

CIADG

"Si analizamos por qué las mujeres sufren agresiones, la multitud de formas de violencia que las mujeres padecen, ya sean los crímenes en nombre del honor o la mutilación genital, todos ellos se basan en la idea de que las mujeres no deben controlar su sexualidad"

Charlotte Bunch



CARMEN ASCANIO:

"La invisibilidad y la economía sumergida son los principales handicaps de las mujeres en el mundo rural"



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





- 03  CIAG
- 04  MARCO ESTRATÉGICO
- 06  MONOGRÁFICO
- 08  FORMACIÓN
- 09  LA ENTREVISTA
- 12  SUBVENCIONES Y PREMIOS
- 13  LEER EN FEMENINO
- 14  ACTIVIDADES
- 15  APUNTES DE IGUALDAD





Charlotte Bunch

13 de octubre de 1944

Charlotte Bunch es una activista estadounidense en favor de los derechos de las mujeres.

En 1989 fundó el Centro para el Liderazgo Global de las Mujeres en la Universidad de Rutgers, que jugó un papel importantísimo como organización de presión en la ONU para la creación de una nueva entidad de género dentro de Naciones Unidas que realmente trabajara por la igualdad de todas las mujeres del mundo. Tras cuatro años de lucha, ONU Mujeres se creó en julio de 2010.

Por su labor en favor de los derechos de las mujeres ha recibido multitud de reconocimientos, entre ellos, el Premio Eleanor Roosevelt de los Derechos Humanos. Ha sido miembro de las juntas directivas de numerosas organizaciones y actualmente forma parte de la División de la Mujer del Comité Asesor para los Derechos Humanos y del Consejo Internacional para Estudios de los Derechos Humanos. Ha sido consultora de numerosos organismos de las Naciones Unidas y ha escrito multitud de libros y artículos relacionados con el activismo feminista.

CIADG

EL CIADG OFRECE A SUS USUARIAS Y USUARIOS UN DOSSIER DE PRENSA SOBRE IGUALDAD

Desde el próximo mes de septiembre el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación de Género (CIADG) del Cabildo de Tenerife pone a disposición de todas las personas usuarias del mismo un dossier de prensa sobre Igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, el Centro recopila los artículos más relevantes que se hayan publicado en la prensa española y los categoriza en secciones tales como deporte, empoderamiento, género, laboral o violencia, entre otras.

Todas las personas registradas en la base de comunicación del CIADG recibirán por correo electrónico este boletín en pdf que les facilitará información sobre la actualidad informativa en materia de género.

Si deseas recibirlo, **inscríbete aquí.**

¿Cómo puedes resolver tus dudas?

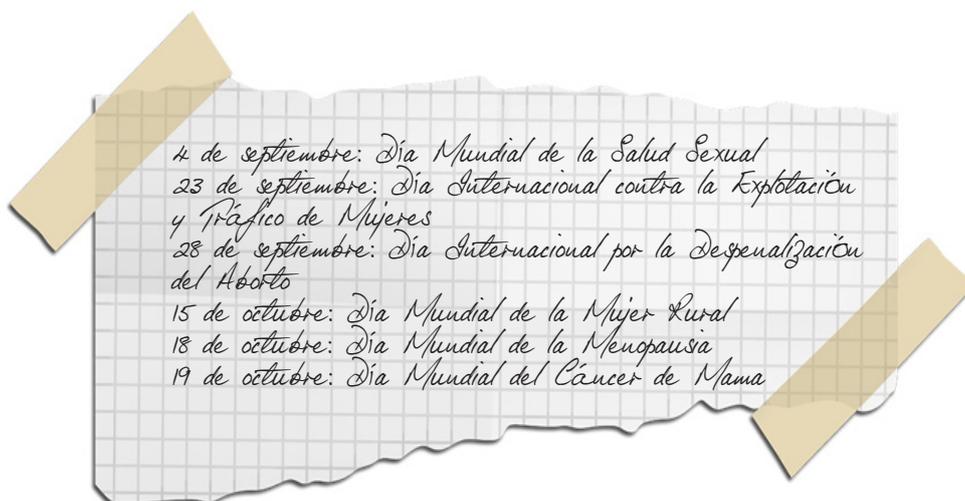
» Llamándonos al **922 534047** o enviándonos un correo a **centroinsulardegenero@tenerife.es**

» Conócenos mejor a través de... 

Glosario

ECOFEMINISMO

Corriente de pensamiento que une elementos del feminismo y del ecologismo. Ve una conexión entre la explotación y la degradación de la Naturaleza y la subordinación y la opresión de las mujeres en un sistema jerárquico-patriarcal.



Marco Estratégico

El CIADG asesorará a empresas y entidades sobre medidas y planes de igualdad

EL METV SE IMPLICA EN LA ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO Y LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Proyecto *Mujeres y Mercado Laboral, nos Comprometemos* es una iniciativa del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) para atender a dos de los problemas detectados en el informe de partida: la desigualdad retributiva y las dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de la agricultura, industria y construcción, donde las mujeres están infrarrepresentadas.

