



UN PUERTO
VIOLETA

CENTROS FORMACIÓN PROFESIONAL



¿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.

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.

3. Roles de género

Se aplica a aquellos comportamientos, actitudes y deberes que se consideran socialmente aceptables en base al género, y que conforman la expresión de género de cada individuo. Aunque se han dado grandes pasos hacia la erradicación de los roles de género como algo oficial (se han eliminado muchas de las diferencias legales entre hombres y mujeres), estos roles siguen teniendo un gran peso en la sociedad, y por tanto en la forma en la que ambos géneros toman decisiones sobre su vida.

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”. Por lo general, las expectativas y los roles de género suelen favorecer que, en su mayoría, las mujeres enfoquen sus carreras profesionales y sus estudios hacia el sector servicios, mientras que los hombres se ven orientados forma hacia las carreras de corte tecnológico.

Muchos factores son los que dan lugar a esta segregación: expectativas familiares o sociales, la educación recibida tanto directa como indirecta, el contexto cultural o religioso, el poder adquisitivo, las cargas familiares... Es por ello que, aunque no existan barreras legales que impidan a las mujeres acceder a las mismas oportunidades, aún hay otro tipo de limitaciones intangibles y arbitrarias que condicionan nuestro futuro en base a nuestro género.

La Economía Azul y la Igualdad

La economía azul es aquella que gira entorno a mares y océanos, motores económicos que generan ingresos, empleo y oportunidades de innovación y crecimiento.



Actualmente es una de las mayores apuestas de futuro, generando más de 45.000 puestos de empleo. Supone un 7% del PIB regional. Sin embargo, las empresas tienen problemas para encontrar a profesionales cualificados en las Islas Canarias, y suelen recurrir a empleados externos ante esta situación. Uno de los objetivos de la Factoría de Cohesión consiste en concienciar a la población, y en especial a los estudiantes, sobre las posibilidades y ventajas de enfocar su carrera hacia la economía azul. El sector turístico es actualmente el de mayor tamaño en nuestras islas, pero las actividades del ámbito portuario están más en línea con el desarrollo de una economía estable, sostenible y rentable.

La Economía Azul y la Igualdad

En Canarias, contamos con diversas empresas e instituciones que desarrollan su actividad entorno a este marco azul.

- > **Energía renovable:** ITER, PLOCAN, Agencia Tinerfeña de Energía (SEAFUEL)
- > **Pesca – Acuicultura:** Islatuna, Industrias Acuícolas de Canarias, Acuipalma, Aquanaria...
- > **Turismo:** Empresas vinculadas a la náutica deportiva y el tráfico de cruceros. Carnival Cruises, MSC Cruises... >
- Biotecnología azul:** PLOCAN, Instituto Español de Oceanografía, Observatorio Ambiental de Granadilla...
- > **Minería del lecho marino:** La implantación de estas empresas en las islas se hace a través de sus consignatarios en Canarias. Los principales consignatarios de las islas los puedes encontrar en este enlace: <https://www.guiaazul.org/informacion-adicional-guia-azul-provincia-de-santa-cruz-de-tenerife/#apartado532> – y clicando en 5.3.2. Consignatarios

Sin embargo, uno de los aspectos más llamativos de estas profesiones es que están ampliamente masculinizadas. La segregación horizontal de este sector da lugar a que haya tan solo un 15% de inserción laboral femenina en el ámbito portuario, y en su mayoría dedicada a labores que no forman parte específicamente de la economía azul, como son labores de limpieza, mantenimiento de las instalaciones, secretariado o asistencia en general.

Un Puerto Violeta pretende concienciarnos sobre la triste realidad de la segregación de género en la economía azul, y ofrecernos las herramientas para luchar contra ella. La formación necesaria está al alcance tanto de alumnas como de alumnos. A pesar de las expectativas sociales, que pueden suponer un obstáculo, hombres y mujeres merecen tener acceso a las mismas oportunidades de futuro en un sector tan prometedor.

Referentes femeninos

Las mujeres siempre han trabajado y siempre han formado parte del trabajo en el puerto, aunque muchas veces no ha estado reconocido como tal. La profesionalización de la economía ha hecho patentes la presencia de los roles de género y cómo estos continúan configurando nuestra sociedad en todos los aspectos, incluido el económico. Es por ello que consideramos importante recordar las contribuciones de las mujeres en el mundo marítimo.



