

CIADG

“La economía global constituye, junto al pensamiento único, la quintaesencia del patriarcado”.

Victoria Sendón de León



Ángeles Palmero:

"La igualdad no es solo cosa de mujeres sino de la Sociedad"



CENTRO INSULAR
DE INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO
Y DOCUMENTACIÓN
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
CIADG





- 03  CIIADG
- 04  MARCO ESTRATÉGICO
- 05  MARCO ESTRATÉGICO
MONOGRÁFICO: MUJERES Y EMPLEO
- 06  ACTIVIDADES DEL METV
- 07  FORMACIÓN Y PREMIOS
- 08  LA ENTREVISTA
- 10  LEER EN FEMENINO
- 11  APUNTES DE IGUALDAD





Victoria Sendón de León

Licenciada en filosofía por la Universidad Complutense de Madrid, escritora, guionista y profesora, Victoria Sendón de León es una de las representantes españolas más relevantes del feminismo de la diferencia.

Sendón es una de las referentes del periódico feminista Mujeres en Red desde sus inicios y pionera en la blogosfera, con su blog Casandra www.victoriasendon.blogspot.com.es

Comenzó con sus publicaciones sobre temática feminista en los años 70 y ha editado alrededor de 10 libros sobre el aborto, las diferencias entre sexos, el patriarcado neoliberal o el feminismo holístico. También ha sido realizadora de documentales de temática feminista.

CIADG

¿QUÉ TE PUEDE OFRECER EL CIADG QUE TAL VEZ NO SEPAS?

El Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género (CIADG) del Cabildo de Tenerife es un servicio público y gratuito, cuyo objetivo es ofrecer información y asesoramiento en distintas materias relacionadas con el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asesoramiento, dando respuestas a:

EMPRESAS Y ENTIDADES

- » Al empresariado, al personal directivo o de recursos humanos...
- » ¿Hay alguna obligación para realizar Planes y medidas igualdad en la empresa o la entidad?
- » Queremos hacer un Plan de igualdad. ¿Por dónde empezamos?
- » ¿Cómo puedo desarrollar una estrategia de marketing comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres?

PARTICULARES

- » Quiero profesionalizarme en políticas de igualdad entre mujeres y hombres. ¿Qué puedo hacer?
- » Necesito estar informado e informada de toda la actualidad en políticas de igualdad. ¿A dónde me puedo dirigir?
- » Tengo que hacer un trabajo de clase en materia de igualdad. ¿Con qué recursos bibliográficos puedo contar?. ¿Me pueden orientar para hacer el trabajo?

Te podemos responder a estas y a todas las cuestiones que se planteen en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Glosario

TECHO DE CRISTAL

Limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. El término apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos. El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. Pero fue en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing donde el término se reconoció como una seria dificultad en el avance de la igualdad de las mujeres, reivindicando políticas específicas para erradicar esta discriminación.

¿Cómo puedes resolver tus dudas?

- » Llamándonos al 922 534 047 o enviándonos un correo a centroinsulardegenero@tenerife.es
- » Conócenos mejor a través de:   www.redtenerifevioleta.es





Marco Estratégico

EL METV COMIENZA SU PLAN DE ACTUACIONES TRAS LA FIRMA DEL ACUERDO MARCO

El Cabildo implica a los agentes sociales de Tenerife para aunar esfuerzos y optimizar recursos en materia de igualdad de oportunidades

El Cabildo de Tenerife, a través de la Consejería de Educación, Juventud e Igualdad, ha impulsado el Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género "Tenerife Violeta" (METV), un instrumento que permitirá articular y definir, para los próximos cuatro años, las prioridades en el desarrollo de políticas públicas, encaminadas a favorecer la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres de la isla de Tenerife.

Tras la firma del **Acuerdo Marco** comienza el plan de actuaciones donde todas las instituciones adheridas se comprometen a luchar por la igualdad de género.

Después de más de dos años de intenso trabajo, donde se ha llevado a cabo un proceso de diálogo social y dinamización ciudadana, la Corporación insular ha logrado aglutinar alrededor de "Tenerife Violeta" a más de 75 entidades y organizaciones públicas y privadas, y cumplir uno de los objetivos principales: crear una Red insular de cooperación y coordinación capaz de aunar esfuerzos y optimizar todos los recursos existentes en materia de igualdad de oportunidades.

