

TENERIFE VIOLETA

"Nuestras sociedades no podrían concebirse sin las familias, en toda su riqueza y diversidad" **Phumzile Mlambo-Ngcuka**, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres



Carla Antonelli

PRIMERA SENADORA Y
DIPUTADA TRANS EN ESPAÑA



"Resistencia, resiliencia y ni un paso atrás. Usad todas las voces y altavoces, porque no nos van a devolver a los márgenes de donde veníamos"





JUNIO 2025

Coordinación técnica
**Unidad Técnica de Igualdad,
Prevención de la Violencia de
Género y Diversidad**
Dirección Insular de Igualdad y
Diversidad
Cabildo Insular de Tenerife

Producción editorial
Editorial MIC
D.L.: TF 322-2024

- 03  CIADGE
- 05  ACTUALIDAD DEL MARCO
TENERIFE VIOLETA
- 07  FORMACIÓN
- 08  ENTREVISTA
- 12  IGUALDAD A FONDO
- 14  MONOGRÁFICO
- 18  APUNTES DE IGUALDAD

¿Qué es el CIADGE?

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


tenerifevioleta.es

Glosario

Identidad de género. Vivencia interna y personal que cada persona tiene sobre su propio género. No siempre coincide con el sexo asignado al nacer, y puede expresarse de muchas formas distintas. Es una dimensión íntima del ser humano, ligada a cómo se siente, se nombra y se reconoce a sí mismo. Esta identidad puede o no estar relacionada con cambios en el cuerpo y no debe confundirse con la orientación sexual ni con la expresión de género.

Agenda

MAYO

01 de mayo

Día Internacional del Trabajo.

05 de mayo

Día Internacional de la Matrona.

12 de mayo

Día Internacional de las mujeres matemáticas.

15 de mayo

Día Internacional de las Familias. (orientación a familias diversas)

JUNIO:

21 de junio

Día Internacional por la Educación No Sexista.

28 de junio

Día Internacional del Orgullo LGTBQ+.

¡Estamos de estreno!

Ahora, también, este Boletín está disponible en papel



Edith Padrón Fernández

Profesora titular de Geometría y Topología en la Universidad de La Laguna y referente en la divulgación matemática con perspectiva de género. Fue la primera presidenta de la comisión "Mujeres y Matemáticas" de la RSME y ha coordinado proyectos como *La mujer como elemento innovador en la ciencia* o *Un Fisquito de Matemáticas*. Es autora de múltiples publicaciones, entre ellas "Vida y obra de Emmy Noether" y ha comisariado exposiciones como *Nosotras hacemos ciencia*, que visibiliza la labor investigadora de mujeres en la Universidad de la Laguna -a disposición de la ciudadanía de Tenerife a través del CIADGE-. Su trabajo combina excelencia académica e innovación educativa, lo que hace que haya sido reconocida con galardones como el último Premio Feria de la Ciencia de La Orotava, en la categoría de Divulgación. Actualmente, es una impulsora de la red de divulgación matemática DiMa y lidera el Aula Cultural MATDIVULL, que también ha sido distinguida recientemente con el Premio del Consejo Social de la Universidad de La Laguna.

Gran acogida del proyecto "Itinerarios culturales. Tejemanejes de la memoria" Programa GAIA

Desde el pasado mes de febrero hasta mayo se ha desarrollado la iniciativa "Itinerarios culturales. Tejemanejes de la memoria" en las sedes del Museo de Historia y Antropología de Tenerife (la Casa Lercaro y la Casa de Carta) y el Museo Arqueológico en el MUNA. Mujeres de toda la isla han realizado un recorrido por las instalaciones de los museos, pudiendo disfrutar de su patrimonio fotográfico, textil y arqueológico y creando un espacio donde se han compartido experiencias y conocimientos donde se ha resaltado la importancia del papel de las mujeres a través de sus historias vitales.



Este proyecto, que parte de una iniciativa conjunta de los Museos y el CIADGE enmarcada en el Programa GAIA de mujeres mayores de 65 años, ha contado también con la colaboración de los ayuntamientos de Buenavista del Norte, El Rosario, Villa de la Orotava, Puerto de la Cruz, Santa Cruz de Tenerife, Santa Úrsula, San Juan de la Rambla y Tegueste.



Encuentro final de Clubes de lectura de género del CIADGE



El próximo día 4 de julio, a las 18:00 horas, tendrá lugar el encuentro de los Clubes de Lectura de Género del CIADGE en el Auditorio Adán Martín. Como en la edición anterior, habrá un espacio para el encuentro y el intercambio entre las personas participantes de los Clubes de lectura desarrollados en 2024: Icod, Puerto

de la Cruz, La Laguna, Adeje y los dos clubes del CIADGE en Santa Cruz. Habrá una lectura teatralizada de la novela "La Tuerta" de María del Mar Rodríguez, trabajada en los clubes, con presencia de la autora, con quien se mantendrá un coloquio al finalizar la puesta en escena. Toda la información actualizada de este acto estará disponible en <https://agenda.tenerifevioleta.es/> a partir del 20 de junio.



