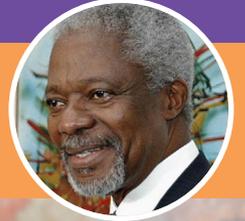


CIADG

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de buen gobierno”

Kofi Annan



CRISTINA ALMEIDA:

“LAS DESIGUALDADES CON LA REFORMA LABORAL SON MÁS SANGRIENTAS”



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





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





Kofi Annan

5 de julio de 1923

Premio Nobel de la Paz, fue el séptimo Secretario General de las Naciones Unidas y el primer hombre negro en ocupar este cargo (1996-2006). Nacido en abril de 1938 en Ghana, tuvo la oportunidad de ampliar sus estudios en Estados Unidos y Suiza.

Antes de ser nombrado Secretario General desempeñó diversos puestos en la Comisión Económica de Naciones Unidas para África en Addis Abeba, en la sede central de la ONU en Nueva York y en las oficinas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Ginebra. Fue muy destacada su labor como intermediario en varios conflictos armados, como la guerra árabe-israelí, la guerra en Bosnia-Herzegovina o la invasión de Kuwait por parte de Irak.

Durante su mandato su prioridad fue la planificación de la reforma de las Naciones Unidas. Trató asimismo de mejorar la condición de la mujer en la Secretaría. Se manifestó en contra de la invasión de Iraq y en 2004 la consideró ilegal. En 2012 fue galardonado también con el Premio Confucio por la Paz (el Nobel chino) por "su enorme contribución a la reforma y resurgimiento de las Naciones Unidas y como enviado especial de la ONU y de la Liga Árabe en Siria".

CIADG

EL FONDO DOCUMENTAL DE GÉNERO SE RENUEVA

A partir de ahora podrás tener todos los recursos didácticos del Fondo Documental de Género del CIADG (Centro de Insular de Información, Asesoramiento y Documentación de Género del Cabildo de Tenerife) en un documento único.

El Fondo puede ser de utilidad tanto para los centros escolares como para la intervención sociocomunitaria. También para el profesorado, para el alumnado por ciclos educativos, para otros profesionales o para trabajar con jóvenes o personas adultas. Dentro de este catálogo documental se tratan materias tan diversas como la prevención de violencias de género, la coeducación o la igualdad, entre otras muchas.

Más información en:

C/ Bethencourt Afonso, 17 38002 Santa Cruz de Tenerife
T: 922534021 o en centroinsulardegenero@tenerife.es

Estamos aquí

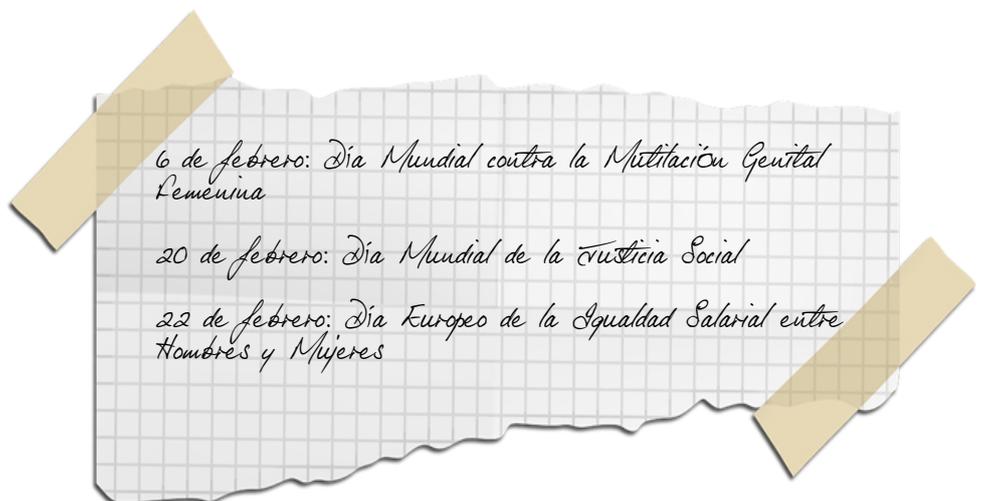


Glosario

MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA:

Es una violación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas consistente en la ablación o eliminación de tejido de cualquier parte de los genitales femeninos por razones culturales, religiosas o cualquiera otra no médica, así como cualquier procedimiento lesivo de los genitales externos con fines no médicos, tales como perforación, incisión, raspado o cauterización.

Según la OMS se producen diversos tipos de mutilación, entre las que se encuentran la clitoridectomía (resección parcial o total del clítoris), la excisión (resección parcial o total del clítoris y los labios menores) y la infibulación (estrechamiento de la abertura vaginal para crear un sello mediante el corte o la recolocación de los labios menores o mayores).