Con la puesta en marcha de esta iniciativa, pionera a nivel nacional, cualquier persona podrá intervenir directamente en las políticas de igualdad a través de la web del **Cabildo** y de la página **redtenerifevioleta.es**, donde además, podrá encontrar información relacionada con este tema. El Cabildo Insular también ha creado una plataforma virtual que permite a las entidades y organismos integrados en "Tenerife Violeta" trabajar de forma conjunta a través de herramientas como el chat, foros, etc., que posibilitarán compartir información.

Entidades participantes

Entre las entidades participantes en "Tenerife Violeta" figuran el Cabildo de Tenerife, como impulsor de la iniciativa, y el Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria de Tenerife (IASS), dependiente de la Corporación insular. En representación del Gobierno autonómico destacan el Instituto Canario de Igualdad y el Servicio Canario de Empleo. La Universidad de La Laguna también está representada por la Unidad de Igualdad de Género, el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres y la Fundación General de la ULL.

Crea una Red insular en la que participan más de 75 entidades y organizaciones públicas para fomentar la igualdad de género en Tenerife

Junto a estos organismos participan también los Ayuntamientos de la isla de Tenerife, la Cámara de Comercio, las asociaciones empresariales CEOE, FEMETE y FEPECO, y las empresas TITSA, Hospital Quirón Tenerife, Fred Olsen y Compañía Cervecería de Canarias.

Los sindicatos Unión Sindical Obrera de Canarias y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO); los partidos políticos Coalición Canaria, Partido Popular, Izquierda Unida y PSOE, junto a un nutrido grupo compuesto por ONGs, fundaciones, colegios oficiales, y asociaciones de mujeres, conforman la Red Insular para la Igualdad de Género "Tenerife Violeta", que velará por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Tenerife.



Marco Estratégico Mujeres y Empleo

Las mujeres ya estaban en crisis cuando apareció la crisis

1º DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES ¿Y LAS TRABAJADORAS?

La crisis económica ha manifestado, una vez más, la noción de trabajo remunerado como un trabajo secundario



Las mujeres que se han incorporado al mercado laboral a lo largo de estas décadas, se han caracterizado por presentar mayores cuotas de precariedad de los empleos: mayores dificultades para el acceso y mantenimiento en el empleo, mayor presencia en trabajos temporales y representación en los contratos a jornada parcial, así como mayor dificultad para promocionar. Es decir, las mujeres ya estaban en crisis cuando apareció la crisis.

En un momento de destrucción, precarización y desregulación del empleo y de las relaciones en el mercado laboral, hombres y mujeres se han visto afectadas por los efectos que ha traído consigo. Pero nuevamente son éstas las que ven más agravada su situación, que ya era desigual de partida y en algunos casos discriminatoria. Analizamos aquí algunos factores de carácter estructural, que, si no se ponen en marcha medidas específicas, perpetúan las desigualdades y por ende el desarrollo económico del país.

Trabajo remunerado de las mujeres como complementario

Parece constatable, que la entrada masiva de mujeres (en estos tres últimos años) como población activa con baja cualificación y que estaban contabilizadas como población inactiva, se ha dado por una necesidad económica en la esfera de la familia, y no como elemento normalizado en busca de independencia y autonomía personal. Para la mayoría de las mujeres su ingreso al mercado laboral se realiza cuando está garantizada la cobertura de las obligaciones derivadas de ese espacio privado, manifestándose una vez más la noción del trabajo remunerado de las mujeres como un trabajo secundario del cual se puede prescindir en caso de necesidad.

Como consecuencia, son ellas las que más solicitan excedencias, las que mayor uso hacen de las medidas de conciliación o abocadas a la sobre-representación en las jornadas parciales. Y es que, independientemente de si se han incorporado o no al mercado laboral son las mujeres quienes se encargan mayoritariamente de las tareas domésticas y de cuidado, recayendo sobre ellas la obligación del mantenimiento de la vida y de las tareas de reproducción.