Talleres del CIADGE para mujeres mayores de 18 años: abierta inscripción

El CIADGE organiza en colaboración con los ayuntamientos de Guía de Isora, San Cristóbal de La Laguna y Puerto de la Cruz, el proyecto "Yo y nosotras. Queremos y podemos". Partiendo de las necesidades expresadas por las propias mujeres, este proyecto persigue contribuir a mejorar su autoestima y autoconcepto, fomentar el uso de herramientas que permitan implementar mejoras en torno a la expresión efectiva de deseos, emociones y opiniones y promover el autoconocimiento sobre la sexualidad y corporalidad de las mujeres. Para ello ya han comenzado a impartirse diversos talleres desde el mes de abril y hasta diciembre de este año dirigidos a mujeres mayores de 18 años:

- **Bloque Autoestima**
"Nosotras que nos queremos tanto": Actualmente impartándose en los municipios de Guía de Isora y Puerto de la Cruz.
- **Bloque Habilidad Sociales**
"Como desarrollar nuestras habilidades sociales para la defensa de nuestros derechos".
- **Bloque Sexualidad**
"¿Hablamos de nuestra sexualidad?".

Desarrolla los talleres Begoña Barras Martín, psicóloga y agente de igualdad, máster en estudios feministas, políticas de igualdad y violencia de género.

Si deseas saber más información, fechas, lugares e inscripciones, la encontrarás en <https://agenda.tenerifevioleta.es/>.

XX Encuentro Insular Red Insular de Igualdad de Género Tenerife Violeta (RIIGTV). Foro Online

El próximo 19 junio se celebrará el Foro Insular online de la Red bajo el título: "Dialogando sobre...política pública de igualdad" al que están convocadas las 109 entidades que constituyen la RIIGTV. Los objetivos de este encuentro son compartir la estrategia de políticas públicas de igualdad del Cabildo de Tenerife, visibilizar los diferentes

servicios del Cabildo de Tenerife que trabajan en políticas de igualdad de género y generar sinergias para la realización de trabajo colaborativo en la Red Insular de Igualdad de Género Tenerife Violeta.

En esta jornada se presentarán las iniciativas de diferentes servicios y áreas del Cabildo Insular de Tenerife, que

promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera transversal a sus competencias. Participarán los Servicios de Agricultura y Desarrollo Rural, Deportes, Educación y Juventud, Acción social, inclusión, voluntariado y participación ciudadana, el Organismo Autónomo de Museos y Centros y el CIADGE.

Jornada Insular del Plan de Prevención de Violencias de Género en Preadolescentes, Adolescentes y Jóvenes

El Plan de Prevención de Violencias de Género en Preadolescentes, Adolescentes y Jóvenes, una vez aprobado formalmente, continúa desarrollándose en estrecho contacto con las y los agentes clave que trabajan con esta población. El 27 de mayo, en el espacio de igualdad de la biblioteca de la Facultad de Educación de la ULL, tuvo lugar una jornada insular en la que se devolvió la información de las actuaciones del Plan a las entidades que participaron en su

elaboración según sus ámbitos. Se pretende, de este modo, incentivar el trabajo colaborativo y comenzar el diálogo para proyectos y conformación del grupo motor para la priorización de las líneas estratégicas del Plan y de las primeras actuaciones a desarrollar para el periodo 2025-2026. Además, en la sesión se trabajó en la propuesta de estrategias y herramientas con enfoque interseccional para responder mejor a las realidades diversas de estos colectivos.



Día de la Visibilidad Trans

El Cabildo de Tenerife y la Universidad de La Laguna, a través del Aula Cultural de Diversidad LGBTIQ+, han conmemorado el Día de la Visibilidad Trans con el encuentro intergeneracional 'Pasado, presente y futuro. Las vidas trans importan'. La actividad tuvo lugar el 31 de marzo, en la Sala de Grados del Aulario General César Manrique del Campus de Guajara.

Este encuentro intergeneracional parte de una propuesta trabajada de manera colaborativa con las asociaciones que forman parte de la Mesa Insular LGBTIQ+ del Cabildo de Tenerife. La Mesa es un instrumento para planificar políticas que favorezcan los derechos y libertades de las personas LGTBIQ+ y

ser voz de sus propias reivindicaciones, estableciendo las acciones necesarias para el cumplimiento de las mismas. Su objetivo es fomentar y promover la igualdad de derechos y libertades y el reconocimiento social de todas las personas que forman parte del colectivo LGBTIQ+ y prevenir y erradicar la LGTBIfobia.