Con el objetivo de sensibilizar sobre las desigualdades, promover condiciones de igualdad e intervenir en los distintos escenarios, las entidades comprometidas llevarán a cabo acciones de información (fase I), formación (fase II), así como de apoyo y orientación (fase III).

Informar, formar y orientar

En el período de información se tratará de visibilizar tanto las propuestas de mejora como las buenas prácticas de las entidades empresariales, organizaciones y empresas que participan en el METV. En cada entidad se analizarán las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en materias como la conciliación y la corresponsabilidad o el ámbito salarial, que irá acompañado por un itinerario formativo flexible ajustado a las necesidades y demandas encontradas.

Las acciones formativas, dirigidas a representantes de trabajadores/as y a los responsables de Recursos Humanos (RRHH), incluirán un módulo común sobre incentivos a la contratación de mujeres y otro específico, así como actividades puntuales tales como charlas o reuniones grupales. Para el colectivo sindical,

el contenido se centrará en las cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en las medidas para disminuir la brecha salarial de género. El personal de RRHH, en cambio, se instruirá en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del acceso y mantenimiento del empleo.

“El personal de Recursos Humanos y representantes sindicales tendrán apoyo directamente en su puesto de trabajo para realizar medidas correctoras”

Para reforzar los conocimientos adquiridos se realizará un apoyo directamente en el puesto de trabajo facilitando materiales, orientación y medidas correctoras concretas tendientes a lograr una organización más equitativa. Una vez finalizado el proyecto, el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación de Género seguirá asesorando a las empresas para el seguimiento de las medidas emprendidas o la elaboración de planes de igualdad.

Como colofón a esta iniciativa se pretende incentivar a las empresas con la creación de un premio que las reconozca como promotoras de la igualdad entre mujeres y hombres, que se realizará si las entidades participantes ponen en marcha medidas encaminadas a que su organización sea más equitativa e igualitaria.

Entidades Participantes



EL METV PRIORIZA EN 2015 LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN JOVEN

El informe de situación de partida del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) detectó un aumento destacable de jóvenes menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la red IASS) de violencia de género, un problema creciente al que se considera vital atender.

Por este motivo, las entidades participantes en el METV han puesto en marcha un programa integral de prevención de las violencias de género. La formación, la sensibilización y la intervención tanto en el aula como en el barrio son las tres líneas estratégicas.

Con estas acciones se pretende también aportar estrategias y recursos formativos en materia de igualdad y violencia de género para aplicar en espacios y entornos socioeducativos con población adolescente y joven, así como formar sobre detección y prevención de este tipo de violencia.

Intervención

Por otra parte, en el apartado de intervención, toma especial protagonismo el proyecto *Enredate sin machismo*, creado como una iniciativa participativa con jóvenes. Contiene acciones online, en el aula con alumnos de bachillerato y en el entorno del barrio.

EN TUS AMISTADES,
EN TU PAREJA...



Dotar de conocimientos y recursos didácticos

La primera intervención del programa es la de carácter formativo, destinada tanto a profesionales del entorno comunitario como al profesorado en activo de centros educativos y universitarios. La formación se realizará en toda la isla, dividiéndose por zona norte, sur y metropolitana y tendrá 150 plazas disponibles. Transmitir los conocimientos necesarios sobre violencia de género, identificar indicadores sobre tipología y situaciones en relaciones de pareja heterosexuales, así como dotar a los y las profesionales de herramientas y recursos didácticos, son sus principales objetivos.

"Se formará a 150 profesionales de la educación formal y no formal"

Por otra parte, la línea de sensibilización del programa se concreta en la edición de folletos, donde se difunde todas las formas de violencias de género dirigida a la ciudadanía.

Con este conjunto de acciones las entidades que conforman el Marco Estratégico pretenden llegar a todas las personas que se relacionan profesionalmente con la población joven, así como a ellos, en su propio lenguaje y con herramientas de fácil acceso (apps, cursos online, etc).

Entidades Participantes

Ayuntamientos:

Icod de los Vinos, Los Silos, Adeje, Santiago del Teide, Guía de Isora, El Rosario, La Laguna, Tegueste, El Sauzal, Los Realejos, Puerto de la Cruz, Güímar y La Matanza

Asociaciones de Mujeres

Mercedes Machado
Mujeres, Solidaridad y Cooperación
Fundación General Universidad de La Laguna

PROGRAMA FORMATIVO: PREVENIR FORMANDO A PROFESIONALES

Dirigido a:

Trabajadores/as del ámbito social, profesorado, alumnado del Master de Igualdad, animadores/as socioculturales, profesionales que intervengan con población juvenil, agentes de igualdad, personal técnico municipal y de la Unidad de Infancia y Familia del IASS, personal educativo de los centros de menores, alumnado, padres y madres...