Sylvia Alice Earle

Nacida en 1935, esta mujer ha dedicado su vida al trabajo en el entorno marino y a la protección de sus ecosistemas. Estudió botánica, especializándose finalmente en la botánica marina. En 1964, Earle formó parte de una expedición de 71 tripulantes, siendo la única mujer a bordo, y exploró los fondos marinos de las Islas Seychelles y posteriormente, de las Galápagos. Además, es la primera persona en caminar por el fondo del mar a 400m.

Fue la primera científica jefe de la Oficina Nacional de Administración Oceánica y Atmosférica (NOAA) de Estados Unidos. Buena parte de su carrera la ha dedicado a estudiar el impacto medioambiental de los vertidos de petroleros. Además, ha creado numerosos documentales para National Geographic, y en 2018 recibió el Premio Princesa de Asturias de la Concordia.

Referentes femeninos



Jimena Quirós Fernández y Tello

La primera mujer oceanógrafa de España, nació en 1899 y murió en 1983. Estudió física en la Universidad Complutense de Madrid, aunque también se formó en París y en Nueva York, y dedicó sus conocimientos al estudio del océano. En 1920 empezó a trabajar para el Instituto Español de Oceanografía, y se convirtió en la primera mujer en España en colaborar en una campaña oceanográfica, y en firmar un trabajo científico sobre el mar. Además, tuvo una sólida carrera política luchando por la igualdad de los derechos de la mujer, hasta la Guerra Civil. La dictadura franquista la expulsó del IEO, y se dedicó a dar clases particulares.

Marie Tharp

Nacida en 1920 y fallecida en 2006, Marie estudió cartografía y geología abajó junto a Bruce Heezen para crear el primer mapa completo de los fondos oceánicos. Con este trabajo, demostraron la existencia de la cordillera de la dorsal mesoatlántica, esencial para entender y estudiar la deriva continental y las placas tectónicas. Esta colaboración se debió a que Tharp, como mujer, no podría subir a bordo del buque para obtener los datos, de modo que Heezen los obtenía y ella dibujaba a mano los mapas en base a esa información. A día de hoy, un cráter lunar lleva su nombre.





¿Cómo fomentar un entorno igualitario?

1. Educación



A todos se nos enseña que el respeto a los demás es la forma de vivir en sociedad, pero es necesario que también nos eduquemos en cómo convertir esa sociedad en un entorno inclusivo, sensible a las realidades sociales como la desigualdad de género, y comprometido con el bienestar de todos. Las charlas, talleres o actividades pueden servir para que nos entendamos mejor y no se den casos de discriminación sexista en los ambientes educativos y profesionales.

2. Sensibilización

Debemos conocer qué actitudes podemos tener en un ámbito laboral o educativo, y cuáles no. El acoso sexual o sexista se da de múltiples formas, pero por lo general, la hostilidad y el hostigamiento son las más comunes. Cualquier actitud que genere estrés, angustia, humillación, malestar o incomodidad hacia otros compañeros debe evitarse y sancionarse, especialmente los de índole sexual. Algunos ejemplos de estas conductas son los comentarios sobre el físico de una persona, proposiciones sexuales, buscar acorralar o acechar a alguien, chantaje sexual, mostrar material pornográfico no deseado, tocamientos físicos no consentidos, difundir rumores, gestos obscenos...



¿Cómo fomentar un entorno igualitario?

3. Favorecer un entorno de apoyo

En ocasiones es difícil dar el paso de hablar acerca de los abusos o el acoso al que uno se ve sometido, y aún más si no cuenta con una red de apoyo personal o profesional. Como compañeros o superiores, fomentar la comunicación y establecer vías de denuncia ante estas situaciones puede significar mucho para quienes se ven inmersos en esta situación, y ayudar a mantener un entorno de trabajo más saludable y positivo.



4. Intervenir

Las empresas están obligadas a cuidar y esforzarse en establecer un entorno psicológicamente sano para sus trabajadores, formándolos y sensibilizándolos. Pero estas medidas no sirven si aquello que se aprende no se pone en práctica. Ante situaciones violentas o incómodas, es importante que actuemos en consecuencia, defendamos a la víctima o reprendamos a quien agrede. Una actitud pasiva de quien es testigo de estas situaciones fomenta la violencia dentro de cualquier ambiente, ya sea escolar, de formación, o de trabajo.



UN PUERTO
VIOLETA



**UN PUERTO
VIOLETA**

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