



UN PUERTO
VIOLETA

Empresas

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 emergente, 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 la perspectiva de género en 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 igualdad de oportunidades y la calidad del entorno laboral e investigación. 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.

Glosario de términos

La igualdad de género, eje que debe ser transversal en la sociedad, incluye una terminología básica que queremos transmitir desde nuestro proyecto para entender algunos conceptos que nos ayudarán a comprender mejor el alcance de la igualdad en aspectos socioeconómicos o laborales.

1

Acción positiva: Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

2

Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3

Acoso por razón de sexo: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.” La diferencia entre comportamiento amistoso o atención sexual y acoso sexual es que el primero es aceptado y de mutuo acuerdo y el segundo es indeseado y, por tanto, humillante, hostil y ofensivo.

Brecha de género: en la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone ‘masculino’, asimismo, encontramos diferencias en el acceso, participación y control de los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. Una vez analizadas, nos permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política. Entonces, la brecha en economía, por ejemplo, es la diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta a los salarios, el número de líderes y la participación en el lugar de trabajo. <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>

Las mujeres aún son minoría en la población activa (46,31%) y ocupada (46,31%), pero además lideran los trabajos a jornada parcial (69,73%), mientras que son ellos mayoría entre quienes trabajan a jornada completa (57,42%).

5

Corresponsabilidad: hace referencia a la responsabilidad compartida de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Este término aboga por la distribución equilibrada, equitativa y funcional de la planificación, la organización y la realización de las tareas domésticas, del cuidado de menores y de personas dependientes, de los espacios de educación y del trabajo remunerado. Es importante tener en cuenta que no es una actitud de ayuda sino de cooperación en el día a día.

6

Conciliación de la vida laboral y personal: significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

7

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

8

Segregación horizontal: Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

9

Segregación vertical: Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

10

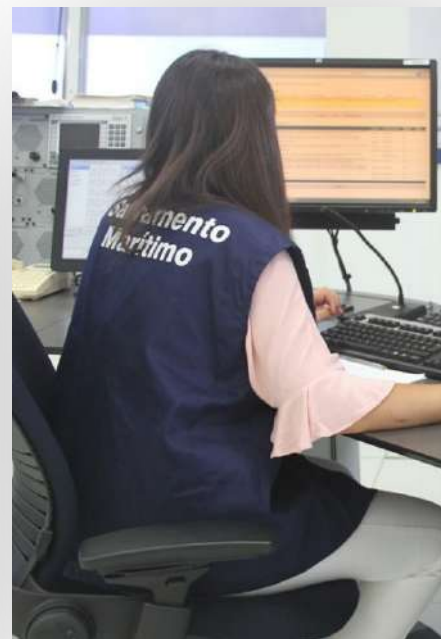
Sexismo: actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

11

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

12

Transversalidad de género (mainstreaming): La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada.