La asignación de los hombres al rol de protector y pilar económico fundamental de la familia, ha supuesto que los ingresos que aportan a la economía familiar sean considerados como los más importantes y los principales. De ahí se sigue considerando que los hombres sean los protagonistas en el ámbito público y las mujeres lo sean en el privado. Una consecuencia inmediata es que, en general, sea el empresariado el que ofrezcan más las jornadas parciales a las mujeres para "facilitarles" la conciliación.

Pero esta "solución" tiene consecuencias muy negativas a corto y largo plazo, como por ejemplo en las propias condiciones laborales, la falta de oportunidad en el marco de la empresa para el acceso a la formación, el salario percibido, los obstáculos para el acceso a la promoción y a puestos directivos y de toma de decisiones, la cuantía de una posible prestación por desempleo o la de la pensión por jubilación, entre otras, dándose una serie de discriminaciones indirectas no percibidas como tales.

Las mujeres no pueden descuidar los cuidados

Cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral (independientemente de la jornada) asumen, no solo ellas sino también su entorno, que deben tener cubiertas las tareas derivadas del trabajo reproductivo durante el tiempo que dedican al productivo, dándose una continuidad entre ambas esferas, es decir las mujeres combinan ambos trabajos definiendo lo que ha venido a denominarse "doble jornada", que hace referencia a la carga global de trabajo y que incide sobre su calidad de vida presente y futura.

Si el trabajo reproductivo (el de los hogares) y no remunerado se convierte en imprescindible para que pueda funcionar el resto de la sociedad, es un trabajo que "se presta sin una contrapartida de dinero y sin la expectativa de que quien lo recibe vaya a remunerarlo de forma proporcionada al tiempo que se ha dedicado a dicho trabajo" y que además no se incluye en la contabilidad nacional, aumentando el PIB en un 53% si se contabilizara.

El modelo económico imperante donde el criterio de medida es aquel que tenga valor de cambio en el mercado, excluye el trabajo que realizan fundamentalmente las mujeres en el ámbito de lo privado, ya que la propia naturaleza de ese trabajo no es susceptible de ser intercambiado en el mercado caracterizándose por su gratuidad.

Las mujeres ganan menos que los hombres

Una remuneración igual para un trabajo de igual valor es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, pero a pesar de ello aún hoy las mujeres como grupo social siguen ganando menos en cómputo anual que los hombres, la llamada brecha salarial. Las razones son varias y van desde la segregación laboral hasta la manera en que se estructura el salario, en este caso, los pluses (antigüedad, nocturnidad, peligrosidad, etc.) que en la práctica cobran más los hombres que las mujeres.

Parece claro que una sociedad que tienda y pretenda ser justa con todos sus miembros, deberá, tras detectar los problemas, desigualdades y discriminaciones, poner en marcha medidas efectivas para una igualdad real.

1) Extraído de la nota de prensa de diciembre de 2011 "Un estudio de la Fundación BBVA analiza la contribución del "gigante escondido" de la economía: el trabajo no remunerado" en www.fbbva.es.
2) Ídem.
3) La brecha salarial es la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.



Actividades del METV

Como parte del proyecto Participación y Asociaciones de Mujeres del METV

II ENCUENTRO INSULAR DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE TENERIFE



El pasado 5 de abril, se celebró el II Encuentro Insular de Asociaciones de Mujeres de la isla de Tenerife en el marco del proyecto "Participación y Asociaciones de Mujeres" del programa de actuaciones del Marco Estratégico Tenerife Violeta.

El objetivo de esta cita era compartir experiencias, reflexionar sobre los objetivos propuestos y la forma de lograrlos, difundir las buenas prácticas observadas en cada uno de los sectores representados, así como adquirir conocimientos y empoderamiento como movimiento a partir de las experiencias personales y colectivas.

El asociacionismo y su representación dentro del Marco Estratégico es uno de los pilares destacados del programa. En esta ocasión participaron 42 mujeres pertenecientes a 17 entidades. El encuentro sirvió para poner en común las experiencias personales y colectivas que ha supuesto para estas mujeres pertenecer a este tipo de asociaciones desde todos los lugares de la isla, así como compartir buenas prácticas.