Plazas: 150

Temporalización: 50 horas (25 presenciales y 25 online)

Contenidos:

Conceptos básicos generales de igualdad de género.

- Violencia de género: Concepto, tipos y ciclo
- Contextos y mecanismos de perpetuación y reproducción de la violencia de género.
- Indicadores y situaciones de distintos tipos de violencias de género en distintos contextos y entornos, incluyendo los canales online.
- Indicadores de control y dominación entre parejas heterosexuales adolescentes y jóvenes.
- Mitos del amor romántico
- Técnicas y dinámicas de trabajo con jóvenes en los entornos de la educación formal y no formal.
- Recursos y proyectos socioeducativos de prevención de violencias de género.



Marco Estratégico Monográfico

La participación femenina en la dirección de las organizaciones agrícolas es testimonial

EN TENERIFE SOLO UN 26% DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS TIENEN TITULARIDAD FEMENINA

La palabra invisibilización es la que mejor define la situación de la mujer rural en España y por ende, también en Canarias. El trabajo de las mujeres agricultoras se invisibiliza al ser considerado parte del trabajo doméstico. Según estudios realizados hace algunos años, el 70,6% de las mujeres que conviven en explotaciones agro-ganaderas trabajan o ayudan en las labores productivas, pero, la mayoría, no aparecen en ningún censo ni en la encuesta de población activa.

A pesar de que representan casi el 50% de la población de las zonas rurales, nos encontramos con que solo poseen el 30% de las explotaciones agrarias y sólo un 24% de las que están registradas son jefas de explotación, frente a un 70 y un 75% de los hombres. El dato de titulares de explotación contrasta con el de cónyuges de propietarios de explotación (alrededor del 70%).

Tras cuatro años de vigencia de la Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que nació con la finalidad "de promover la titularidad compartida como modalidad de explotación agraria de manera que se pueda alcanzar la verdadera equiparación de las mujeres y los hombres en la explotación agrarias", no ha variado sustancialmente la situación de las mujeres en el campo.

Estas diferencias son aún más ostentosas en Canarias, con solo un 27% de mujeres titulares de explotaciones agrarias y un 26% en el caso de la isla de Tenerife.

Doble jornada sin remuneración

En el mundo rural es más notoria la doble jornada a la que se enfrentan las mujeres, la que dedica a las labores domésticas y de cuidado y las de trabajo productivo, que en las explotaciones familiares no es visible estadísticamente ni remunerada.

Aunque este fenómeno se produce también en las mujeres asalariadas y empresarias de otros sectores, en el agrario se agrava porque el trabajo productivo, en un alto porcentaje, no tiene remuneración económica ni reconocimiento social distinto a lo doméstico.

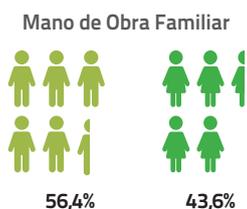
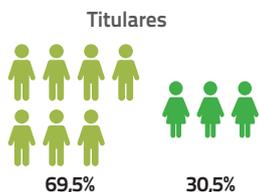
En palabras de Rosario Sampedro, "la modernización de la agricultura ha marcado las pautas de disociación entre el espacio de lo productivo (conectado con el mercado, y por tanto fuente de poder, prestigio, autonomía, de existencia social en fin) y el espacio reproductivo (espacio del trabajo no mercantil, gratuito, sin existencia social)". Así, por ejemplo, en las explotaciones familiares, los hombres se desarrollan como productores o pequeños empresarios mientras que las mujeres quedan relegadas, en un alto porcentaje, al calificativo de "ayuda familiar", sin protagonismo social, es decir, invisible.

" La mujer rural afronta una doble jornada laboral sin reconocimiento ni de su trabajo doméstico ni del productivo, quedando relegado a ayuda familiar "

La discriminación y los estereotipos de género se reflejan también en la participación en la toma de decisiones sobre la actividad productiva o en el control del dinero, que impide la autonomía de las mujeres. Como reflejo de estos roles las organizaciones que representan a campesinas y campesinos están formadas mayoritariamente por hombres, siendo muy difícil el acceso de las mujeres a puestos directivos. En Canarias, por ejemplo, la participación femenina en los órganos de decisión de las organizaciones agrarias sigue siendo testimonial. Por ejemplo, en Asaga existe solo una mujer en



Titulares de Explotaciones Agrarias



su junta directiva, aunque ocupa la vicepresidencia y en COAG la única representante femenina se encarga del Área de la Mujer. Esta situación hace difícil trasladar el punto de vista femenino y que su trabajo se valore de la misma manera que el de un hombre.