Marco Estratégico Monográfico

Según el Informe del Estado de la Población Mundial 2015 de la ONU

LAS MUJERES SIGUEN SIENDO LAS PRINCIPALES VÍCTIMAS DE LOS CONFLICTOS ARMADOS

“En situaciones extremas se disparan sobremanera las violaciones, la trata de blancas o los matrimonios forzados a edades tempranas”

Se calcula que en el mundo hay veintiséis millones de mujeres y jóvenes adolescentes en edad reproductiva, dentro de los cien millones de personas que actualmente precisan de asistencia humanitaria. Así se indica en el Informe del Estado de la Población Mundial 2015 presentado recientemente por el Fondo de Población de Naciones Unidas. El contundente título del texto es, sin duda, revelador: ‘Refugio en la tormenta, una agenda transformadora para las mujeres y las niñas en un mundo proclive a las crisis’. Y es que cuando pensamos en los conflictos y catástrofes naturales, pocas veces se visibiliza la fragilidad y vulnerabilidad de las mujeres. Al respecto, Margareta Wallström, Representante Especial del Secretario General para la Reducción del Riesgo de Desastres afirma: ‘La verdad pura y dura es que los desastres refuerzan, perpetúan y aumentan la desigualdad entre los géneros y no hacen más que empeorar la situación de las mujeres’.

Mujer y conflictos armados

Centrándonos en los conflictos armados y teniendo en cuenta que ya en 2014 el número total de personas refugiadas y desplazadas internas rozaba los sesenta millones -la cifra más alta desde la II Guerra Mundial- podemos hacernos una idea de la situación extrema de las mujeres sirias, afganas, somalíes o sudanesas. Porque si ya es terrible ser una persona refugiada en tiempos hostiles, lo es más cuando tu género es femenino.

Las crisis humanitarias afectan de manera absolutamente desigual a hombres y mujeres y, sobre todo, a adolescentes indefensas. La seguridad y los

derechos de salud sexual y reproductiva se ven mercados considerablemente. Las crisis aumentan la vulnerabilidad femenina dejándola en una situación de desventaja extrema. Las mujeres tienen menos ingresos, tierras y otros activos, menos acceso a los servicios sociales, educación y sobre todo, menor protección ante la Ley y respeto a sus derechos humanos fundamentales. Además, el ser mujer en medio de una crisis humanitaria o un conflicto bélico, supone estar terriblemente expuesta a infecciones de transmisión sexual, embarazos no deseados y muerte por falta de atención en el parto. Resultan por otro lado aterradores los datos relativos a violencia sexual y por razón de género en situaciones extremas, circunstancias que disparan sobremanera las violaciones, trata de blancas o los matrimonios forzados a edades tempranas.

Menores en medio de la guerra

Como ya se ha apuntado, está claro que las mujeres sufren de manera especialmente incisiva las consecuencias de los conflictos armados. Las menores de dieciocho años son mayoría entre las víctimas de la violencia sexual en los países en conflicto (Save the Children 2014). En este sentido, el Secretario General de la ONU ha descrito la violencia sexual contra las adolescentes en situaciones de guerra, como una tendencia preocupante. Ser una niña refugiada o desplazada supone añadir un enorme conjunto de riesgos a la situación. Así resulta que las niñas no acompañadas que han perdido a sus padres o han tenido que separarse de ellos se enfrentan a riesgos adicionales al carecer de la protección familiar que podría brindárseles en otras circunstancias.



El caso de Siria

La crisis de Siria ha dado lugar a un incremento de los matrimonios entre las niñas refugiadas sirias en Jordania, el Líbano y Egipto. Los actos de violencia sexual y el miedo a ellos, especialmente los cometidos contra las más pequeñas, se encuentran entre los principales motivos para huir de su país (CARE 2015). El matrimonio en edades precoces implica fatales riesgos para los derechos reproductivos de las niñas, su salud y el bienestar de ellas y sus descendientes. La mayoría de las mujeres que se casa siendo menor, no puede tomar decisiones sobre el uso de anticonceptivos, frecuencia de relaciones sexuales, intervalo entre embarazos o número de hijos e hijas. Esa falta absoluta de elección tiene consecuencias fatales al exponer a las niñas a infecciones de transmisión sexual, morbilidad y mortalidad en el parto.

Respuesta Humanitaria y Desarrollo

Según los autores del Informe que nos ha ocupado, la asistencia dirigida a solventar las necesidades puestas de manifiesto no está a la altura porque la desigualdad y discriminación de género 'se aprecia

incluso en las respuestas humanitarias bienintencionadas". En este punto es preciso destacar que la solución -más que en la respuesta humanitaria, que puede sentar las bases del desarrollo a largo plazo- está en el desarrollo en sí mismo. Un desarrollo equitativo, inclusivo y fundamentado en derechos, así como la resiliencia que este impulsa, harán innecesarias en muchos casos, las intervenciones humanitarias.

La aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible acordada a nivel internacional y la Cumbre Humanitaria Mundial prevista para este 2016, suponen el inicio de un cambio de sistema y sobre todo implican replantear la acción humanitaria, tal y como se ha llevado hasta ahora. Es obvio que ha llegado el momento, a la vista de la insostenible situación mundial, de conceder el lugar que se merecen a la salud y los derechos fundamentales de las mujeres y niñas en riesgo.