A lo largo de la jornada se llevó a cabo una mesa redonda (Participación y empoderamiento a través de distintos espacios de expresión y organización), un taller y la puesta en escena de tres monólogos por parte del grupo de teatro de la Asociación de Mujeres Arco Iris.

Ver listado completo de entidades participantes aquí

COMIENZO DEL TRABAJO EN RED DEL METV



El pasado mes de abril se creó el primer Grupo de trabajo del METV con el objetivo de diseñar y ejecutar una campaña de sensibilización para la Conciliación y la Corresponsabilidad, aspecto crucial para lograr una igualdad efectiva de las mujeres en el ámbito laboral. Mientras la corresponsabilidad no sea una realidad, la desigualdad de género no sólo seguirá existiendo en el hogar sino, inevitablemente en el ámbito laboral. Pero también genera desigualdad en el ámbito de la cultura, la representación, la educación y la formación, además de en el acceso a los recursos y la participación pública.

La campaña de 2014 tiene como objetivos sensibilizar y concienciar a la sociedad en general, pero especialmente a los hombres, en la necesidad de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado y sobre los efectos que producen la doble y triple jornada de trabajo para las mujeres.

Dentro de esta campaña se realizarán actividades formativas, un vídeo de sensibilización, un juego educativo dirigido a niños y niñas de primaria, así como acciones de consulta a la ciudadanía.

Desde esta perspectiva están trabajando con todas las entidades comprometidas con el METV, federaciones y entidades empresariales, tales como Femete, Fepeco y Cámara de Comercio, empresas (Titsa, Fred Olsen, Compañía Cervecera de Canarias), sindicatos (CCOO, USO-Canarias), asociaciones y federaciones (FIFEDE, FITAPA, Asociación de Hombres de Canarias por la Igualdad, Asociación para el Desarrollo Integral de las Mujeres Mercedes Machado), además de Cruz Roja Española y la Fundación Radio Ecça.



Formación

V CONGRESO UNIVERSITARIO INTERNACIONAL 'INVESTIGACIÓN Y GÉNERO 2014'

La Universidad de Sevilla pone en marcha su V Congreso Universitario "Investigación y Género" que se propone como un lugar de encuentro y de aprendizaje para investigadoras e investigadores de diferentes áreas de conocimiento con perspectiva de género.

Entre sus objetivos se encuentran la sensibilización sobre la necesidad de incluir la perspectiva de género en las investigaciones y en la práctica docente, fomentar la actividad investigadora en materia de mujeres y género y contribuir a su difusión. El Congreso funciona como un medio para divulgar y transferir los resultados de esas investiga-

ciones, a través de sus conferencias y sesiones científicas, así como de la publicación de los trabajos presentados.

Fecha de celebración: 3 y 4 de julio

Lugar: Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla

Inscripciones: Hasta el 10 de junio de 2014

Accede al programa

Más información



Lugar de celebración: Universidad Rey Juan Carlos, Madrid

Fecha de celebración: 19 y 20 de mayo

Inscripción gratuita (Aforo limitado)

Más información

Jornadas Interuniversitarias: La Estrategia Europea-2020 y las políticas a favor del empleo, de las mujeres emprendedoras y de la igualdad salarial

Organizadas por la Universidad Rey Juan Carlos y el Instituto de la Mujer, los próximos 19 y 20 de mayo de 2014 se celebran las Jornadas Interuniversitarias para abordar las políticas públicas en el marco de la Estrategia Europea 2020, y su repercusión en la igualdad de sexos en el ámbito económico y laboral. Sobre todo se enfocará hacia las acciones que favorezcan el liderazgo empresarial de las mujeres, el emprendimiento y la inserción, y que combatan la desigualdad salarial o la falta de responsabilidad social de las empresas.

Premios

XIII CONCURSO DE NARRATIVA FEMENINA "PRINCESA GALIANA"

La Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo, con el objetivo de fomentar las obras artísticas que incorporen una visión de la sociedad no discriminatoria por razón de género, convoca el XIII Concurso de Narrativa Femenina, 'Princesa Galiana', certamen de novela corta original e inédita cuya temática deberá resaltar la figura de la mujer. Se podrán presentar mujeres y hombres de cualquier nacionalidad y lugar de residencia.