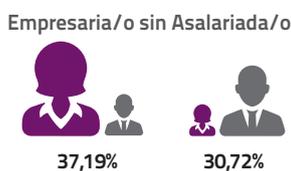
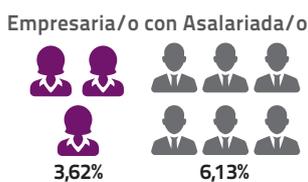
Por otra parte, si atendemos a los datos facilitados por el INE y la Encuesta de Población Activa, observamos que, a pesar de que solo reflejan las mujeres dadas de alta en el sistema, también muestra notables diferencias entre ambos sexos. El 40,82% de las mujeres ocupadas en el sector agrario son autónomas frente al 36,87% de los hombres, pero, en cambio, como aclaramos anteriormente, solo el 30% es titular de una explotación. De estas un 3,6% tienen personal contratado. En cambio un 6% de los hombres cuentan con asalariados o asalariadas.

La falta de oportunidades y la pesada loza de los estereotipos de género en este sector han propiciado que el éxodo rural haya tenido en las últimas décadas nombre de mujer. Algunas pensadoras afirman que las mujeres han utilizado esta huida como estrategia de cambio.

Formación

La formación es otro de los ejes en los que se debe incidir para la igualdad de género y, es, además, uno de los espacios sociales donde se reflejan los roles vigentes a la hora de elegir los estudios. Así ocurre con las ingenierías, una esfera con una alta masculinización. Por esta razón, a pesar de que en la Universidad de La Laguna (ULL) las mujeres son el 60% del alumnado, en los estudios de ingeniería agrícola representan al 43% (curso 2013/2014), mejorando solo en tres puntos la situación existente hace diez años (curso 2003/04).

Población Ocupada en el Sector Agrario según la Situación Profesional



Masculinización de la propiedad y las organizaciones, del control del dinero, invisibilización del trabajo femenino y escaso reconocimiento social configuran un escenario del campo en España que va aún un paso por detrás en la igualdad de género y cuya mejora se debe abordar desde la educación y el ámbito privado, pues es, en el espacio familiar, donde se producen las mayores desigualdades.

“ El éxodo rural femenino se ha producido como forma de huir de los roles y estereotipos de género ”

Hacer oír el punto de vista femenino en las organizaciones agrarias es imprescindible para acometer este cambio también, así como garantizar infraestructuras sociales que favorezcan la conciliación. Lograr un mundo rural más igualitario no solo favorece a las mujeres sino que es imprescindible para que las explotaciones familiares no desaparezcan, para evitar el éxodo femenino, la masculinización y el envejecimiento de la población rural.

Fuentes: Publicación Soberanía Alimentaria, INE, ISTAC, ULL, Estudio del “Medio Rural desde la Perspectiva de Género” de FADEMUR.

Fuente: ISTAC. Datos de 2015

	Tenerife		
	Ambos	Hombre	Mujer
Número de titulares de explotación	3346	2452	894
UTAs de los titulares de explotación	1621,86	1273,83	348,03

* Una UTA equivale al trabajo que realiza una persona a tiempo completo a lo largo de un año.

Fuente: ISTAC. Datos de 2015

	Canarias		
	Ambos	Hombre	Mujer
Número de titulares de explotación	12.809	9.079	3730,00
UTAs de los titulares de explotación			

* Una UTA equivale al trabajo que realiza una persona a tiempo completo a lo largo de un año.



Formación



La matrícula para la formación de agentes de igualdad de la UNED comienza el 7 de septiembre

MÁSTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO

Imparte: Fundación UNED

Dirigido a: Licenciatura o títulos de grado en derecho, Ciencias Políticas, Sociología, Trabajo Social, Historia, Psicología, Ciencias de la Salud y, en general, a profesionales de distintas áreas que tengan responsabilidades en materia de igualdad y de evaluación del impacto de género.

Modalidad: A distancia

Créditos: 60

Duración: Del 15 de enero al 15 de octubre de 2016

Matrícula: Del 7 de septiembre al 1 de diciembre de 2015

Más información y en el **913867275/1592**

En su 6ª Edición incorpora tres nuevos cursos, dos sobre igualdad en la empresa y uno dirigido a policía y guardia civil

LA VI EDICIÓN DE LA ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD MANTIENE ABIERTA LA INSCRIPCIÓN HASTA 2016

La sexta edición de la formación on-line gratuita de la Escuela Virtual de Igualdad mantiene abierta la inscripción hasta septiembre de 2016. Actualmente cuenta con ocho especialidades formativas, tres más que en la edición anterior. Dos módulos de Igualdad en las Empresas y un curso dirigido especialmente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son las principales novedades de la Escuela.

