

CIADG

"No somos, como algunos creen, por ser feministas enemigas del hombre... pero somos enemigas de la injusticias de ciertas leyes, hechas por los hombres."

Carmen Karr



Ana Herranz:

"El salario de las mujeres debería incrementarse en un 31% para equipararse al masculino"



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





- 03  CIAG
- 04  MARCO ESTRATÉGICO
- 06  FORMACIÓN
- 08  LA ENTREVISTA
- 10  SUBVENCIONES Y PREMIOS
- 11  LEER EN FEMENINO
- 12  APUNTES DE IGUALDAD





**Carmen
Karr**

1858-1928

Periodista, escritora,
musicóloga y publicista

española, Carmen Karr fue una de las promotoras más adelantadas del feminismo catalán de principio del siglo XX. Abogaba por dotar a las mujeres de herramientas que las capacitaran tanto para el ejercicio de una profesión como para la igualdad de derechos. Sus teorías fueron expuestas en el suplemento Feminal, de la revista La Ilustració Catalana, que dirigió de 1907 a 1917.

Clichés fue su mejor obra, una novela centrada en la problemática de la mujer de la mediana burguesía. Fue impulsora y presidenta tanto del Comité Femenino

Pacifista de Catalunya, como de Acción Femenina (1921) y de La Llar (1913), primera residencia para una ampliación de estudios de profesoras y estudiantes y Escuela de la Mujer. No solo destacó como periodista y escritora, también fue una importante conferenciante en favor de los derechos de las mujeres, siendo la primera mujer en hablar en el Ateneo barcelonés. Exigió el derecho al voto, la modernización de la enseñanza de las mujeres y que se les permitiera trabajar al mismo nivel que los hombres.

CIADG

EL CIADG PRESENTA LA VERSIÓN ONLINE DE SU FONDO DOCUMENTAL 2014

El Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género del Cabildo de Tenerife (CIADG) ha lanzado la versión online del Fondo Documental de 2014, con la intención de facilitar el préstamo a todos sus usuarios/as y la distribución de sus novedades a través de Internet y los medios sociales.

De esta manera, se podrá acceder a las nuevas incorporaciones del Fondo a través de **isuu.com**. En la publicación, además, se ha incorporado la opción de préstamo online. En cada referencia bibliográfica se redirecciona al usuario o usuario a un correo electrónico dónde podrá solicitar el préstamo del libro.

En el Fondo Documental del Cabildo Insular de Tenerife se puede encontrar una amplia gama de recursos bibliográficos y didácticos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Desde literatura, ensayos, monográficos y biografías hasta guías y material audiovisual. Para acceder a esta Biblioteca, considerada como uno de los mayores archivos bibliográficos de Género de Canarias, es necesario disponer del carnet de usuaria/o, que se puede solicitar gratuitamente presentando el DNI o NIE en el CIADG, situado en la calle Bethencourt Alfonso 17 (antigua Calle San José) de Santa Cruz de Tenerife.

¿Cómo puedes resolver tus dudas?

» Llamándonos al **922 534047** o enviándonos un correo a **centroinsulardegenero@tenerife.es**

» Conócenos mejor a través de...   www.redtenerifevioleta.es

Glosario

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.





Marco Estratégico

Las entidades del METV realizarán actividades formativas, de sensibilización y asesoramiento

EL METV PONE EN MARCHA MÁS DE 20 ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LUCHAR CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN TENERIFE



Las entidades participantes en el Marco Estratégico Tenerife Violeta pondrán en marcha en 2015 más de 20 acciones para trabajar en la mejora de siete de los problemas principales detectados en la isla de Tenerife que contribuyen a la desigualdad de género.

“A través del Marco se pone en marcha la Campaña #MejorCompartidas para favorecer la Conciliación y la Corresponsabilidad”

Abordan desde las dificultades de acceso al mercado laboral o la desigualdad retributiva, así como la baja representación femenina en cargos de responsabilidad en organizaciones y asociaciones o la violencia de género en menores de edad, entre otros indicadores.