[Accede al Informe Completo](#)

Medidas y servicios esenciales desde el primer momento de una crisis

Servicios prioritarios

- 1
 - Atención obstétrica y neonatal de urgencia
 - Sistema de remisión de urgencias obstétricas
- 2
 - Suministros para partos higiénicos y sin riesgos
 - Anticoncepción
 - Preservativos
 - Antirretrovirales
- 3
 - Atención clínica para los supervivientes de violaciones

Objetivos

- Reducir la transmisión del VIH
- Prevenir la mortalidad materna e infantil
- Prevenir y gestionar las consecuencias de la violencia sexual

Estado de la población mundial en 2015

Mujeres

- Mayor probabilidad de convertirse en desplazadas internas y refugiadas
- Violencia por razón de género
- Problemas de salud reproductiva
- Estrés sobre los roles reproductivo y de atención de las mujeres
- Alteración de la participación en el mercado de trabajo debido a la muerte de familiares y al «efecto del trabajador extra»
- Mayor incidencia de la violencia doméstica
- Posibilidad de una mayor participación política
- Mayor participación económica de la mujer debido al cambio de roles que tiene lugar durante el conflicto

Problemas comunes

- Depresión, trauma y trastornos emocionales
- Pérdida de activos e ingresos
- Tendencia a un incremento de la migración
- Alteración de los patrones maritales y de fertilidad
- Desaparición de las redes familiares y sociales, incluidas los mecanismos de protección
- Interrupción de la educación
- Deterioro del bienestar, en especial por una salud deficiente y discapacidad a causa de la pobreza y la malnutrición

Formación

CURSO EN POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA PERSONAL Y RESPONSABLES DE LAS ENTIDADES LOCALES E INSULARES



METV

Marco Estratégico de Actuaciones
en Políticas de Igualdad de Género
Tenerife Violeta

Entre las acciones transversales del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) para 2016 se encuentra el programa formativo en políticas de igualdad para responsables de la política insular y local de Tenerife, así como personal técnico y miembros de los grupos políticos con representación en las corporaciones locales.

Formar en conocimientos básicos sobre género, ofrecer herramientas para la implementación de políticas de igualdad en cualquier área o departamento de los ayuntamientos de la isla, así como facilitar la transversalidad, a través del trabajo en red y la generación de espacios de encuentro entre los y las responsables de distintas áreas, son sus principales objetivos.

Se llevarán a cabo tres ediciones del curso para cubrir todo el territorio insular (zona metropolitana, norte y sur). En cada edición se impartirán cuatro módulos formativos que versarán sobre los conceptos básicos de igualdad de género y las políticas de igualdad así como sobre legislación en la materia que afecta directamente a las entidades locales. También se abordarán las claves para la implementación de políticas de igualdad y las medidas concretas de acción positiva para incluir en las diferentes concejalías.

Modalidad: Semipresencial

Dirigido a: Responsables de la política local e insular de Tenerife, personal técnico de las entidades locales y miembros de los grupos políticos con representación en las corporaciones locales.

Plazas: 60 por módulo

Horas: 40 horas (20 presenciales y 20 online)

Plazo de inscripción: Del 11 al 21 de enero de 2015

Inscríbete

Más información:





Actividades del METV

54 ENTIDADES DE LA ISLA PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE IGUALDAD PREVISTOS PARA 2016

54 entidades, en las que están representadas la esfera pública, la de mercado y el tercer sector, de la isla de Tenerife participarán en las actividades del Marco Estratégico Tenerife Violeta (METV) previstas para la presente anualidad.

Seis proyectos ya iniciados en 2015 seguirán su desarrollo este año dada su importancia. Son los que trabajan por disminuir la brecha salarial, la prevención de violencias machistas en adolescentes y jóvenes, los servicios de atención de la violencia de género, mujeres y mercado laboral, la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y del hogar, así como la formación en materia de igualdad dentro de las corporaciones locales, tanto a quienes ostentan responsabilidad política como para el personal técnico.

En el Marco Estratégico participan, entidades públicas, entidades relacionadas con el mercado laboral y del tercer sector

En el Encuentro Insular del METV, la Red Insular para la Igualdad de Género Tenerife Violeta (RIIGTV) acordó además la planificación de 2016. Así, la esfera del Estado (entidades públicas) decidió realizar el proyecto "Contágate por la

Igualdad" cuyo objetivo principal es la sensibilización a toda la ciudadanía en igualdad de género; la esfera del mercado (organizaciones empresariales, empresas y entidades especializadas en empleo) optó por el proyecto "Formación y asesoramiento a recursos humanos, representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales". Los objetivos fundamentales son los de sensibilización y formación en materia específica de igualdad de género en el mercado laboral, con la intención de mitigar las desigualdades y discriminación por razón de sexo dentro de las empresas.

Para 2016 en la esfera Estado se aprobó el proyecto Contágate de Igualdad

Por último, la esfera del tercer sector (asociaciones de mujeres, entidades sociales o fundaciones) decidió que el proyecto a poner en marcha para 2016 era el de "Itinerarios Integrados de Inserción Laboral", con el objetivo de favorecer la inserción sociolaboral de colectivos de mujeres con especial dificultad, tales como mayores de 45 años, inmigrantes, mujeres con diversidad funcional, transexuales o mujeres cabeza de familias monoparentales.