Premio: 3000 € y edición (primer premio) 1500 € y edición (Accésit mujer)

Plazo de presentación: 31 de julio de 2014

Lugar de presentación: Ayuntamiento de Toledo, Plaza del Consistorio nº 1- 45001 Toledo. Concejalía de Igualdad

Más información y bases

Síguenos en:



 www.redtenerifevioleta.es



CENTRO INSULAR DE INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y DOCUMENTACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
CIADG



La Entrevista

"La igualdad no es solo cosa de mujeres sino de la Sociedad"

"EN CUANTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL HAY MUCHO DISCURSO DE BOQUILLA"

"Yo no quiero ser un hombre ni tengo nada en contra de los hombres, sino de una Sociedad que pone impedimentos a que las personas elijan libremente lo que desean hacer"

Ángeles Palmero, claro ejemplo del valor del trabajo y la perseverancia ocupa y ha ocupado puestos tradicionalmente reservados a los hombres. Vicepresidenta de la Federación Provincial de la Construcción (FEPECO), presidenta de la Asociación de Empresas Familiares de las Islas Canarias, vocal de la Cámara de Comercio de la que fue vicepresidenta (1998-2012) y socia de la empresa familiar Tinerfeña de Obras Públicas. Es una mujer totalmente comprometida con la sociedad y con la lucha por la igualdad de género. Palmero es agente clave del Marco Estratégico Tenerife Violeta por la Cámara de Comercio.

Eso lo demuestra en su vida social, personal, familiar y laboral. Pero, lejos de hablar desde el triunfalismo de sus éxitos, su esfuerzo se centra en visualizar el trabajo de muchas mujeres y algunos hombres que luchan por una Sociedad sin estereotipos ni roles de género que funcionen como barrera en la vida de las personas.

Y así lo demostró en esta entrevista, mencionando la labor de otras mujeres y reuniendo para la foto a otras empresarias del Mercado Nuestra Señora de África alrededor de una balanza antigua, símbolo de la desigualdad que hay que nivelar, y afirmando: "Con sacarme la foto a mí no se hace nada. Quiero que se vea el trabajo que se hace diariamente".

Te defines a ti misma como hija, madre, mujer y empresaria comprometida con la igualdad ¿Qué ha supuesto para ti social y laboralmente esta posición?

Desde cada uno de esos ámbitos abogo por la igualdad efectiva. Como hija, tengo como referencia a mi familia. Como madre, mujer y empresaria intento lograr la equidad y disfrutar en lo personal, en lo familiar y en lo laboral sin que me condicionen ningún tipo de roles ni estereotipos.

Esta sociedad nos ha cargado a las mujeres y, aún hoy se sigue entendiendo así, con todo lo que tenga que ver con la responsabilidad familiar y doméstica. Tenemos que ser nosotras las que desempeñamos ese papel y me ha supuesto tener que romper con estereotipos y con barreras, para poder disfrutar de mi trabajo, de mi casa, de mis hijas, de mi familia y mi vida.

Yo defiendiendo la igualdad de oportunidades, pero estoy orgullosa de ser mujer. Yo no quiero ser un hombre ni tengo nada en contra de los hombres, sino de una sociedad que pone impe-

dimentos a que las personas libremente elijan qué desean hacer. Por ejemplo, si tuviera una pareja y él decidiera quedarse en casa, las críticas le lloverían.

Por eso abogo por la importancia de la educación, sobre todo de la infantil. Ahí es donde empiezan a tener conciencia de los valores.

Ocupas y has ocupado cargos de gran responsabilidad que habitualmente son ocupados por hombres ¿ha servido para nivelar la balanza? ¿Qué papel crees que deben jugar las mujeres en este sentido?

Para nivelar la balanza primero tenemos que querer las mujeres. Yo soy una mujer comprometida con la sociedad y disfruto con ello. Estoy en estos cargos porque me lo han propuesto las personas con las que he trabajado, y en este sector, la mayoría son hombres y yo he dado un paso al frente.