Cursos

Nivel básico

- "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades". 30 horas. Público
- "Formación en igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de las fuerzas y cuerpos de seguridad". 40 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"

Igualdad en las Empresas

- "Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas". Nivel básico
- "Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas". Nivel avanzado

Inscripción

Contacto





La Entrevista

La experta en políticas públicas, agricultura y género, migraciones y cooperación al desarrollo, Carmen Ascanio, hace un retrato de las desigualdades de género en el sector rural en Canarias

“LA INVISIBILIDAD Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA SON LOS PRINCIPALES HANDICAPS DE LAS MUJERES EN EL MUNDO RURAL”

Carmen Ascanio Sánchez es profesora del departamento de Sociología y Antropología de la Universidad de La Laguna y subdirectora del Centro de Estudios Africanos. Sus líneas de investigación se han centrado en migraciones, género e identidades, realizando proyectos en Canarias, Latinoamérica y África del Oeste sobre políticas públicas y cooperación al desarrollo. Para ella romper con los estereotipos y las desigualdades de género en el sector rural en el Archipiélago es una carrera de fondo que debe incluir a todos los agentes sociales y a la que se debe dotar de recursos tanto económicos como de gobernanza participativa. Aunque opina que queda mucho por recorrer valora positivamente algunas nuevas experiencias lideradas por mujeres relacionadas con la economía social.

Si tuviera que definir con una palabra la situación de las mujeres en el mundo rural en Canarias, ¿cuál sería? ¿Por qué?

Complejo definirlo en pocas palabras pero quizás serían las de heterogeneidad y cambio: la primera porque la realidad del medio rural canario (islas, ecosistemas, procesos históricos, etc.) es bastante diversa; la segunda, porque si algo caracteriza a las mujeres canarias, en general pero en particular a las procedentes del medio rural, es que se han enfrentado a importantes cambios a partir de los años sesenta. En otras áreas de España las palabras quizás serían envejecimiento y masculinización; en mi opinión, estas realidades no definirían la situación canaria por su especificidad territorial y por los efectos de las recientes inmigraciones.

¿Cuáles son, a su juicio, los principales handicaps que tienen las mujeres que se dedican a la agricultura?

En Canarias me parece especialmente relevante la invisibilidad del trabajo y la economía sumergida en el medio rural. Esta realidad se acentúa por las características de los mercados de trabajo y por los rasgos/tamaños de las explotaciones agrarias. Habría que tener en cuenta que una característica relevante de nuestro medio rural es la diversificación de actividades y la elevada tercerización. Todo lo anterior influye en la titularidad de explotaciones, en la autonomía de las mujeres, y, por tanto, en la capacidad de empoderamiento y de toma de decisiones.

“La hoja de ruta del cambio pasa necesariamente por disponer de un análisis en profundidad de las desigualdades existentes”

En Canarias, el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrarias está 4 puntos por debajo de la media nacional, que solo es un 30%. ¿Por qué se produce esta circunstancia? ¿cómo cree que se podría mejorar esta situación?

Si, esto es así. De todas formas, en general las cifras de los titulares de explotaciones agrarias en España indican una importante brecha de género: aproximadamente un 29% de mujeres frente a un 71% de hombres. Esto tiene que ver con la continuidad de roles de género relacionados con la división sexual del trabajo,





la representación/visibilidad masculina, el liderazgo y la toma de decisiones. Ciertamente ha habido normativas (Ley 35/2011 sobre titularidad de explotaciones agrarias) para incentivar la participación femenina, con medidas como descuentos en las cuotas de la seguridad social, formación, subvenciones, etc., pero no han sido suficientes. La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) de las Islas ha planteado la necesidad de impulsar registros de titularidad compartida de las explotaciones, algo que seguramente visibilizaría el trabajo de las mujeres.

“Ha habido normativas para incentivar la participación y visibilización femenina, con medidas como descuentos en las cuotas de la seguridad social, formación, subvenciones, etc., pero no han sido suficientes”

¿Los roles de género están más acentuados en el mundo rural? Si es así ¿por qué?

No siempre es así. Ciertamente en el medio rural la división sexual del trabajo y la ficticia separación entre el trabajo reproductivo y productivo (entendido este en amplio sentido, y no solo como trabajo remunerado y formal) acentúa el rol del hombre como proveedor de recursos-cabeza de familia y el de la mujer como cuidadora y “ayuda familiar”. Esto tiene sus consecuencias en la socialización diferencial y los roles de género. Ciertamente el mundo rural ha estado altamente visibilizado desde lo masculino y plagado de conceptos sexistas, arraigados en la tradición y en los procesos de socialización. En mi opinión, en la actualidad la continuidad y/o transformación de esos roles de género depende más de elementos como la formación, el acceso al trabajo formal y remunerado, la participación social, las facilidades en la movilidad y, por tanto, al aumento de la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres que con ámbitos rural/urbano.

¿Las políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen en cuenta las peculiaridades del mundo rural?