A través de la formación y la sensibilización, que serán los grandes ejes con los que se incidirá en diferentes escenarios, intentarán mejorar el panorama de las mujeres en estas materias.

La elaboración de itinerarios sociolaborales con enfoque de género dirigidos de forma diferenciada a mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional o extranjeras con dificultades para la empleabilidad es una de las acciones estratégicas para atender las dificultades de las mujeres en el mercado laboral.

Formación

En cuanto a las actividades formativas, se incidirá especialmente en el problema del aumento del número de víctimas de violencia de género menores de edad. Entre las medidas propuestas se encuentran las orientadas al conjunto de profesionales que trabajan e intervienen con jóvenes tanto en la educación formal, como no formal.

Además, se pondrán en marcha programas formativos de prevención dirigidos a adolescentes y jóvenes, tanto en los Institutos de Educación Secundaria, como en la Universidad y en el entorno comunitario.

Otras actuaciones formativas son las dirigidas a delegadas y delegados sindicales, personal de recursos humanos y representantes políticos. Los programas dirigidos a representantes sindicales y de recursos humanos pretenden atender a las dificultades de las mujeres para acceder y mantener el puesto de trabajo, así como a disminuir la brecha salarial de género.

Sensibilización

Asimismo, ya se ha puesto en marcha la Campaña de información, sensibilización y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación, las tareas domésticas y de cuidado #MejorCompartidas que contará, además, con herramientas de difusión, preferentemente online y a través de medios sociales.

“La formación llegará a delegados y delegadas sindicales, personal de recursos humanos, responsables políticos y ciudadanía en general”

Apoyando estas iniciativas, dentro de la batería de propuestas y actividades de 2015 se incluirá la ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y el cuidado de personas mayores y la creación de mesas comarcales de trabajo técnico en materia de igualdad.

Por su parte, la mejora de la representatividad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales se impulsará también con la creación de áreas de igualdad en aquellas entidades que aún no las tengan en su organigrama.

“Se sensibilizará en prevención de violencia de género a jóvenes y adultos”

PROBLEMAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS CONSENSUADOS POR LA RIIGTV COMO PRIORITARIOS PARA LA ANUALIDAD

PROBLEMA 1:

Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.

Acciones Estratégicas:

Itinerarios personalizados de inserción socio laboral con enfoque de género dirigidos de forma diferenciada a:

- mujeres mayores de 45 años
- mujeres con diversidad funcional
- mujeres extranjeras cuyo principal obstáculo para su inserción sea el desconocimiento de la lengua española

PROBLEMA 3:

Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.

Acciones Estratégicas:

- Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.
- Formación online o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos
- Ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y cuidado de personas dependientes

PROBLEMA 5:

Permanencia y recrudecimiento de la desigualdad retributiva.

Acciones Estratégicas:

- Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género

PROBLEMA 2:

Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.

Acciones Estratégicas:

- Creación de áreas de igualdad en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales en las que aún no estén fundadas.

PROBLEMA 4:

Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayormente en las mujeres.

Acciones Estratégicas:

- Campaña de sensibilización, información y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación.

PROBLEMA 6:

Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social.

Acciones Estratégicas:

- Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a quienes ostenten responsabilidad política.
- Creación de Mesas Comarcales de trabajo técnico en materia de igualdad.

PROBLEMA 7:

Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de Violencia de Género.

Acciones Estratégicas:

- Asesoramiento especializado para prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones en la población adolescente y joven
- Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...)
- Formación en materia de prevención de la violencia de género destinada a hombres jóvenes.



Formación

#MEJOR
COMPARTIDAS

FORMACIÓN A
RESPONSABLES
SINDICALES SOBRE
CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD
EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

El Marco Estratégico Tenerife Violeta, y dentro de la campaña "Las tareas de cuidado y del hogar, Mejor Compartidas", organiza el curso "La Conciliación y la Corresponsabilidad en la negociación colectiva" entre los próximos 23 de enero y 22 de mayo de 2015. De esta iniciativa forman parte el Cabildo de Tenerife, Comisiones Obreras y La Unión Sindical Obrera.