Ver más Mujeres actuales





Ver más Mujeres históricas

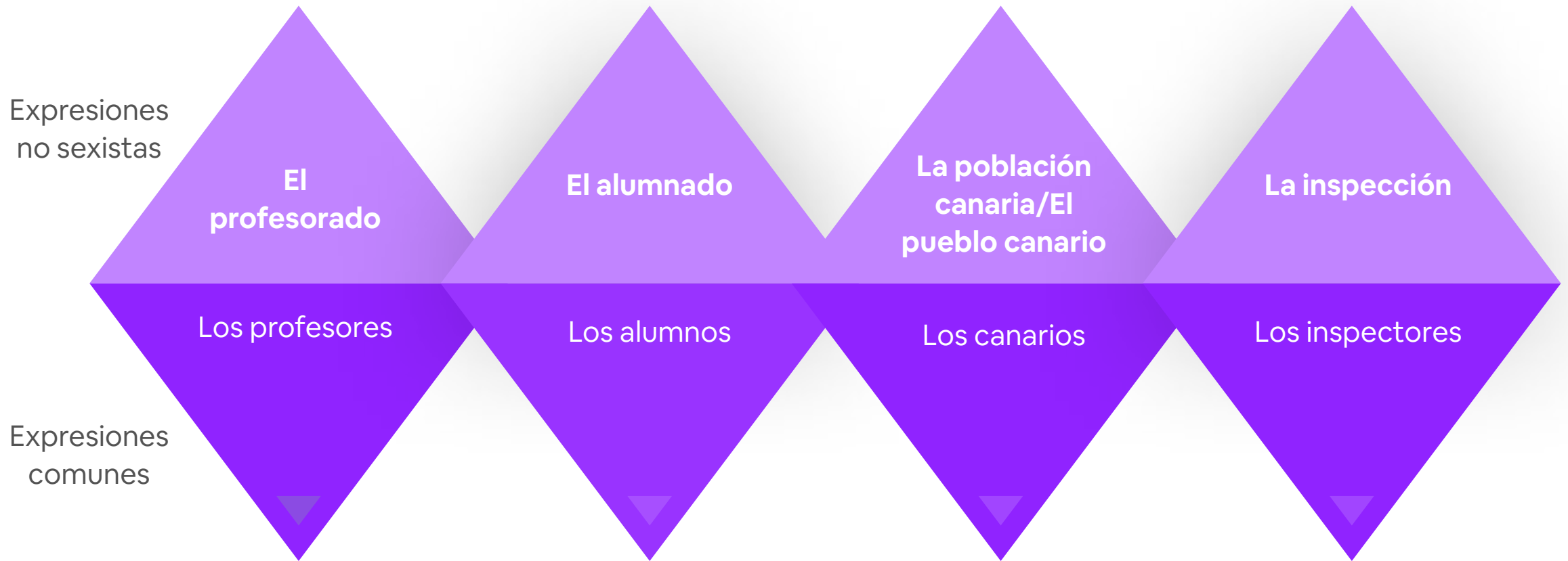


Lenguaje sexista

El lenguaje es un instrumento de comunicación. En este sentido, es un elemento básico en cualquier organización ya que está en la base de todas las relaciones, documentos y otras formas de información que se producen cada día. A través del lenguaje se difunden las ideas, planes y actuaciones. La búsqueda de un lenguaje que represente a mujeres y a hombres es una necesidad en las empresas. En una organización se generan cada día miles de mensajes en los que es posible aplicar las pautas para un lenguaje no sexista.

Los beneficios son claros: reconocen la contribución de ambos sexos en los éxitos conseguidos, animan a la participación de las y los trabajadores en los proyectos e iniciativas y, muy importante, determinan quiénes están sujetos a normas y protocolos. Junto al lenguaje no sexista expreso ha de cuidarse especialmente el lenguaje de las imágenes utilizadas en los documentos.

Recomendaciones para un lenguaje no sexista



Marco normativo

Expresión común

- A la reunión deberán asistir todos los alumnos del comité de igualdad.
- Que levante la mano el que esté a favor de la propuesta.
- Los que prefieran votar por correo.
- Los que estén comprometidos de antemano

Expresión no sexista

- + A la reunión deberá asistir el alumnado del comité de igualdad
- + Que levante la mano quien esté a favor de la propuesta
- + Quienes prefieran votar por correo
- + Quienes tengan un compromiso anterior

Usar sustantivos genéricos y colectivos:

- Muchas palabras son realmente genéricas, ya que incluyen a mujeres y hombres. En nuestra lengua existe un amplio número de sustantivos que, con independencia de que tengan género gramatical masculino (“personaje”, “colectivo”, “grupo”, “pueblo”, “equipo”) o femenino (“persona”, “pareja”, “criatura”, “gente”, “colectividad”, “asamblea”, “asociación”), hacen referencia tanto a unas como a otros. Pueden ser genéricos singulares, como “criatura” o “persona”, o incluir a un número indeterminado de personas, como “la población”, “la ciudadanía”, “la juventud”, “la niñez”, “la infancia”, “el vecindario”.
- Se trata de las palabras neutras como “todo el equipo”, “todo el mundo” o “todo el grupo”, y colectivas, como “alumnado”, “profesorado”, “empresariado”, “la clase política”, “el personal médico”, “la población canaria”, etc., que incluyen de forma real a mujeres y hombres. Así, se puede decir “la Humanidad ha evolucionado mucho a lo largo de la historia” en lugar de “el ser humano ha evolucionado mucho a lo largo de la historia”.