Sí en el discurso, no en la práctica generalizada. El principal problema es la carencia de transversalidad que genera consecuencias perversas en la aplicación de políticas. Por tanto, es necesario desarrollar sistemas duales, o sea políticas que combinen el enfoque de transversalidad con acciones específicas. Lo que ocurre es que todo lo anterior se acentúa en un ámbito como el rural que ha sufrido un abandono histórico y que sigue teniendo importantes carencias relacionadas con la movilidad y de acceso a recursos de diverso tipo (educativo-cultural, sanidad pública, mercados laborales, etc.). En muchas ocasiones estos recursos se concentran en las cabeceras comarcales y se diluyen todavía más allí donde son más necesarios: en las entidades de población más desfavorecidas, con bajos niveles educativos, dificultades en la búsqueda y acceso a empleo, etc.

Las organizaciones agrarias también están altamente masculinizadas ¿se ha avanzado algo en la representatividad de las mujeres en las mismas? ¿Cuáles son las barreras y cómo cree que se pueden sortear?

Ciertamente los escasos estudios que existen en España sobre la participación de las mujeres en las diversas organizaciones agrarias indican que es realmente baja, sea en sus órganos de dirección, representatividad, asistencia, etc. Como ocurre con la titularidad de las explotaciones los motivos se repiten, aunque diversos diagnósticos apuntan a la elevada división del trabajo y la masculinización de estos espacios (invisibilidad, horarios reuniones, etc.). En el caso de Canarias lo primero sería conocer la situación de las organizaciones agrarias y realizar un diagnóstico en profundidad para implementar políticas al respecto; sin esto es complejo plantear como sortear esta situación pero por mi experiencia anterior sí considero que habría que mejorar medidas relacionadas con la conciliación, la formación-sensibilización en igualdad y diseñar-visibilizar buenas prácticas respecto a la participación en estas organizaciones.





“El mundo rural ha estado altamente visibilizado desde lo masculino y plagado de conceptos sexistas, arraigados en la tradición y en los procesos de socialización”

Existen muchas corrientes de pensamiento que condicionan la sostenibilidad de la agricultura con la eliminación de las desigualdades de género ¿qué opina y cómo se refleja este paralelismo en Canarias?

La sostenibilidad en general y social en particular va unida a la eliminación de las desigualdades de todo tipo. Esto no es solo un discurso sino una realidad constatada. Numerosos estudios demuestran que la igualdad de oportunidades, la participación comunitaria y el acceso de las mujeres a los recursos (tierras, ganadería, educación, mercados de trabajo, tecnologías, etc.) aumenta y mejora elementos claves para el desarrollo social, como la productividad, la seguridad alimentaria, el bienestar social y las capacidades humanas. El resultado suele ser territorios más cohesionados, con estrategias de desarrollo a medio y largo plazo e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

“Las políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen en cuenta las peculiaridades del mundo rural en el discurso pero no en la práctica generalizada”

En el medio rural, esta sostenibilidad pasa por la permanencia de las poblaciones en el entorno y, en especial, por el progresivo empoderamiento de las mujeres. Remito a las respuestas anteriores para comprender que en Canarias nos queda mucho camino que andar, aunque ciertamente están surgiendo interesantes experiencias relacionadas con la economía social, lideradas por mujeres.

¿Cuál sería para usted la hoja de ruta para caminar hacia un contexto agrario más igualitario?

La planificación a medio y largo plazo requiere de la participación de todos los agentes sociales y recursos para realizarla, tanto económicos

como de gobernanza participativa. Evidentemente en las zonas rurales hay barreras estructurales que necesitan cambios en profundidad: escasa rentabilidad económica, dificultades para los autónomos/as, escasa planificación de los recursos sociales y del acceso a la movilidad (transportes), desigualdades en la comercialización versus intermediarios, visiones peyorativas que infravaloran el conocimiento local, etc.

En mi opinión no hay una hoja de ruta más allá de la de conocer la realidad del mundo rural y la de intervenir con unos criterios claros de lo que se pretende transformar, valorando a los/las protagonistas de estos procesos y su conocimiento local. El resto se hace en el camino. Por tanto, habría que disponer de análisis en profundidad de estas situaciones (datos estadísticos desagregados, estudios cualitativos que se acerquen a las situaciones clave y visibilicen las desigualdades, estudios comparados de otras realidades afines, etc.) y plantear proyectos de desarrollo basados en el apoyo a experiencias alternativas y participativas, consolidando redes y empoderando a las mujeres.



Subvenciones y Premios

X Edición del Certamen de Relato Breve "Mujeres"

La Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife convoca a la décima edición del Certamen de Relato Breve "Mujeres". El concurso tiene por finalidad fomentar la creatividad y la Igualdad de Género y dar a conocer al público en general la diversidad y riqueza cultural.

Dirigido a: Mujeres mayores de 16 años, cualquiera que sea su lugar de residencia.

Temática: Los relatos deben versar sobre temática relacionada con la mujer que propicie la Igualdad de Género.