Conocer e interpretar las distintas formas de discriminación y desigualdad en el marco de las empresas, fundamentalmente las relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, la normativa de igualdad que afecta al entorno laboral, así como desarrollar medidas de conciliación y corresponsabilidad como mejora de las condiciones laborales de trabajadoras

y trabajadores en el entorno de la empresa a través de la negociación colectiva, son algunos de los objetivos de esta iniciativa.

Plazas: 30

Duración del curso: 50 horas (30 online y 20 presenciales)

Dirigido a:

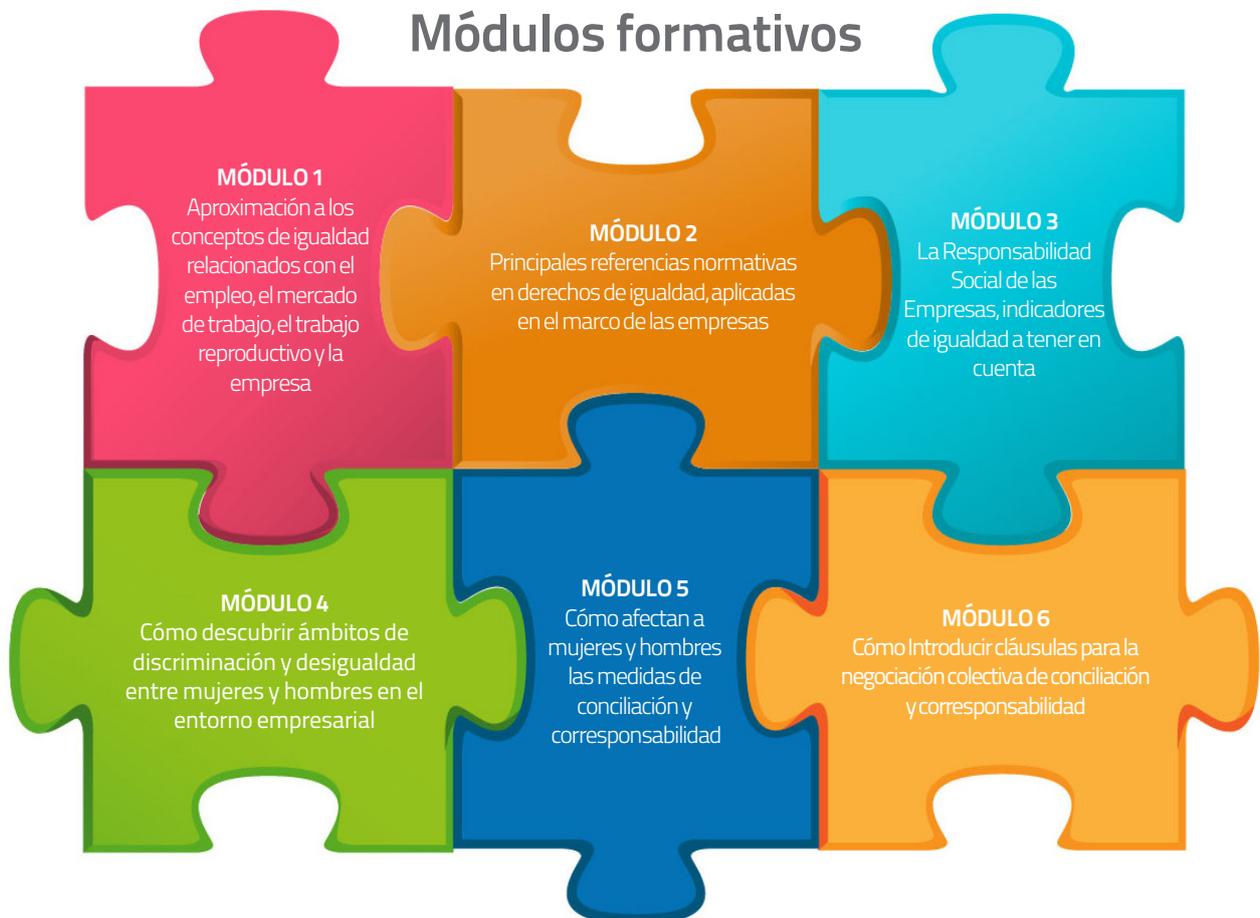
- Delegadas y delegados sindicales
- Asesoras y asesores sindicales

Plazo de inscripción: Hasta el viernes 16 de enero

Inscríbete

Más información

Módulos formativos



Una hora en el gimnasio
para desconectar.