La Entrevista

Cristina Almeida nos da su visión sobre la brecha laboral y salarial en España

“LAS DESIGUALDADES CON LA REFORMA LABORAL SON MÁS SANGRIENTAS”

Diputada, senadora, fundadora de Izquierda Unida y destacada abogada laboralista. El currículum de Cristina Almeida es intenso y notable. Pero lo que más destaca en ella es su compromiso personal con las mujeres y la lucha sin cuartel por sus derechos. Durante el Franquismo defendió ante los tribunales de justicia los derechos de los trabajadores/as y de los presos políticos. Tras la llegada de la democracia, centró sus esfuerzos profesionales en el campo del feminismo y la lucha por los derechos de la mujer. Entre sus innumerables actividades en pro de los derechos de las mujeres participó en las conferencias mundiales organizadas por las Naciones Unidas en Nairobi, en 1985, y en Pekín, en 1995. En sus propias palabras “desde que fui consciente de la situación en la que se encontraban las mujeres sólo por serlo no he dejado nunca más de luchar y de tener visión de mujer para todas las cosas de mi vida”

Usted ha sido un referente para el feminismo, tanto desde la política como desde su actividad como abogada laboralista. Desde su punto de vista, ¿por qué cree que aún hoy se sigue pagando menos a las mujeres que a los hombres? ¿Cómo es posible que en Europa y en España todavía exista brecha salarial?

Comencé la lucha cuando me di cuenta de la situación, porque eso no es que te enteres desde

que naces, sino que un día de repente te enfrentas a cuál es la situación de las mujeres. Para mí la lucha ha sido un compromiso personal, donde iba mi propia libertad y estima y la estima de todas las mujeres. Por eso, en el momento que me di cuenta, no he dejado nunca más de luchar y tener visión de mujer para todas las cosas de mi vida.

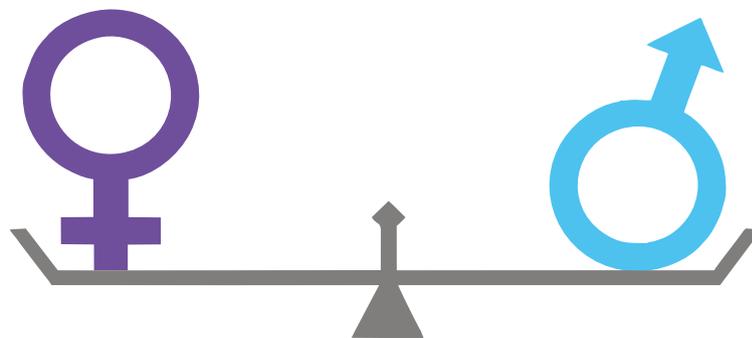
“Los retrasos de la aplicación de las cuotas de mujeres en los consejos de administración del Ibex es una forma de no aplicar la ley y mantener las desigualdades”

A las mujeres se les paga menos por muchas cosas. La brecha salarial es una consecuencia más del machismo que rodea a la sociedad. Que los hombres tengan mayor sueldo forma parte del poder masculino de la sociedad.

Cuando preguntas a los empresarios y empresarias o a personas con responsabilidad, siempre dicen que eso no es verdad, que se paga igual. Es decir, la percepción que tiene la sociedad es que no es cierto, ¿por qué?

Porque ellos se fijan siempre en el salario mínimo y nadie puede cobrar por debajo del convenio, pero luego hay infinidad de trucos para superar el convenio, y ahora ya, con la ley de reforma laboral, que suprime convenios y derechos y que permite





“Si fuera por oposiciones, estoy segura que habría muchísimas más mujeres que hombres en la política, porque las mujeres aprueban mucho más”

contratar como quieren y para lo que quieren, es más difícil poder contrastar a qué se debe que unos ganen más que otros. Yo recuerdo un juicio muy importante, en el que las trabajadoras se dedicaban a colocar los frascos de perfume en una caja, y su puesto era el de peones, y los hombres llevaban esas cajas al montón de cajas y su puesto era el de peones especializados. Es decir, que realizando el mismo trabajo, sólo por recoger las cajas, ya te-

linos y las mujeres que están presentes incluso siguen esos patrones en vez de luchar por otra forma de llevar la empresa.

¿Cree que hoy en día se hace expreso que un empresario o empresaria pague menos o que es algo que se produce sin apreciar realmente que se está pagando menos a las mujeres?



SALARIOS

El 50% de las mujeres en edad laboral (a partir de los 15 años) trabajan, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje supera el **75%.**



Y a nivel mundial, las mujeres ganan 24% menos que los hombres.



nían más salario. Y esos desequilibrios se ven por ejemplo en que las mujeres ocupan menos puestos de dirección que los hombres y cuando llegan a ocuparlos, tienen menos salario. Y todo esto con la reforma laboral, es más sangriento.

Ya no es sólo una brecha salarial, es también una brecha laboral. Es decir, la situación de igualdad se rompe, no sólo por el salario, sino por la situación en la empresa, en los cargos de dirección, por las horas de trabajo, el horario, etc. Esas cosas están disimuladas en la libertad del empresario.