Para más recomendaciones, visita la Guía práctica de comunicación incluyente: https://www.igualdadেনlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf

¿Qué son los Planes de Igualdad?

Son medidas destinadas a fomentar la igualdad de OPORTUNIDADES entre mujeres y hombres.

Serán resultado de un análisis de la situación en la que se encuentra la empresa en igualdad de oportunidades; fijará unos objetivos a alcanzar, estrategias para llevarlos a cabo, y tendrán unos sistemas de seguimiento e indicadores fiables.

Características de los planes de igualdad:

- **Sistemáticos:** buscan un objetivo a través de la aplicación de determinadas medidas.
- **Colectivos:** dichas medidas son de carácter grupal y no pueden estar encaminadas a afectar a un trabajador o trabajadora de forma individual.
- **Flexibles:** se adaptan a las necesidades particulares de cada empresa, que se determinan en la fase de evaluación y diagnóstico.
- **Dinámicos:** pueden cambiar con el tiempo para adaptarse a nuevos escenarios.
- **Prácticos:** han de ser ejecutables, es decir, se deben llevar a la práctica y no quedarse en solo una declaración de intenciones.

¿Qué han de incluir los planes de igualdad?



```
graph LR; A[Medidas de igualdad] --> B[Protocolo de acoso]; B --> C[Registro retributivo];
```

Medidas de
igualdad

Protocolo de
acoso

Registro
retributivo

Aspectos a destacar



Aspectos a destacar

Representación
femenina en la empresa

Prevención del acoso
por razón de género

7

9

8

10

Conciliación de la
vida laboral, personal
y familiar

Retribuciones

Marco normativo

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. Con esta normativa, se ha de facilitar la integración socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren o no acogidas (art. 38).
www.boe.es/eli/es-cn/l/2003/04/08/16

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En uno de sus principios rectores, esta ley alberga la garantía de derechos en el ámbito laboral con aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.
www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. La ley canaria contempla, en el capítulo II, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, con un empleo de calidad y mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como alberga la discriminación laboral y retributiva, planes de igualdad en las empresas, segregación laboral...
www.boe.es/eli/es-cn/l/2010/02/26/1

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, programas de empleabilidad para las mujeres, igualdad y conciliación, entre otros.
www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con

Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas. https://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/iciigualdad/_galerias/ici_documentos/documentacion/guia_planes_igualdad_empresas.pdf

Estrategia para la igualdad de género. Comisión Europea. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

Instituto Canario de Igualdad. Canarias con Perspectiva: <https://www3.gobiernodecanarias.org/aplicaciones/canariasconperspectiva/index.php>

Igualdad en la Empresa. Instituto de Las Mujeres. <https://www.igualdadenlaempresa.es/>

Marco Estratégico Tenerife Violeta. Mediante diálogo social y cooperación entre entidades e instituciones en la isla de Tenerife se instaura la metodología participativa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde diversos ámbitos y ejes específicos: salud, educación o empleo, entre otros. <https://www.tenerifevioleta.es/>

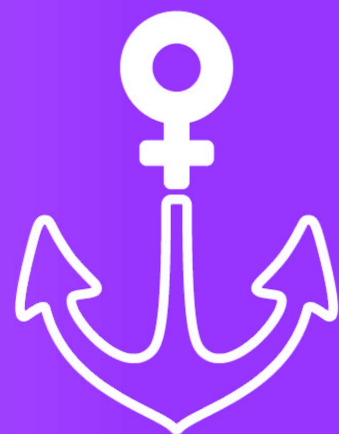
Mercado de Trabajo y Género. Datos de toda Canarias en relación a todo tipo de sectores, tasa de actividad de mujeres y hombres, brecha salarial y perfiles ocupacionales desagregados por sexo. <https://datosdelanzarote.com/media/item/docs/Mujer-y-empleo-en-Canarias.-Especial-8-de-marzo-2021-202104131444529918-de-marzo-2021.pdf>



Santa e Tenerife
ENTO



UN PUERTO
VIOLETA



**UN PUERTO
VIOLETA**



@UNPUERTOVIOLETA