Bañar a tus peques
antes de cenar.

VI EDICIÓN DE LA ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD

Ya está disponible la formación on-line que la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer pone a disposición de todas las personas interesadas profesional o personalmente en la Igualdad de Género. Profesionales del ámbito jurídico, el empleo, los servicios sociales y los recursos humanos podrán acceder a cuatro modalidades formativas de 65 horas de duración. Además, ofrece, como es habitual, el curso de Sensibilización para todas aquellas personas, que, a título individual, estén interesadas en la Igualdad de Oportunidades. La 6ª Edición de este programa se desarrollará hasta el 30 de septiembre de 2016 y se podrán presentar solicitudes de participación hasta el 30 de junio de 2016.

Cursos:

Nivel básico: "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades". 30 horas

Nivel avanzado: Dirigidos a las personas vinculadas a los ámbitos correspondientes en cada uno de los cursos. Tendrán una duración de 65 horas cada uno.

- "Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de empleo".
- "Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en Servicios Sociales"
- "Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los RR.HH."
- "Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito Jurídico"

Más información e inscripción

Contacto



**NARRATIVAS EN CLAVE DE GÉNERO:
CINE Y LITERATURA**

II Congreso Internacional Online del Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género "Purificación Escibano"

DEL 28 DE ENERO AL 9 DE FEBRERO DE 2015

1 crédito para estudiantado de la UJI

Info: narrativasgenero@gmail.com
Inscripción: www.congresosif.uji.es

UJI UNIVERSITAT JAUME I UJI UNIVERSITAT JAUME I

Fotografía de la película *Cherif* (2011)

II CONGRESO INTERNACIONAL ONLINE NARRATIVAS EN CLAVE DE GÉNERO: CINE Y LITERATURA

El Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género "Purificación Escibano" celebra la segunda edición del Congreso Internacional "Narrativas en clave de género: Cine y literatura", entre el próximo 28 de enero y el 9 de febrero de 2015.

El propósito de este congreso es ofrecer un panorama amplio sobre la narrativa, desde una perspectiva de género, para visibilizar nombres, obras y propuestas desde la literatura o el cine. Hablemos de género (entendido en su doble acepción: tanto la perspectiva de género como el género narrativo) y feminismo en el cine y la literatura.

El Instituto Universitario Purificación Escibano desea promover este tipo de congresos para posibilitar la comunicación entre los investigadores e investigadoras con intereses en los estudios feministas y de género.

Inscripción: Hasta el 22 de enero de 2015

Más información

La Entrevista

La Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO nos habla de la brecha salarial en España y sus consecuencias.

“EL SALARIO DE LAS MUJERES DEBERÍA INCREMENTARSE UN 31% PARA EQUIPARARSE AL MASCULINO”



Ana Herranz Sainz Ezquerro, secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y magister en Políticas de Igualdad de Género por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Desde 2013 forma parte del Consejo Económico y Social de España, del Comité de Mujeres de la Confederación Sindical Internacional y del de la Confederación Europea de Sindicatos.

Se habla mucho de la brecha salarial. ¿Nos puede decir exactamente a qué se refiere?

La brecha salarial indica la diferencia de salario que existe entre las ganancias anuales de los hombres en relación al salario de las mujeres. La brecha se puede calcular en términos de salario hora, mensual y anual. Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble brecha con relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario mensual inferior al de los hombres.