Aunque es cierto que se va produciendo un acercamiento gracias a la lucha de las mujeres y además, creo que en el terreno empresarial, se están dando cuenta que es mucho más rentable y mejor tener directivas mujeres, que crean mejor ambiente y clima laboral. Pero por ahora, los patrones de mando son absolutamente mascu-

Claro, es que ellos no se plantean que están pagando menos a una mujer. Ellos pagan lo que quieren. Buscan valores en unos y no los buscan en otras. Entonces es como normal. En la sociedad está normalizado que las mujeres cobren menos, como es normal que se dediquen más a la casa que los hombres. Es decir, es la normalización de una desigualdad en la sociedad. Por lo tanto los empresarios no son conscientes de eso. **Son consecuencias de una ideología no de un derecho.** Si hay mujeres luchadoras se darán cuenta antes de las diferencias salariales, que derivan de muchas cosas, porque la brecha se hace no sólo por cobrar menos dinero, la brecha de produce por tener un papel distinto dentro de la propia empresa. Unos creen que los hombres, al no tener obligaciones familiares se van a esforzar mucho más. A la mujer le pesa la historia de la discriminación machista, y eso se hace ver en todos los rincones.



Además de la brecha salarial, ¿qué otras brechas existen en el mercado laboral, en cuanto al acceso y mantenimiento del empleo que afecta a la autonomía económica de las mujeres?

En cuanto al acceso, ya de por sí, por el hecho de ser mujer te miran de otra manera y si tienes cargas familiares mucho peor. Mientras que a los hombres las cargas familiares les proporciona una situación de prestigio, a las mujeres les ocasionan un retroceso, porque piensan que nos vamos a dedicar, por encima de todo, a esas obligaciones familiares y que eso va a producir absentismo laboral y un montón de cosas más. La visión negativa en el acceso supone que, entre elegir a una mujer, que se pueda quedar embarazada, prefieren contratar a un hombre. Y eso también se refleja en los contratos que se hacen a las mujeres, menos serios, con más precariedad, parciales, etc. para que las mujeres compaginen su tiempo libre con sus obligaciones familiares. En cuanto al mantenimiento del empleo, ocurre algo similar. No se considera la función social que tenemos las mujeres al tener hijos. Por otra parte, influye en el ascenso dentro de la empresa, una vida laboral entrecortada y una mayor confianza en el liderazgo masculino, también le supone quedarse a unas determinadas alturas de responsabilidad en el trabajo y de ahí que haya muchos más hombres como jefes, que lleven la administración de las empresas, o en los consejos de administración, etc. Todo esto es lo que va aumentando la brecha salarial, que es mucho mayor cuanto más alta es tu situación en el trabajo.

“La inseguridad en el trabajo afecta más a las mujeres, al igual que los recortes salariales, los horarios y la precariedad en el empleo”

Entre los problemas de acceso y mantenimiento del empleo y la representación de las mujeres en la toma de decisiones que me está comentando, ¿cuál cree que es más prioritaria abordar actualmente?

Yo creo que la toma de decisiones es lo que iguala las cosas. Yo he estado en el Congreso 12 años y hacer la ley de igualdad, el que haya mayor participación en la política, las leyes de paridad, etc., va situando otro nivel de encuentro de los hombres y las mujeres. La toma de decisiones repercute en

el respeto de la mujer en el trabajo. El hecho de que el permiso de paternidad sea obligatorio para ellos viene a intentar igualar situaciones en la vida. Luego, claro, en momentos de crisis, es muy importante que el acceso al trabajo no sea sólo para los hombres. Yo creo que lo más importante es cambiar la educación, la cultura y la política para que haya igualdad y obligar a que haya mujeres en los consejos de administración, es decir, cambiar la estructura de una empresa que no es igualitaria con las mujeres.

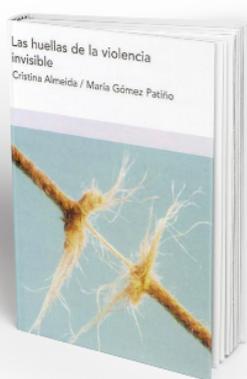
“Si fuera por oposiciones, estoy segura que habría muchísimas más mujeres que hombres en la política, porque las mujeres aprueban mucho más”

¿Cree que las tareas de cuidados, mayoritariamente asumidas por las mujeres, tienen una consecuencia directa en su situación laboral?

Claro. Por ejemplo, todos los recortes que se han producido en la Ley de Dependencia que se empezó a hacer para que los cuidados fueran un reconocimiento tanto laboral como social, e incluso salarial, a las personas que cuidaban, han provocado que la mujer haya tenido que dejar su puesto de trabajo porque la discriminación social les asigna este rol.

Hay que enseñar que los trabajos de cuidados son de todos y mientras sigan manteniendo que son habilidades de las mujeres, éstas serán las más perjudicadas por cualquier recorte.