Plazo de presentación: Hasta el 1 de octubre de 2015

Premio: Primer premio: 1500 € y publicación de la obra; Segundo premio: 500€ y publicación de la obra; Accésit: Publicación de la obra

Lugar de presentación: Concejalía de Igualdad del Ayto. de Santa Cruz de Tenerife

Más información o en los teléfonos **922 60 63 96/98** o **922 60 64 10** (en horario de 9:00 a 13:00 h. de lunes a viernes)

VII Premio Literario Delta de Narrativa Escrita por Mujeres

Nueve ayuntamientos de la comunidad autónoma de Cataluña convocan la octava edición del Premio Literario Delta de Narrativa Escrita por Mujeres con el objetivo de fomentar la creación literaria femenina, poniendo en valor su mirada y pensamiento como claves para transformar la sociedad. Aunque la temática es libre, se valorará positivamente que las obras incorporen la perspectiva de género.

Dirigido a: Mujeres mayores de edad que presenten obras inéditas.

Premios:
Ganadora: 3.000 € y edición de la novela.

Finalista: 1.000 €

Plazo de presentación: Hasta el 21 de septiembre de 2015

Más información

I Certamen de poesía o prosa poética sobre igualdad entre mujeres y hombres

La Oficina de Igualdad de la Mancomunidad zona Centro de Cáceres convoca el primer certamen de Poesía o prosa poética sobre Igualdad de género. Se podrá participar con una obra inédita en castellano que trate sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier ámbito (relaciones personales, sexualidad, publicidad sexista, discriminación laboral, violencia de género, nuevas masculinidades....)

Premio: 300 € y publicación de la obra en formato digital.

Plazo de presentación: Hasta el 30 de octubre de 2015

Lugar de presentación: Por correo tradicional a Oficina de Igualdad de la Mancomunidad zona Centro apdo. correos 3 10100 Miajadas (Cáceres) con la leyenda "I Certamen de Poesía o Prosa Poética sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres"

Por correo electrónico

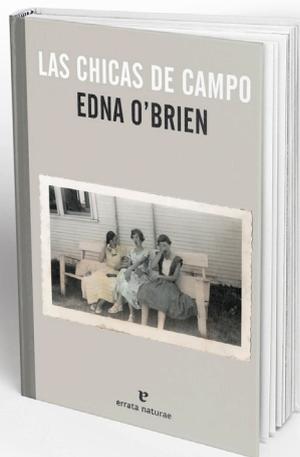
Más información



Leer en Femenino

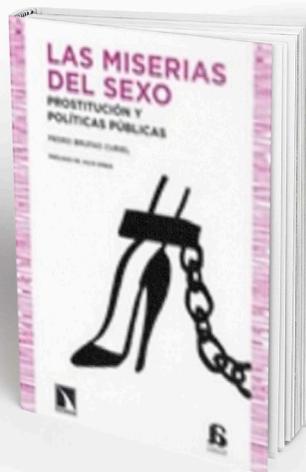
Fondo documental del CIIADG: Servicio de préstamo de documentación y hemeroteca sobre temas especializados en igualdad de género, además de dossiers, folletos y materiales informativos de consulta.

En este boletín te recomendamos:



“LAS CHICAS DE CAMPO” EDNA O'BRIEN

La historia sucede en Dublín en los años 50. En medio de un verde paisaje la joven Catleen crece llena de sabiduría y humildad, gracias a su madre, a quien las duras condiciones de la vida en el campo, han obligado a ser fuerte en cada momento y a sobreponearse de todas las desgracias... Pero un suceso cambiará sus vidas



“LAS MISERIAS DEL SEXO. PROSTITUCIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS” PEDRO BRUFAO CURIEL

España es uno de los destinos preferidos para el turismo sexual y se ha convertido en lugar privilegiado para las mafias que se benefician de esta explotación. Tradicionalmente, las soluciones han oscilado desde su abolición hasta su legalización, pasando por su reglamentación, a lo que se une la simple negación del problema ante la sociedad y las evidentes cuestiones de igualdad de sexos, de moralidad y de legitimidad para regular esta actividad.



Performance
Ellas... Agua y Tierra



Actividades del METV

Durante esta cita anual se presentarán los resultados de la investigación sobre la situación de las mujeres en la agricultura en Tenerife realizada a lo largo de este año

EL CABILDO CONMEMORA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER RURAL CON TRES ENCUENTROS DE AGRICULTORAS Y GANADERAS

Los resultados de la investigación participativa "Agricultoras y Ganaderas de Tenerife" realizada a lo largo del presente año por parte del Cabildo de Tenerife serán el eje central de los Encuentros anuales que se llevarán a cabo durante el mes de octubre, con motivo de la celebración del día internacional de las Mujeres Rurales, que se conmemora el día 15 de este mes.