La brecha salarial tiene unas consecuencias negativas a corto plazo y a largo plazo para las mujeres. Un menor salario incide directamente en unas bases de cotización inferiores que se traducen a su vez en una menor protección social en el acceso a prestaciones como el desempleo y a largo plazo supone que las mujeres cobraremos una menor pensión (en estos momentos las mujeres pensionistas cobran de media un 39% menos que los hombres), produciéndose una feminización de la pobreza en la vejez.

¿Qué lugar ocupa España en el indicador de la brecha salarial con respecto a sus vecinos europeos?

En la Unión Europea la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,4%, sin embargo se observan disparidades entre los Estados miembros: la brecha es inferior al un 10% Italia, Luxemburgo y Polonia,

mientras que supera el 22% en Alemania, Austria y Estonia, donde se sitúa en el 30%. En España la diferencia salario/hora es del 18%.

“Las discriminaciones estructurales del mercado de trabajo no logran resolverse porque existe una ausencia de políticas públicas en materia de Igualdad de Oportunidades”

Si atendemos al ranking efectuado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género, España se sitúa en el número 10 (sobre UE-27) en términos de igualdad, con una puntuación media del 54% sobre 100%. En términos de acceso a recursos económicos (aquí se incluye la ganancia salarial y el riesgo de pobreza se sitúa en un 60%). Pero no es ningún consuelo saber que estamos mejor que nuestros vecinos, ya que lo que demuestra el índice es que aún queda mucho por mejorar y que la discriminación contra las mujeres es un fenómeno global.

¿Cuál ha sido la evolución de la brecha salarial en los últimos 5 años?

Según los últimos datos publicados, entre 2008 y 2011 los hombres han ganado de promedio 5.900 € anuales más que las mujeres. Esta diferencia indica que el salario masculino equivale al 131% del salario femenino, es decir, el salario de las mujeres debería incrementarse un 31% para equipararse al masculino. (Fuente: INE. Encuesta de estructura salarial 2012)

La crisis ha incrementado la brecha salarial entre mujeres y hombres. En los últimos 5 años la brecha ha continuado aumentando. En 2008 el salario de las mujeres tenía que aumentar un 28% para equipararse al de los hombres, y en 2012 tiene que aumentar un 31%.

“La brecha salarial está produciendo una feminización de la pobreza en la vejez”



¿Ha afectado la última reforma laboral en las diferencias salariales entre mujeres y hombres?

La reforma laboral ha tenido un impacto directo y negativo sobre la brecha salarial. El intento de desmantelar la negociación colectiva para restar capacidad de negociación a la representación sindical, incide en que se da más margen al empresario y por lo tanto se corre un doble riesgo: por un lado pueden empeorar las condiciones laborales de las trabajadoras y, por otro, se impide la negociación e implementación de acciones positivas dirigidas a combatir la brecha salarial en las empresas.

¿Cuáles son los factores que producen esa brecha salarial?

Hay unos factores a priori que vienen derivadas de las discriminaciones que persisten en el mercado laboral como la jornada a tiempo parcial, segregación horizontal (la feminización de determinados sectores, que están peor retribuidos), segregación vertical (pocas mujeres en puestos de responsabilidad), y luego están los factores a posteriori que derivan del puesto de trabajo en las empresas.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012

	Mujeres	Varones	Diferencia	Brecha
2008	18.910,62	24.203,33	5.292,71	1,28
2009	19.502,02	25.001,05	5.499,03	1,28
2010	19.735,22	25.479,74	5.744,52	1,29
2011	19.767,59	25.667,89	5.900,30	1,30
2012	19.537,33	25.682,05	6.144,72	1,31

Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador

“Mayor tasa de paro, trabajos más precarios, segregación horizontal y vertical siguen siendo las características del empleo femenino”

Pero no es solo la reforma laboral. Actuaciones como la modificación de la contratación a tiempo parcial por ejemplo ha empeorado considerablemente las condiciones de las personas que se encuentran en esta situación. No olvidemos que más del 80% de este tipo de contratación es asumido por mujeres.