Estas situaciones las estamos viendo cada día. Y desgraciadamente no hay conciencia de que los cuidados son obligaciones generacionales de los unos con los otros y no de las mujeres con todos. Las mujeres que trabajan y que tienen cargos bastante altos o responsabilidades de dirección, con quien concilian es con la persona que contratan en casa, no con el marido, porque si tuvieran que conciliarse con el marido ahí estaba ellas sin poder hacer ni un viaje con la empresa. La conciliación tiene que ser algo más que quién cuida a los niños, es cómo hacemos la vida en común, cómo se ponen unos horarios que dejen vivir a la gente y que no tengas que estar hasta las 9 de la noche en una empresa y que toda la agenda, sobre todo la de los hombres, esté dedicada a la empresa, y la de las



“Desgraciadamente no hay conciencia de que los cuidados son obligaciones generacionales de los unos con los otros y no de las mujeres con todos. La discriminación social asigna el rol de cuidado a las mujeres”



mujeres esté dedicada a todo, a los niños, a los abuelos, a sus padres, a los colegios, a los médicos. Todo eso empieza a explotar. Pero mientras no explote la cultura de la desigualdad siempre encontrará la forma de discriminar.

¿Por qué cree necesario que en las grandes empresas haya un cupo de mujeres en los consejos de administración y qué le parecen las prórrogas del Gobierno para que las empresas del Ibex 35 cumplan estos cupos establecidos por la ley de igualdad en los puestos directivos?

El argumento del patriarcado es que con las cuotas entran las tontas. Es lo mismo que pasaba en política. En política nadie es tonto ni listo, o por lo menos no lo demuestra en ningún sitio. Porque si fuera por oposiciones, estoy segura que habría muchísimas más mujeres que hombres en la política, porque las mujeres aprueban mucho más las oposiciones. Es decir, cuando es por méritos, los podemos tener, pero cuando es por “dedo”, el dedo siempre se va para el otro lado. Por eso en el Ibex tiene que haber una representación de mujeres en todos los estamentos de la empresa. Las tiene que tener no sólo en las puertas de los váteres sino también en los consejos de administración, porque es una aspiración de la sociedad. El retraso en la aplicación de la ley es una forma para no aplicarla y seguir manteniendo la discriminación. Me parece un horror que no se tenga conciencia social de que el desarrollo de las empresas y del país se dé entre hombres y mujeres.

¿Ha vivido personalmente las consecuencias del techo de cristal?, ¿qué dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de dirección?

El techo es tan transparente que por eso lo llaman de cristal, pero si te estampas contra él lo notas inmediatamente. Ese techo va bajando según es la miseria de la sociedad y menos el espíritu igualitario. Es decir, te lo puedes encontrar en cualquier nivel, siendo una mujer de la limpieza, que ves cómo ascienden más al hombre que a ti, o siendo la jefa de tu empresa y que hay otro que te está machacando y que te está empujando hacia abajo. Pero es verdad que ese techo es precisamente la cultura de la sociedad y por eso todas nos damos contra él. En realidad son muchos techos. Y claro que lo he vivido, en todo. Cuando pusimos las cuotas, es porque en la política no se participa porque uno es listo o tonto, ni te eligen a ti porque eres mejor

que otro. Es según el puesto que ocupas en las listas. Si tú eres Madame Curie y ocupas el puesto 25 y salen elegidos 24, entonces no sale ninguna mujer pero porque están mal colocadas, no porque no sean listas.

Cuando impongamos un modelo productivo, social y comunicacional de mujer va a ser mucho mejor que el que se está haciendo. Las mujeres son participes de la institución, porque parte de ellas aceptan que hay que ser como los hombres para tener los mismos derechos que ellos. Aunque por mi experiencia veo que cada vez se aprecia más conciencia, se manifieste o no, porque cada vez las redes de mujeres son más sólidas y están marcando pautas en muchas cosas.

“Participar en la toma de decisiones es la que iguala las cosas y por ahora los patrones de mando son absolutamente masculinos”

¿Qué no se está haciendo desde su punto de vista desde las instituciones públicas para mejorar esta situación en los últimos años y qué medidas políticas se tendrían que abordar para que la igualdad en el mercado laboral sea real y efectiva?

Casi todo lo que no se ha hecho. Primero, la inseguridad en el trabajo afecta más a las mujeres, al igual que los recortes salariales, los horarios y la precariedad en el empleo. Es necesario hacer normas e inspecciones, porque la igualdad salarial se recoge en la Constitución, es un derecho fundamental. Por lo tanto, lo que tú tienes que tener es una política que persiga esas desigualdades. Y, sobre todo, controlar de alguna manera a las empresas que no colaboran en la igualdad. Por ejemplo no pudiendo contratar con la administración si no cumplen con los derechos fundamentales de las personas. También es importante avanzar en el concepto de conciliación y corresponsabilidad familiar. Porque es verdad que va habiendo más conciencia de responsabilidad familiar conjunta pero todavía queda mucho camino. No vamos a la velocidad que se necesita para no seguir en la injusticia. Mi experiencia es que se sigue creyendo que los hijos son de las mujeres, y al final se reparte un poquito las tareas, pero la mujer sigue haciendo la mayoría de las cosas.