Debes tener claro quién eres, qué deseas y qué quieres alcanzar. Primero tener la voluntad, porque aun así cuesta. Las mujeres tenemos que ser fuertes emocionalmente. Fuerza emocional para dar el paso siguiente, para conseguir el objetivo.

Para equilibrar la balanza hace falta no llevar al campo laboral esos roles o estereotipos cuando se busca un perfil en las empresas o equipos directivos. Se suelen relacionar actividades y profesiones con hombres y mujeres. Las empresas deben buscar personas preparadas, a la altura del puesto, con habilidades, actitudes y aptitudes.

Desde tu punto de vista ¿qué ha mejorado en los últimos 20 años para las mujeres empresarias y cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentran?

Lo primero que voy a hacer es un reconocimiento a las que han trabajado detrás de nosotras para que se produzca un cambio, a todas aquellas mujeres que la sociedad no recuerda. En igualdad se ha avanzado, nosotras no podíamos estudiar ni tomar posiciones por nosotras mismas.

Pero también, desde esta entrevista para el boletín de género deseo recordar el trabajo de otras mujeres, porque yo salgo en la foto pero hay muchísimas más mujeres que deben estar también aquí representadas. Porque hay una institución insular trabajando por comprometer

"Las emprendedoras actuales son el futuro del sector empresarial. Las hay en todos los sectores. Ya el mercado laboral no es exclusivo de hombres"

“Hablar de igualdad es hablar de calidad en las familias y en las empresas”



“Valoro a aquellos hombres que tienen perspectiva de género y sí están comprometidos con la realidad y no con la foto”

a toda la sociedad en políticas de igualdad, debemos reconocer a los equipos técnicos, a Ana Peña, Noemí Brito, Carolina Fernández, Mari Luz Cruz, Natalia Medina, pero además para que esto se visualice, están Rosalba Díaz, Lidia Pestano y muchas más mujeres. Tenemos que visibilizar a las mujeres trabajadoras, a las empresarias, poner en valor referentes femeninos en el empresariado.

Con sacarme la foto a mí no se hace nada. Quiero que la sociedad vea el trabajo que se hace diariamente. En FEPECO, que es una patronal de la construcción, yo tengo que elogiar que tenemos una asociación de mujeres empresarias y profesionales del sector de la construcción que lo preside, Teodora Fernández. Desde esta organización se han promovido también áreas de igualdad en la Patronal, firmando compromisos. Todas estas personas y muchas más son las que han hecho que sigamos avanzando.

Pero quiero también expresar una queja. En torno a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral hay mucho discurso de boquilla. En todos los foros se habla de avanzar en la igualdad, pero si hacemos un balance la Sociedad entiende que la igualdad es una cosa de mujeres y no, es una cosa de la Sociedad. Los tradicionales roles de género asignados a hombres y mujeres han dado lugar a estereotipos y trato desigual que afectan a las mujeres en el mercado laboral.

Lo que no se puede hacer, es que en un acto por las políticas de igualdad donde he estado presente, fueran muchos hombres a buscar su diploma y firmar un compromiso, pero que en realidad cuando bajan la escalera, le entregan el diploma al equipo técnico, y a otra cosa mariposa. Por eso valoro tanto a aquellos hombres que tienen perspectiva de género y sí están comprometidos con la realidad y no con la foto.

¿Qué lectura positiva podemos hacer de la situación actual? ¿Cómo crees que saldrán parados los derechos de la mujer tras la crisis económica?

Los derechos de la mujer con crisis y sin crisis, han sido los que han sido. La verdad es que ahora, aún estando en crisis, no dejamos de hablar y trabajar para conseguir la igualdad efectiva, no hemos tirado la toalla. Esta crisis ha hecho que ahora muchas mujeres sean emprendedoras, porque somos proactivas y ante los problemas, buscamos soluciones. Pues ayudemos a visibilizar, hay que empoderar a las empresarias y emprendedoras. Romper barreras para anular esa ausencia de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones.

¿Qué tenemos que hacer para que estas emprendedoras tengan su espacio laboral, familiar y social? Organizarnos para ir liberando obstáculos. Esas emprendedoras son el futuro del sector empresarial. Hay en todos los sectores. Lo importante es que el mercado laboral ya no es exclusivo de los hombres.