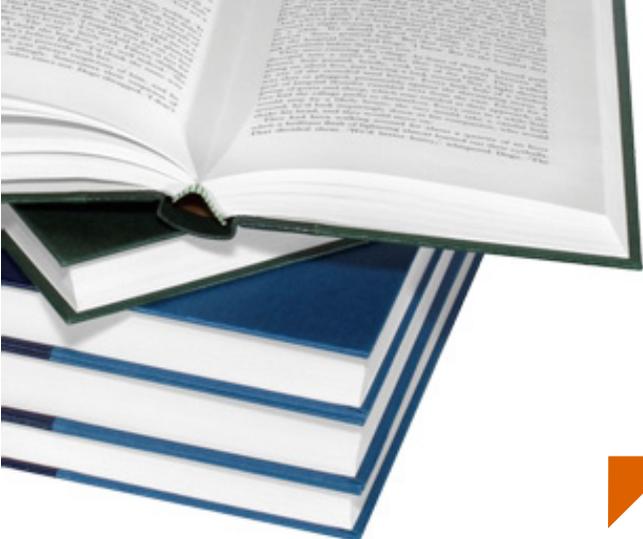
Por otro lado, nos encontramos con una ausencia de políticas públicas en materia de Igualdad de Oportunidades, por lo que las discriminaciones estructurales del mercado de trabajo no logran resolverse. Mayor tasa de paro, trabajos más precarios, segregación horizontal y vertical siguen siendo las características del empleo femenino.

Por ejemplo, los complementos salariales que están fuera de la negociación colectiva y que las empresas otorgan de manera discrecional en función de la responsabilidad, del trabajo realizado, inciden de manera directa en la brecha salarial, ya que las mujeres pocas veces acceden a los mismos.

¿Qué medidas mejorarían la situación actual en relación a este tema?

Hay que actuar en un doble sentido: políticas públicas que fomenten la Igualdad de Oportunidades en el mercado de trabajo, luego en el acceso al empleo y en el mantenimiento del mismo y, por otro lado, reforzar la negociación colectiva en las empresas a través de los Planes de Igualdad, que introducen medidas de acción positiva en relación a la promoción de las mujeres, la regulación de complementos salariales que las perjudican, o medidas directas de equiparación salarial.





Subvenciones y Premios

Nueva edición del concurso de relatos para la Igualdad



Un año más, el Ayuntamiento de Burgos promueve la Igualdad de Género a través de la literatura con la XIII edición del Concurso de Relatos para la Igualdad, promovido por el Área de la Mujer.

Podrán concursar en el mismo cuantas personas mayores de 18 años lo deseen, con trabajos originales e inéditos en lengua castellana y temática de género, cuya extensión se encuentre entre los 10 y los 25 folios.

Cada autor o autora podrá presentar un máximo de tres relatos.

Premios: Tres premios de 800, 500 y 300 euros respectivamente

Plazo de presentación: Hasta el día 15 de enero de 2015

Más información

II Certamen de relatos breves "La Igualdad como valor en la sociedad"

El Ayuntamiento de Segovia convoca el II Certamen de relatos breves con temática de género con el objetivo de sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad, la no discriminación y la justicia social.

Se establecerán tres categorías según la edad (menores de 18, de 18 a 59 y mayores de 60)

Premio: 250 € cada categoría

Plazo de presentación: 31 de enero de 2015

Más información

XXXII Premio Carmen Conde de poesía escrita por mujeres



Poetisas de cualquier nacionalidad con libros escritos en lengua española no premiados anteriormente podrán concurrir a este certamen de poesía escrita por mujeres. Deberán participar con obras inéditas entre 600 y 800 versos.

La denominación de este Premio rinde homenaje a la escritora Carmen Conde, primera mujer en ser nombrada académica de número de la Real Academia Española. La editorial convocante, Torrezozas, fue fundada por la poeta Luzmaría Jiménez Faro para promocionar la literatura femenina.

Plazo de admisión: 16 de marzo de 2015

Premio: Publicación del libro premiado en la Colección Torrezozas, con entrega de 50 ejemplares a su autora.