Subvenciones y Premios

XXXIII Premio Carmen Conde de poesía escrita por mujeres

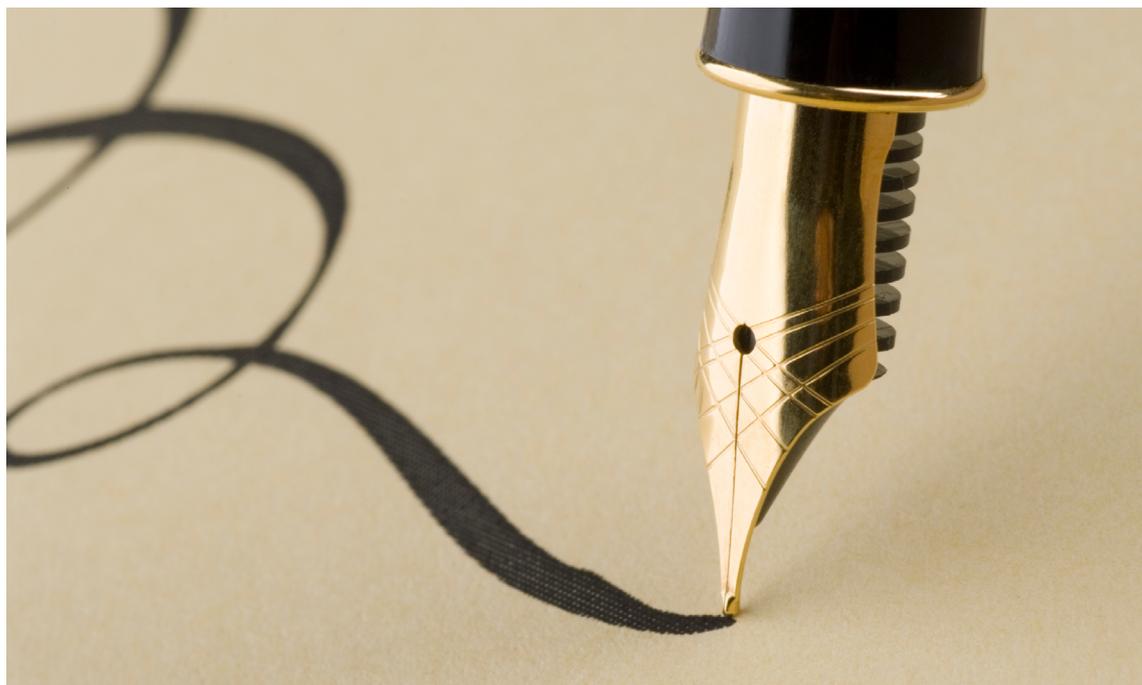
La editorial Torremozas convoca la edición XXXIII del Premio Carmen Conde de poesía escrita por mujeres con el objetivo de fomentar la creación literaria femenina. Podrán concurrir a la misma poetisas de cualquier nacionalidad con libros en lengua española inéditos de temática libre.

Dirigido a: Mujeres mayores de edad

Premio: Publicación del libro premiado en la Colección Torremozas, con entrega de relato ganador en la colección "ETC"

Plazo de presentación: Hasta el 15 de marzo de 2016. Ediciones Torremozas, apartado 19032, 28080 Madrid

Más información



XIV Concurso de "Relatos para la Igualdad"

El concurso "Relatos para la Igualdad", convocado por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Burgos, está dirigido a personas mayores de 18 años que escriban sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Dirigido a: Mayores de 18 años

Género: Relato

Premios: 800 euros para el primer premio, 500 € para el segundo premio y 300 € para el tercero.

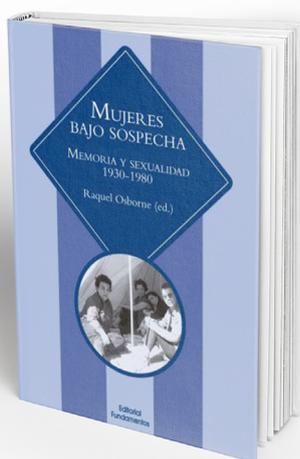
Plazo y lugar de presentación: 15 de enero de 2015. Área de la Mujer del Ayuntamiento de Burgos

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:



“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.

En definitiva, este libro, destinado a personas interesadas en la historia reciente de España y en los estudios de género, es el eslabón final de un trabajo colectivo que ha logrado cubrir el vacío existente hasta el momento en un campo que combina la sexualidad y la memoria histórica.



“LIHAF. Cuentos de mujeres de la India” Sonya S. Gupta y Francisca Montarax

Espléndida muestra de relatos seleccionados y traducidos directamente de las lenguas más importantes de la India, que abarca un amplio abanico de temas, desde la magia, la religiosidad, y documentos sociales sin olvidar el universo de las relaciones afectivas. Cada una nos presenta una brillante y breve joya de literatura que fueron escritas entre los años setenta y ochenta coincidiendo con una expansión del movimiento de mujeres en la India. Muchas escritoras que aparecen en esta antología han participado activamente en las luchas sindicales y sociales de su país.