Esta iniciativa se enmarca dentro del proyecto Mujeres Rurales de Tenerife, promovido por el Servicio de Agricultura y Desarrollo Rural del Cabildo de Tenerife e incluido en el Marco Estratégico Tenerife Violeta.

La Orotava, Fasnia y Tegueste serán los tres puntos de encuentro donde intervendrán las agricultoras y ganaderas que han formado parte de la investigación y se expondrán las principales conclusiones obtenidas.

Su objetivo es dar a conocer y visibilizar las aportaciones de las mujeres del medio rural y favorecer su empoderamiento individual y colectivo

El proyecto Mujeres Rurales de Tenerife parte de la premisa de que la sostenibilidad del medio rural requiere de un reconocimiento de la situación de desigualdad real de partida y de la apuesta por un cambio en las relaciones de género,

posibilitando el desarrollo profesional de las mujeres en condiciones igualitarias. Y es que, a pesar de que las mujeres poseen una experiencia acumulada y unos conocimientos específicos en el mantenimiento del medio rural, continúan existiendo barreras (de tipo estructural o psicosocial) que dificultan este desarrollo y reconocimiento.

Para contribuir a la superación de estas barreras, desde el Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural se viene trabajando con un doble objetivo. Por un lado, dar a conocer y visibilizar las aportaciones de las mujeres del medio rural en el ámbito económico y social de la isla. Y, por otro, el de favorecer su empoderamiento, tanto desde el punto de vista individual como colectivo.

Fechas: 13, 19 y 20 de octubre

Lugar: La Orotava (Casa de Doña Chana), Fasnia (Casa de los Roques) y Tegueste (Casa de los Zamorano)

Más información: Oficinas de Extensión Agraria y Desarrollo Rural del Cabildo de Tenerife 922 23 91 78



No olvidéis seguirnos en Facebook





Apuntes de Igualdad

La Ley de 2010 otorgaba el poder de consentimiento a la embarazada y eximía del deber de informar en casos de maltrato, amenazas o desamparo

EL GOBIERNO APRUEBA UNA REFORMA DE LA LEY DEL ABORTO QUE OBLIGA A LAS MENORES DE 18 AÑOS A TENER EL CONSENTIMIENTO DE LOS PROGENITORES

El pasado 17 de julio, el Congreso de los Diputados aprobó una reforma parcial de la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo 2/2010, que hace obligatorio en todos los supuestos que las menores tengan el consentimiento de sus progenitores para poder abortar. La reforma se ratificó el pasado 9 de septiembre en la Cámara Alta.

La ley vigente hasta ahora otorgaba el poder de consentimiento a las mujeres y eximía de la obligación de informar en casos de malos tratos o justificados problemas graves de relación, con la intención de protegerlas. De hecho, el porcentaje de menores que pudieron interrumpir el embarazo sin informar a sus progenitores o tutoras/es legales con la norma anterior fue solo del 12,38%, que representan un 0,44% del número de abortos totales en España, según la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del embarazo.

(Fuente: El País)

REGULACIÓN ACTUAL DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO EN ESPAÑA

- La ley actual permite abortar libremente hasta la semana 14 de gestación. Es una ley de plazos que equipara el modelo español con otros países europeos, como Holanda o Francia. En la mayoría de los países de la UE hay ley de plazos.
- Entre la semana 14 y 22 de embarazo, la ley permite abortar solo por "grave riesgo para la vida o la salud de la madre o el feto", determinados tras un dictamen realizado por médicos distintos de los que realizarían la intervención. Un embarazo de más de 22 semanas solo puede interrumpirse si se detectan anomalías fetales incompatibles con la vida y así conste en un dictamen emitido con anterioridad por un médico.
- Las jóvenes de 16 y 17 años deberán tener el consentimiento expreso de sus progenitores o tutoras/es legales para poder abortar en todos los casos.

REFORMA LEY DEL ABORTO 2015

Artículo anterior

"En el caso de las mujeres de 16 y 17 años, el consentimiento para la interrupción voluntaria del embarazo les corresponde exclusivamente a ellas de acuerdo con el régimen general aplicable a las mujeres mayores de edad. Al menos uno de los representantes legales, padre o madre, personas con patria potestad o tutores de las mujeres comprendidas en esas edades deberá ser informado de la decisión de la mujer. Se prescindirá de esta información cuando la menor alegue fundadamente que esto le provocará un conflicto grave, manifestado en el peligro cierto de violencia intrafamiliar, amenazas, coacciones, malos tratos, o se produzca una situación de desarraigo o desamparo".

Artículo actual

(Se incluiría en la Ley de autonomía del paciente). "Para la interrupción voluntaria del embarazo de menores de edad o personas con capacidad modificada judicialmente será preciso, además de su manifestación de voluntad, el consentimiento expreso de sus representantes legales. En este caso, los conflictos que surjan en cuanto a la prescripción del consentimiento por parte de los representantes legales se resolverán de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil".



