los que aspira el proyecto son los siguientes:

- Dar a conocer el papel de la igualdad en el sector y mejorar el reconocimiento de los profesionales
- Aportar formación en materia de igualdad, actividades que analizan la perspectiva de género y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- Incluir la perspectiva de género en la acción comercializadora y de venta.

Conclusiones

- El equipo responsable del proyecto [Fishmongers 4 Blue Aquaculture Growth \(F4BAC\)](#) ha previsto un adecuado planteamiento y actividades para poder implementar la perspectiva de género en el desarrollo de todo el proyecto, tiene la formación y la información adecuada y es sensible y conocedor de la materia para conseguir su implementación a lo largo de todo el desarrollo.
- Para ello ha propuesto entre las actividades a desarrollar sesiones de empoderamiento femenino para potenciar el emprendimiento por parte de las mujeres del sector, acciones para posicionarlas en la gerencia de los negocios para alcanzar el pleno liderazgo.
- El proyecto tiene en cuenta en todas sus actividades el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como el uso de imágenes no discriminatorias en las actividades del proyecto vinculadas a comunicación, marketing, jornadas, eventos, videos, difusión, siendo esta una política de la organización FEDEPESCA y llevando a cabo una revisión permanente de sus contenidos, documentos y visibilidad en este sentido.
- Las actividades del proyecto están planteadas teniendo en cuenta la brecha de género en el día a día de las personas del sector, con la propuesta de acciones y estrategias que fomentan la sensibilización, empoderamiento femenino y medidas para evitar sesgos en la gestión y comercialización, para ello se han incluido indicadores desagregados por sexo. Se incluyen acciones de formación y sensibilización orientadas a la inclusión de la perspectiva de género que van desde la fase del propio diseño del proyecto, el análisis del sector y acciones para generar un impacto positivo en las prácticas comerciales y en general en ámbito en el que las personas desarrollan su actividad en las pescaderías tradicionales.
- Al ser un sector muy relevante a la hora de comercializar productos pesqueros, en contacto directo con la sociedad se espera un impacto positivo que llegue a todo el mundo.

7. Medidas para la implementación de la perspectiva de género en el proyecto

Aplicar la perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades, problemas específicos del sector de trabajadoras y trabajadores del sector del comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados, teniendo presente el género como categoría social.

El análisis realizado nos permite identificar las necesidades en materia de igualdad en el sector, se ha realizado un análisis desagregado por sexo que ha permitido recopilar los datos sobre las demandas e intereses de las personas que operan en las pescaderías con una muestra suficiente que nos permite extrapolar estos datos y poder realizar una propuesta de medidas y actividades para implementar la perspectiva de género en el sector en un plan de trabajo a implementar a largo plazo para el sector.

MEDIDAS	ACTIVIDADES
Implantar el área de igualdad.	Designación de una persona con preparación en materia de igualdad que permita guiar la política de igualdad en el sector, llevar a cabo el plan de medidas y llevarlas a efecto, encargándose del seguimiento y evaluación de manera sistemática.
Establecer objetivos diferenciados.	Incluir en los proyectos objetivos y medidas específicos y diferenciados por sexo que permitan un seguimiento y análisis posterior.
Formar y sensibilizar.	Incluir actividades de sensibilización, de formación en igualdad y en materia de legislación general y específica en igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que permitan analizar y evaluar el alcance y resultados por sexo y categoría profesional.
Evitar estereotipos.	Diseñar material de difusión y divulgación para establecimientos de pescaderías que eviten estereotipos de género. Aprobación y difusión de un protocolo específico para el uso de lenguaje inclusivo. Utilizar imágenes incluyentes en los documentos, elementos audiovisuales, redes sociales y web, elementos de publicidad y difusión, que visibilicen de manera equitativa las actividades del sector en todos los niveles de responsabilidad.
Evaluar y monitorear.	Realizar un seguimiento de los objetivos y medidas estableciendo períodos de evaluación y monitoreo de las acciones para analizar si se están logrando los objetivos y analizar nuevas propuestas a implementar.
Planificar un plan de asesoramiento en materia legislativa que aporte seguridad y apoyo al sector en materia de igualdad.	Aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para prevenir y afrontar el acoso sexual y por razón de sexo contra las personas beneficiarias o usuarias, y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.
Analizar las medidas posibles en materia de conciliación.	Diseñar el establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El análisis realizado propone la inclusión de medidas en las actividades específicas del proyecto **FISHMONGERS 4 BLUE AQUACULTURE GROWTH (F4BAC)**.