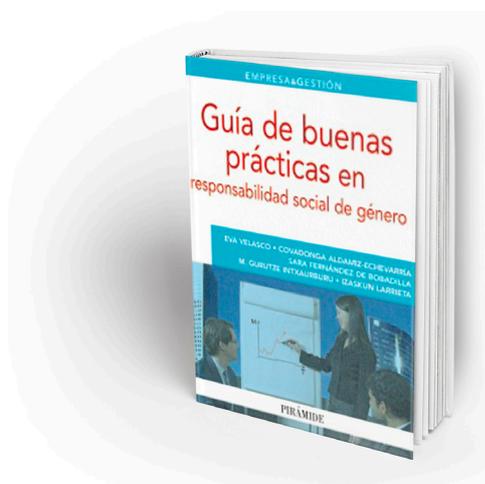
Lugar de entrega: Ediciones Torrezozas, apartado 19032, 28080 Madrid, España

Más información

Leer en Femenino

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

En este boletín te recomendamos:



“GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO”

EVA VELASCO BALMASEDA

Esta Guía de buenas prácticas tiene como objetivo proporcionar a las empresas un marco de actuación para el despliegue de acciones que fomenten la igualdad de género como parte de la responsabilidad social corporativa de las empresas, es decir, desarrollar una responsabilidad social de género. Los beneficios de implementar prácticas que fomenten la igualdad son diversos. Las personas trabajadoras estarán más satisfechas y motivadas, por lo que aumentará su rendimiento. Además, mejora la reputación y posicionamiento de la empresa y sus productos ante la clientela y la sociedad. La Guía incluye casos reales de empresas y organizaciones de diversos sectores (industrial, sanitario, financiero o educativo).



“LA CARA DESNUDA DE LA MUJER ÁRABE”

NAWAL EL SAADAWI

En *La cara desnuda de la mujer árabe*, Nawal El Saadawi, la principal feminista árabe y la primera en denunciar en sus libros la castración de las mujeres, osa rasgar el velo de silencio que envuelve a la mujer de los países árabes, que sufren el doble rigor del sistema capitalista y patriarcal. Su palabra deja oír la voz-grito de la niña sometida a la escisión del clítoris; de la adolescente que, muda, sufre los abusos sexuales de los varones de su propia familia; de la joven recién casada en cuya virginidad reposa el “honor” de la familia y en quién la pérdida de esa “fina membrana llamada himen” puede tener consecuencias trágicas.

LAS TAREAS
DOMÉSTICAS Y
DE CUIDADO

MEJOR
COMPARTIDAS

Apuntes de Igualdad

EL METV presenta una campaña de concienciación sobre Conciliación y Corresponsabilidad

LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO, MEJOR COMPARTIDAS

“Las tareas domésticas y de cuidado Mejor Compartidas” es el nombre de una campaña de sensibilización puesta en marcha por la Unidad de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre parejas en el hogar, dentro de las actuaciones del Marco Estratégico Tenerife Violeta.

Los vídeos de sensibilización “La Entrevista” y “Cosas de Mujeres”, recursos didácticos para educación Primaria, píldoras formativas y acciones de sensibilización en las redes son algunas las actuaciones de esta Campaña, que pretende llegar a todas las esferas de la población.

Para educar desde la infancia se facilitarán recursos didácticos al profesorado que serán incorporados en las aulas. Para los adultos, en cambio, se irán poniendo en marcha varios tipos de actividades. La primera consistirá en una píldora formativa que podrán descargarse todas las entidades participantes para formar a su personal.

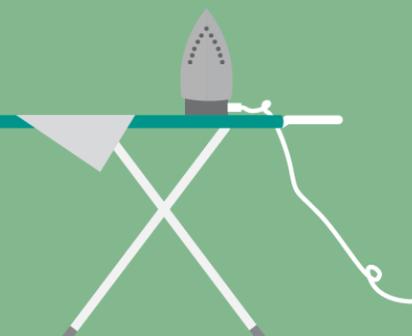
Por otra parte se incidirá en la sensibilización, con una pieza sobre conceptos de corresponsabilidad que utilizará las redes sociales como vehículo de difusión y también se programarán cursos semi-presenciales dirigidos a determinados sectores de la población (delegados y delegadas sindicales, asesores y asesoras sindicales, etc.)

