



UN PUERTO VIOLETA

EMPRESAS



¿Qué es Un Puerto Violeta?

El proyecto nace dentro de la Factoría de Cohesión como respuesta ante la masculinización del ámbito portuario, especialmente en el marco laboral. Desde Un Puerto Violeta trabajamos por fomentar la igualdad de oportunidades en una economía azul en auge, y que ha dado lugar a buena parte de la historia y la cultura de nuestras islas. A través de la visibilización del papel de la mujer y sus experiencias se pretende poner de relieve las dificultades específicas que afrontan en un entorno casi exclusivamente protagonizado por hombres.

Es por tanto que el trabajo de Un Puerto Violeta gira entorno a la educación y a la concienciación de diversos sectores de la sociedad: desde el ámbito profesional portuario hasta las aulas de colegios e institutos, ningún esfuerzo es poco para luchar contra la desigualdad y promover el respeto, la equidad de oportunidades y la calidad del entorno laboral. Para ello, se llevan a cabo talleres, charlas, debates y eventos que facilitan el diálogo necesario para instaurar planes de igualdad efectivos en las entidades del entorno marítimo portuario.

Promover cualquier cambio requiere que nos eduquemos en la situación actual e histórica de las mujeres en el Puerto. Con ese fin, el proyecto busca servir de plataforma donde poder compartir, conversar y aprender sobre el camino hacia la igualdad de género.

Conceptos e ideas

La educación se considera exitosa cuando nos ha equipado tanto con nueva información como con la capacidad de relacionar estos datos, extraer nuestras propias conclusiones y plantear las preguntas adecuadas. Es por ello que hemos recogido una serie de conceptos relacionados con la igualdad de género, con el objetivo de crear un contexto común que nos facilite tratar la situación actual.

1. Sexismo

Discriminación de las personas por razón de sexo. Esto se manifiesta a través de un trato diferenciado, injusto, denigrante o violento hacia alguien en base a su sexo o los estereotipos de género.

3. Brecha salarial

Uno de los reflejos de la discriminación laboral por género consiste en que, a menudo, las mujeres perciben una remuneración menor que los hombres por el mismo trabajo. Más información en: <https://www.inmujer.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/IgualdadSalarial.htm>

2. Feminismo

Se define como el principio de igualdad entre el hombre y la mujer. El movimiento político del mismo nombre busca promover medidas que fomenten la igualdad legal entre ambos géneros, y cambiar el sistema de valores que históricamente ha llevado a la discriminación de la mujer en favor del hombre.

4. Segregación horizontal y vertical

Se denomina segregación horizontal a la feminización o la masculinización de determinados sectores de la economía, que dificultan el acceso de las personas según su género. La segregación vertical es la barrera para promocionar con la que pueden toparse las mujeres en determinadas posiciones, también conocido como “techo de cristal”.

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Todas las empresas están obligadas a velar por la igualdad y la seguridad de sus empleados en el ámbito laboral. Más información en: <https://www.inmujer.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/AcosoSexualAcosoRazonGenero.htm>

6. Discriminación laboral

Engloba numerosas prácticas que suponen la desigualdad entre mujeres y hombres, dificultando la promoción en su puesto de trabajo, la convivencia con sus compañeros y su independencia económica, entre otras. Se puede manifestar como casos de acoso sexual en el ámbito profesional, desigualdad salarial, despidos por embarazo, dificultades para la conciliación familiar y laboral, y un largo etcétera. Esta discriminación se basa en el género del trabajador. Más información en: https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/condiciones_laborales/



El sexismo en el ámbito laboral

La Real Academia Española define la palabra sexismo como “Discriminación de las personas por razón de sexo”, una discriminación que se da en numerosos ámbitos sociales, desde el interior de una familia hasta el entorno laboral. Los estereotipos y expectativas sobre el papel que juega una mujer dan lugar a una serie de dificultades específicas relativas a su género: menosprecio, acoso sexual, abuso de poder, diferencia salarial o de oportunidades, rechazo, infravaloración de sus capacidades, actitudes discriminatorias ante los períodos de embarazo o lactancia...

El sexismo afecta también a los hombres, como puede apreciarse en la feminización de algunos sectores económicos o educativos, pero esta segregación por géneros tiene su raíz en la misma desigualdad, causada por los roles establecidos para hombres y para mujeres. Fomentar la igualdad tanto en el ámbito educativo como en el laboral es un interés común que compartimos como sociedad, pues es un reflejo de nuestros valores e ideales.

Los datos que recoge el Instituto Canario de Igualdad nos ofrecen una perspectiva sobre la situación de las mujeres que muestra el trato desigual que seguimos viviendo, así como la evolución que ha tenido en los últimos años. Es esencial conocer estos datos para comprender el tamaño del problema y la importancia de aplicar cambios. Podemos conocerlos en: https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/informacion_servicios/esta_norma/estadisticas/

Marco normativo

Varias leyes velan por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y buscan ofrecer un marco de referencia para actuar ante la discriminación sexista en cualquier ámbito, incluido el laboral.

> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley reconoce el acoso en el medio laboral como una forma de maltrato, entre otras, y obliga a los poderes públicos a actuar. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En ella se establecen las medidas a seguir y los protocolos de actuación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

> Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Se aplica concretamente en el ámbito del Archipiélago Canario, estableciendo las obligaciones de las instituciones para combatir la desigualdad. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4518>

> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Mantener un entorno laboral seguro y saludable es la obligación de toda empresa, incluyendo cuidar el ambiente e introducir los protocolos y medidas oportunas para garantizar la igualdad entre empleados y evitar el acoso sexual y por razón de sexo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=-BOE-A-1995-24292>

Situaciones de acoso sexual o sexista en el ámbito laboral

El acoso laboral sexista puede tomar muchas formas y resultar difícil de reconocer, pero se agrupan en dos tipos: hostigamiento y hostilidad. En general, cualquier situación profesional que cree un clima inseguro, violento, incómodo... supone una situación de acoso laboral que debe abordarse y solucionarse por el bienestar del trabajador y de la empresa. Las amenazas o el abuso de poder, particularmente de índole sexual, son frecuentes y para nada aceptables. También se pueden dar situaciones humillantes en la que la víctima se ve denigrada o cosificada sexualmente.

Algunos ejemplos de estas situaciones de acoso son: chantaje sexual, envío de material sexual ofensivo, tocamientos físicos no consentidos, gesticular de forma obscena, violar la privacidad de otra persona, realizar comentarios o insinuaciones sexuales, comentar abiertamente sobre el físico, los gustos o la orientación sexual, acechar o acorralar a una persona, difundir rumores...

Estas situaciones pueden provocar un intenso malestar en los trabajadores, traumas y graves consecuencias para la salud derivadas del estrés, que repercuten después en la productividad.



Prácticas recomendadas para la prevención del acoso sexista

La ley obliga a las empresas a tomar las medidas oportunas para no encontrarse con situaciones de violencia de cualquier tipo, y a responsabilizarse de la seguridad de sus empleados. Sin embargo, en cuanto al acoso sexual no define qué medidas deben tomarse. Es por ello que, para respetar la ley 31/1995 del 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales, lo más adecuado es que cada empresa tenga un manual que permita a las víctimas denunciar las situaciones de acoso y discriminación, así como una serie de normas de conducta interna para favorecer la convivencia, el respeto y la igualdad de los trabajadores.

Sin embargo, estas situaciones de acoso sexual y sexista se apoyan en otro tipo de diferencias que tienen que ver con la conformación del entorno laboral. La escasez de mujeres en plantilla, la ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad, la diferencia entre el tipo de trabajos que realizan hombres y mujeres... cómo se organiza una empresa refleja también sus políticas de igualdad, y suele influenciar en si el ambiente es inclusivo o discriminatorio.

Por tanto, para promover la igualdad en una empresa es necesario prestar atención a la estructura organizativa y a la participación tanto de hombres como de mujeres, y además, plantear una serie de normas internas que favorezcan la convivencia, el respeto y la no discriminación. Podemos encontrar algunas ideas sobre cómo hacerlo en este Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (https://www.inmujer.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf).

También encontramos ejemplos reales de otras empresas que pueden servir de modelo en la aplicación de estas medidas, como la Guía de buenas prácticas “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf).



Consejos para favorecer un clima igualitario y positivo



1. Establecer una política interna que favorezca la igualdad

Se suele considerar que la inserción de la mujer en el mundo laboral es la culminación de la labor feminista y que por tanto, la igualdad está ya lograda. Nada más lejos de la realidad. Por eso, es recomendable dedicar una jornada a educar a los trabajadores sobre las normas de convivencia y lo que supone acoso sexual y sexista en el entorno laboral. Esto podría hacerse también con las nuevas incorporaciones a la empresa.

2. Redactar un decálogo

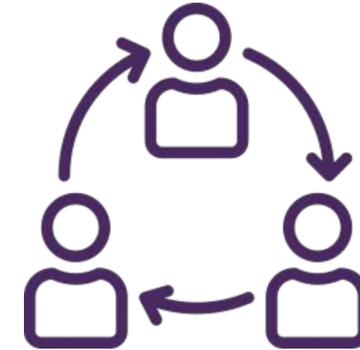
Elaborar una lista de buenas prácticas que favorezcan la igualdad en el día a día, y distribuirla en el entorno de trabajo, permite tener siempre en cuenta que no puede haber un buen ambiente profesional sin respeto ni inclusividad. Esto puede hacerse con folletos, calendarios de mesa, carteles en las paredes, etc.



Consejos para favorecer un clima igualitario y positivo

3. Organización consciente de la empresa

La forma en la que se reparten los distintos trabajos y responsabilidades en una empresa son fundamentales para garantizar un ambiente de respeto e igualdad. Dedicar tiempo a diseñar una plantilla que no solo cuente con mujeres y hombres, sino que reparta de forma indistinta las responsabilidades, puede favorecer a la larga un ambiente más igualitario en el trabajo.



4. Establecer confianza y respeto entre los trabajadores

Son muchas las empresas que ya dedican tiempo a que sus empleados y directivos pasen tiempo de ocio juntos, fuera del ámbito laboral, e incluso hagan talleres que fomenten el compañerismo y la comunicación efectiva entre unos y otros. Este tipo de ejercicios pueden ser también muy positivos para reforzar el respeto y la solidaridad entre ellos, favorecen la productividad de forma indirecta, ayudan a limar asperezas. Todas estas ventajas son, además, esenciales para establecer un clima igualitario y sano.



**UN PUERTO
VIOLETA**



UN PUERTO
VIOLETA

FACTORÍA DE
COHESIÓN
Ciudad y Puerto | **JUNTOS**