ACTIVIDAD	MEDIDA	PARTICIPANTES POR SEXO
A0.1 Plan de Comunicación.	Incluir contenido en materia de igualdad en la web y lenguaje inclusivo en todo el proyecto.	Indicadores de número y tipo de documentos, artículos.
A1 Plan para incluir la perspectiva de género en el proyecto.	Aplicación a las diferentes actividades del proyecto aquellas medidas identificadas como útiles en la inclusión de la perspectiva de género.	Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo. Resultados encuestas personal pescaderías. Resultado encuestas responsables proyecto Informe resultados.
A2 Identificación percepción sector pescaderías tradicionales: Focus Groups acuicultura sostenible+ bienestar animal. Personas del sector de las pescaderías tradicionales + actores de interés del sector productor acuícola. Se llevarán a cabo Focus Groups en 3 regiones, Valencia, Región de Murcia y Madrid para identificar la percepción del sector de las pescaderías tradicionales en relación con la sostenibilidad y el bienestar animal en acuicultura. Personas del colectivo de las pescaderías tradicionales participarán en estos focus groups junto con representantes o personas autorizadas de organizaciones del sector acuícola.	Aplicación de lenguaje inclusivo en todo el proyecto. Tener en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas para el diseño y planificación de las actividades.	Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo, edad, puesto y localidad.
A3 Identificación percepción sector pescaderías tradicionales Focus Groups acuicultura saludable. Personas del sector de las pescaderías tradicionales + actores de interés del sector productor acuícola y expertos en la materia. Se llevarán a cabo Focus Groups en 3 regiones, Valencia, Región de Murcia y Madrid para identificar la percepción del sector de las pescaderías tradicionales en relación con el aspecto saludable de los productos acuícolas. Personas del colectivo de las pescaderías tradicionales participarán en estos focus groups junto con representantes o personas autorizadas de organizaciones del sector acuícola o expertos en la materia.	Aplicación de lenguaje inclusivo en todo el proyecto. Tener en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas para el diseño y planificación de las actividades.	Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo, edad, puesto y localidad.

<p>A4 Análisis de los aspectos relacionados con la sostenibilidad el bienestar animal y el aspecto saludable tanto de la producción acuícola como de los productos que produce y su relación e impacto con la comercialización: Análisis en profundidad de los aspectos referidos anteriormente, incidiendo sobre todo en la percepción detectada en las actividades A2 y A3.</p>	<p>Aplicación de lenguaje inclusivo en todo el proyecto.</p>	<p>Indicador de comunicaciones revisadas.</p>
<p>A5 sensibilización colectivo de las pescaderías tradicionales en relación con la acuicultura sostenible. Se realizarán 3 sesiones de sensibilización y de transferencia de conocimientos en 3 regiones: Región de Murcia, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid. Sesiones de sensibilización dirigidas al sector minorista de productos pesqueros en los que se producirá transferencia de conocimientos a partir de la experiencia y conocimientos obtenidos en las actividades A2, A3 y A4.</p>	<p>Tener en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas para el diseño y planificación de las actividades.</p>	<p>Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo, edad, puesto y localidad.</p>
<p>A6 sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género y en cómo sus prácticas de comercialización y venta pueden tener influencia en materia de igualdad tanto en la cadena pesquera como en la sociedad.</p>	<p>Formación en igualdad y perspectiva de género. Tener en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas para el diseño y planificación de las actividades.</p>	<p>Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo, edad, puesto y localidad.</p>
<p>A7 Actividades dirigidas al empoderamiento femenino en el sector comercializador de productos pesqueros con el objetivo de fomentar el emprendimiento o posiciones de liderazgo.</p>	<p>Formación y capacitación para el empoderamiento femenino en el sector. Tener en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas para el diseño y planificación de las actividades.</p>	<p>Indicadores de participación por actividad desagregada por sexo, edad, puesto y localidad.</p>
<p>A8 Justificación del proyecto.</p>	<p>Aplicación de lenguaje inclusivo en todo el proyecto.</p>	<p>Indicador de documentos revisados.</p>

8. Referencias bibliográficas

- REGLAMENTO (UE) 2021/1060 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de junio de 2021
https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/nuevo-reglamento-disposiciones-comunes_tcm30-576341.pdf
- Plan de Recuperación para Europa: NextGenerationEU
<https://planderecuperacion.gob.es/plan-de-recuperacion-para-europa>
- Instituto Nacional de Estadística.
<https://www.ine.es/>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estadísticas
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST167/b00b2e11-d8e2-4b6d-bd40-aa231edc9403/f2da6599-85c1-447b-a3c5-11493735b259/4d32cb95-6a6c-426e-80d0-2cd2f5f7401a>
- Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero
<https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/>
- Red de Mujeres del Comercio Minorista de Pescado y Productos Afines
https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/red_mujeres_comercializacion.aspx
- Planes de Igualdad en el sector pesquero
<https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan-igualdad-sector-pesquero.aspx>
- Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad
<https://www.igualdadnlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR.WEB.pdf>
- Guía para la inclusión de la perspectiva de género en proyectos de entidades con las que colabora la Fundación Biodiversidad
<https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2022/10/GUIA-FB-PERSPECTIVA-GENERO-PROYECTOS.pdf>
- La perspectiva de género en los proyectos
<https://www.conselldemallorca.es/documents/774813/4643547/Ficha+14.pdf/416dd84f-1504-badc-4099-d16c95695b19?t=1633419017237>
- FEDEPESCA. Federación Nacional de Asociaciones Provinciales de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados
<https://fedepesca.org/>



FEDEPESCA

Federación Nacional de Asociaciones
Provinciales de Empresarios Detallistas
de Pescados y Productos Congelados

“El presente documento se enmarca en el proyecto F4BAC, que se desarrolla con la colaboración de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través del Programa Pleamar, y se cofinancia por la Unión Europea por el FEMPA (Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura).”

“Las opiniones y documentación aportadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de la persona o personas que ostentan su autoría y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las entidades que apoyan económicamente el proyecto”