Vamos a conseguir la igualdad de oportunidades cuando las personas, independientemente de su sexo, puedan participar activa y equilibradamente en todos los ámbitos.

¿Te has encontrado en algún momento con la barrera del techo de cristal? ¿Crees que es un problema laboral o social?

Sí, por supuesto. Se otorga mayor valor social al emprendimiento y empresariado masculino y por eso seguimos luchando por la igualdad, trabajando, concienciando en la necesidad que las empresas la forman personas. Las instituciones necesitan personas preparadas, comprometidas y, por lo tanto, hay que seguir en esa línea de trabajo. Es un problema laboral y social.

Social porque hoy, aunque tengamos una Ley Orgánica de Igualdad, una Ley Canaria de Igualdad y planes de Igualdad en las empresas, los roles familiares, aún cambiando la sociedad, siguen casi queriendo ser los mismos.

¿Qué se puede hacer desde las instituciones para reducir el desequilibrio? ¿Qué podemos hacer las propias mujeres?

Las mujeres deben tener mucha fuerza de voluntad. Porque aun teniendo los conocimientos, las habilidades y la actitud, sigue habiendo muchos roles y estereotipos que saltar, pero hay que coger fuerzas para saltar.

A una mujer empresaria que está en una reunión trabajando no se le puede considerar una mala madre. Hay que buscar los canales para que pueda compartir y disfrutar de la familia. De ahí la importancia de la igualdad en el reparto de las tareas, porque eso fortalece a las familias. Hay mujeres que se han tenido que poner un compás de espera para traer un hijo al mundo o que han tenido que valorar si la carrera profesional o la familia y, es triste, porque es perfectamente compatible.

Desde las instituciones en primer lugar es necesario buscar todos los canales para concienciar a la sociedad de que hablar de igualdad es hablar de calidad en la familia y en las empresas. Para que las mujeres puedan aliviar sus espaldas, cuando se les deja solas con todas las cargas familiares, las instituciones tienen que propiciar escuelas infantiles, centros de mayores y ludotecas, que les permitan desempeñar su vida personal, familiar y laboral sin barreras.

Es una necesidad promover áreas de igualdad en las instituciones, como por ejemplo TENERIFE VIOLETA, y en las organizaciones empresariales, en las empresas. Propiciar la igualdad significa la participación de mujeres y hombres en la selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional y personal de trabajadoras y trabajadores.

Leer en Femenino

Fondo documental del CIADG: Servicio de préstamo de documentación y hemeroteca sobre temas especializados en igualdad de género, además de dossier, folletos y materiales informativos de consulta.

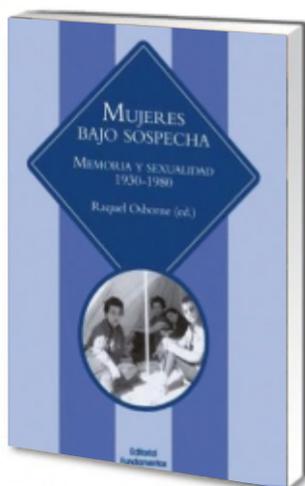
En este boletín te recomendamos:



“VIDA, TRABAJO Y RELACIONES DE GÉNERO EN LA METRÓPOLIS GLOBAL”

Paloma Candela y Josefina Piñon

Con una mirada orientada y crítica, este libro indaga en las relaciones vida-trabajo, poniendo en evidencia las consecuencias que las formas dominantes de trabajo en la era global tienen en el deterioro de las condiciones de la vida de las personas y, especialmente, de las mujeres. El análisis se dirige a la situación de las familias, hogares, las vivencias subjetivas de las personas que lo habitan y cuidan.