Apuntes de Igualdad

La Plataforma de Acción de Beijing renueva sus compromisos para cerrar la brecha de género

'DEMOS EL PASO POR UN PLANETA 50-50 EN 2030

La Plataforma de Acción de Beijing, tras 20 años de trabajo, ha impulsado la campaña "Demos un paso" hacia la igualdad de género, con miras a lograr un planeta 50-50 en 2030, en el que todas las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos. Presentada con ocasión del Día Internacional de la Mujer 2015, "Demos el paso" se concibe como el motor para profundizar en la aprobación de nuevas leyes y fortalecer las existentes.

Los cerca de 90 líderes mundiales, reunidos en Nueva York a finales del pasado mes de septiembre, en la Asamblea de Naciones Unidas, coincidieron en la necesidad de cerrar con urgencia la brecha de género. Para ello se comprometieron personalmente a poner fin a la discriminación contra las mujeres de aquí al año 2030 y a anunciar medidas concretas y cuantificables para iniciar un cambio rápido en sus países.

A pesar de que tras 20 años de lucha desde Beijing se han registrado grandes cambios en el mundo ningún país ha logrado completar ese programa. Las mujeres siguen ganando menos que los hombres y es más probable que trabajen en empleos de baja calidad. La tercera parte de ellas sufre violencia física o sexual en el transcurso de su vida. Las brechas en los derechos reproductivos y la atención de salud causan la muerte de 800 mujeres al dar a luz cada día.

Por eso se vuelve a renovar este plan de acción, con medidas que aceleren el proceso y logren sus objetivos en los próximos 15 años. Está previsto que los compromisos adquiridos por los diferentes países incluyan diversas cuestiones como, por ejemplo, aumentar la inversión en igualdad de género, alcanzar la paridad para las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, eliminar la legislación discriminatoria y abordar normas sociales que perpetúan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Esta reunión de líderes mundiales fue la culminación de un largo viaje de 18 meses impulsado por ONU Mujeres para examinar el estado de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing en su 20º aniversario. 167 países llevaron a cabo exámenes nacionales que evaluaron el progreso y las deficiencias como base para adoptar nuevos planes de acción nacionales a fin de acelerar el logro del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Beijing, 20 años luchando por la igualdad de género

La Plataforma de Acción de Beijing surge de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, en la que se registró una asistencia sin precedentes: 17.000 participantes y 30.000 activistas. Pese

"Ningún país ha logrado los objetivos planteados en Beijing"

MUJERES EN LAS CIENCIAS



Solo uno de cada cinco países ha alcanzado la paridad de género, por la que un 45 a un 55 % de las y los investigadores son mujeres



La ganadora del Oscar, Patricia Arquette habla sobre la brecha salarial de género durante un evento de ONU Mujeres

a su gran diversidad y distinta procedencia mundial, compartían un único objetivo: la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes.

Se formularon amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación, relativas al medio ambiente, el poder y la toma de decisiones, las niñas, violencia de género, educación, salud, seguridad y economía, entre otras. Desde entonces se han realizado mejoras pero ningún país ha conseguido cumplir los objetivos marcados.

El 20º aniversario de Beijing ofrece nuevas oportunidades de renovar vínculos, revitalizar los compromisos, fortalecer la voluntad política y movilizar al público.

La Plataforma de Acción de Beijing imagina un mundo en el que todas las mujeres y las niñas pueden ejercer sus libertades y opciones, y hacer realidad todos sus derechos, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, participar en las decisiones y tener igual remuneración por igual trabajo.



GAMBIA PROHÍBE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

“Cerca de tres cuartas partes de las mujeres de Gambia han sido sometidas a la mutilación genital”

Gambia prohíbe la mutilación genital femenina. Así lo ha anunciado el presidente del país, Yahya Jammeh, tras reconocer que, después de estar 21 años buscando en el Corán y consultando a líderes religiosos sobre la circuncisión femenina, no ha encontrado en él ninguna mención a esta cruel práctica y sí una frase que señala “cuidad a vuestras hijas y no les hagáis daño”.

Yahya Jammeh ha recalado que “la mutilación genital femenina es una práctica tradicional y no religiosa”, advirtiendo que, a partir de ahora, habrá consecuencias contra aquellos que la practiquen. Durante los

últimos 21 años ha visto a mujeres morir por fístulas, cáncer cervical y en el parto a causa de la mutilación genital, y está dispuesto a acabar con esta práctica que deja traumatizadas a las jóvenes durante el resto de sus vidas.

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha destacado que cerca de tres cuartas partes de las mujeres de Gambia han sido sometidas a la mutilación genital, que en ocasiones incluye, tras la extirpación del clítoris, la costura de los labios vaginales para evitar que mantengan relaciones sexuales.



MUERTES MATERNAS



Sin embargo, todavía **mueren 800 mujeres cada día** por causas relacionadas con el embarazo que pueden evitarse. **El 99% de esas muertes se producen en países en desarrollo.**

POR UN PLANETA
50-50 EN 2030

DEMOS EL PASO POR LA IGUALDAD
DE GÉNERO

Igual remuneración
por igual trabajo:

**¡DEMOS
EL PASO!**

• **#Planet5050**
#objetivosmundiales



www.redtenerifevioleta.es

Foto: UN Women/Betsy Davis