“La actuación Mejor Compartidas incluye vídeos, recursos didácticos para Primaria y para adultos, así como acciones de sensibilización y formación”

Unas tapas con amigos
y amigas en el bar.



Lavar, tender, recoger,
planchar y colocar.



LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

MEJOR
COMPARTIDAS



Difusión y sensibilización

Tú también puedes participar en esta iniciativa. #MejorCompartidas se difundirá mediante este hashtag a través de las redes sociales y contará entre sus piezas publicitarias con un vídeo de concienciación y diferentes recursos gráficos que inciden en que ambos miembros de la pareja tienen el mismo derecho a los espacios de ocio y las mismas obligaciones cuando llegan a casa.

De esta manera se intercalan frases como "Una hora en el gimnasio para desconectar y bañar a los peques antes de cenar o quedarte un poco más en la oficina y jugar con tus peques al llegar a casa" sin ponerles sexo.

La falta de Conciliación y la Corresponsabilidad entre parejas en el hogar es una de las causas de desigualdad y discriminación de las mujeres en ámbitos tales como el mercado laboral, la educación, la enseñanza y formación o la cultura y representación, entre otros, e incide de forma directa en cómo acceden a los recursos y participan en el ámbito público mujeres y hombres.

Por este motivo, a lo largo de la ejecución del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) las actuaciones para atender de forma particular y transversal esta temática serán una constante, dada su importancia y su influencia en diferentes campos. Para las entidades involucradas en el METV es imprescindible el compromiso de todas las personas con responsabilidades en el ámbito político, económico y social, para que mujeres y hombres puedan acceder en igualdad de condiciones al espacio público y privado.

"Internet y las redes sociales serán el medio elegido para la difusión de esta Campaña"

Desde la página web del Marco y de este boletín se irá informando de todos los recursos disponibles sobre Conciliación y Corresponsabilidad.

Más información
Entidades Participantes

"Tú puedes participar en esta iniciativa dando tu opinión sobre este tema o contándonos tu experiencia personal a través de nuestro formulario online"





Marcar 3 goles en el partido del sábado.



Después de comer toca recoger y fregar.



LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

**MEJOR
COMPARTIDAS**

Quedarte un poco más en la oficina.



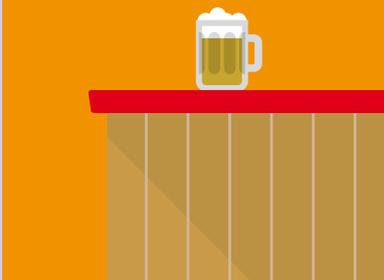
Jugar con tus peques al llegar a casa.



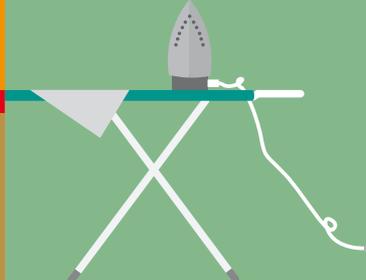
LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

**MEJOR
COMPARTIDAS**

Unas tapas con amigos y amigas en el bar.



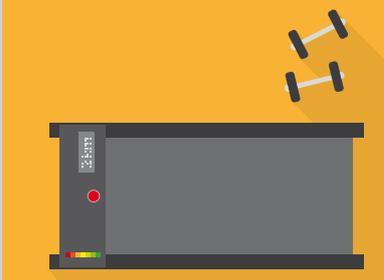
Lavar, tender, recoger, planchar y colocar.



LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

**MEJOR
COMPARTIDAS**

Una hora en el gimnasio para desconectar.



Bañar a tus peques antes de cenar.



LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

**MEJOR
COMPARTIDAS**