“MUJERES BAJO SOSPECHA. MEMORIA Y SEXUALIDAD 1930-1980”

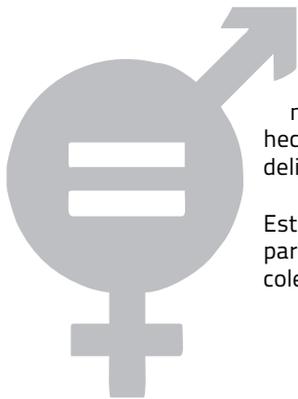
Raquel Osborne

Mujeres bajo sospecha es un estudio sobre las sexualidades disidentes bajo el franquismo, con un especial énfasis en las relaciones entre mujeres desde una perspectiva de género. Las investigaciones se han centrado, principalmente, en dos aspectos. Por un lado, el análisis de la vida y del discurso de mujeres que amaron a otras mujeres y que vivieron durante el franquismo; por otro lado, las formas del control social de las sexualidades.



Apuntes de Igualdad

NUEVO PROTOCOLO EN MÁLAGA PARA LOS DELITOS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL



El Ayuntamiento de Málaga ha aprobado, con el apoyo de los tres partidos políticos, un nuevo protocolo para mejorar los procedimientos policiales ante hechos relacionados con la discriminación y delitos de odio homófobo, racial o religioso.

Este protocolo establece una serie de pautas para dar un trato respetuoso e igualitario a colectivos minoritarios, de diferentes nacio-

nalidades, razas, religiones u orientación sexual y marca una serie de indicadores de posibles comportamientos discriminatorios. La moción aprobada incluye también la formación del personal policial para acercarlos a la realidad de los diferentes colectivos.

Más información

En Arabia Saudí, todas las relaciones sexuales que no sean efectuadas dentro del tradicional matrimonio heterosexual son consideradas un crimen

HOMOFOBIA LEGAL EN MÁS DE 70 ESTADOS

Según cifras de Amnistía Internacional, 38 de los 54 países del continente africano criminalizan las relaciones homosexuales. En Mauritania, Somalia o Sudán puede ser castigado incluso con la pena de muerte, en Nigeria con la cárcel y en Uganda con la cadena perpetua.

África es, junto con Oriente Medio, el peor lugar del mundo para ser homosexual. Aunque la ley los persigue en más de 70 países son víctimas de actitudes homófobas en muchos más, incluyendo algunos estados europeos. En Arabia Saudí, por ejemplo, todas las relaciones sexuales que no sean efectuadas dentro del tradicional matrimonio heterosexual son consideradas un crimen.

Religión y homofobia se dan la mano

Un estudio realizado por la Pew Research Center sobre la aceptación de la homosexualidad demuestra que el grado de aceptación aumenta con la laicidad del país y el nivel económico. Por tanto, es indudable el papel que la religión juega en contra de la normalización de la homosexualidad.

El factor religioso, o la interpretación fundamentalista de algunos credos, en la persecución legal a los homosexuales es especialmente notorio en Estados de mayoría musu-

Imana en Oriente Medio donde se aplica la ley islámica, y en el África Subsahariana. En los primeros, la lectura radical del islam llega a contemplar incluso la pena capital en países como Irán, Arabia Saudí o Yemen. En los segundos, el factor clave es el auge de las iglesias evangélicas de corte fundamentalista.

El continente europeo tampoco está libre de actitudes o prácticas homófobas. Amnistía Internacional denunció en 2012 la "discriminación constante" que sufren las personas homosexuales en países europeos como Letonia, Lituania, Bulgaria, Croacia, Serbia, Hungría, Moldavia o Rusia. En un informe anterior, de 2009, la organización señalaba que las autoridades de varios países europeos "continúan fomentando un clima de intolerancia y discriminación contra lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero, lo que dificulta aún más que se escuchen sus voces y se protejan sus derechos". Además, el caso de Rusia es especialmente significativo, tanto por su legislación como porque el 75% de los rusos considera que la Sociedad no debe aceptar la homosexualidad.

Amplía la noticia

El África Subsahariana y Oriente Medio siguen siendo los peores lugares del planeta para ser homosexual



- Servicio de información
- Servicio de asesoramiento
- < Servicio de accesos
- < Servicio de documentación
- < Aula multimedia
- < Servicio de préstamo de material
- Colecciones

EDUCACIÓN

Curso de Extensión Universitaria

Curso Motosi

INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL BARRIO

CLASES GRATUITAS PARA TRABAJADORES Y DESPLAZADOS

formación para el empleo