En la actividad tuvieron especial protagonismo las mujeres trans, como colectivo más castigado por la doble discriminación, por el hecho de ser mujeres y trans, así como por otras interseccionalidades que las atraviesan. Esta actuación da respuesta a problemas locales priorizados en el METV para este colectivo: «Existe desconocimiento sobre la



realidad del colectivo de mujeres trans y Ausencia de reconocimiento y memoria histórica del colectivo de mujeres trans».

En el encuentro participaron Adria Reyes Gutiérrez, Mónica Mora Cabrera, Nayara Martínez, Juana Estévez y Daniasa Curbelo. Además, Anastasia Letal y Marcela Kaufmann amenizaron la jornada con sus actuaciones.

En la actualidad, conforman la Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta” (RIIGTV) 106 entidades comprometidas por la igualdad de oportunidades en la isla de Tenerife, mediante la firma de un Acuerdo con el Marco Estratégico de actuaciones en igualdad de género Tenerife Violeta (METV). ¿Conoces sus proyectos? Te las iremos presentando en cada Boletín.



Ayuntamiento de Adeje

El Ayuntamiento de Adeje impulsa sus políticas de igualdad a través del Negociado de Igualdad y Diversidad, con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir y atender las violencias de género, y defender los derechos de personas con identidades y opciones sexuales diversas. Ofrece información, orientación, recursos didácticos y un fondo bibliográfico especializado. Además, dispone de un servicio de atención psicológica para víctimas de violencia de género. Participa activamente en la Red Puntos Violetas, la Red Insular de Igualdad de Tenerife Violeta (RIIGTV) y la Red de Municipios del Sur de Tenerife por la Igualdad de Género.

En 2015 se creó el Consejo por la Igualdad de Adeje, órgano de consulta y seguimiento de acciones por la igualdad. En 2024 se aprobó el II Plan de Igualdad del municipio.

Entre sus proyectos destacan el “Proyecto Kalon”, que promueve la confianza corporal y la autoestima en un espacio seguro; “Adejeeras en Violeta”, dirigido a mujeres vulnerables mayores de 40 años; “Descubriendo en femenino”, un programa de visitas para descubrir las ciudades con enfoque de género o “Principiantes”, proyecto escénico desde la danza y la performatividad para mujeres mayores de 60 años.

Dentro del trabajo colaborativo dentro de la RIIGTV, actualmente se ejecuta el **Proyecto Tajera IV. Proyecto de Orientación e Inserción Laboral para la mejora de la empleabilidad de las mujeres**, promoviendo el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral. Dirigido en la actual edición a mujeres migradas residentes en Adeje en situación de vulnerabilidad, ofrece atención personalizada, vinculación con proyectos municipales, formación, ofertas laborales y derivación a entidades especializadas, algunas de la RIIGTV como Arena y Laurisilva, AFES Salud Mental, Coordinadoras o la Unidad Orgánica de Violencia de Género.

También se desarrollan sesiones grupales con talleres de competencias digitales, habilidades para el empleo, igualdad de oportunidades y formación profesional en sectores con alta demanda en el municipio. Más información en: <https://www.adeje.es/empleo/proyecto-tajera-iv>

Negociado de Igualdad y Diversidad Ayuntamiento de Adeje
Tfno 922756200
igualdad@adeje.es
www.adeje.es



Inserta Empleo, Fundación ONCE

Inserta Empleo, consultora de recursos humanos de la Fundación ONCE, está especializada en la intermediación laboral, la captación y desarrollo de talento con discapacidad y la gestión del empleo, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad. Con presencia en todas las Islas Canarias desde 1998 y actuación a nivel nacional, Inserta Empleo desarrolla el programa InclUEmpleo Atlántida, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus, del cual Fundación ONCE es organismo intermedio. Este programa está orientado a promover la inclusión sociolaboral de personas con cualquier tipo de discapacidad o incapacidad laboral residentes en el archipiélago, incidiendo sobre los factores que dificultan su acceso a la formación y el empleo.

En materia de igualdad de género, la entidad impulsa el proyecto **“Mujeres en Modo ON-VG”**, a través del cual las profesionales Compass acompañan a mujeres con discapacidad y/o incapacidad que son víctimas de violencia de género en su proceso de recuperación. Las destinatarias de este proyecto son mujeres con cualquier tipología de discapacidad (con certificado igual o superior al 33%) o con incapacidad permanente (en grado total, absoluta o gran invalidez), víctimas de violencia de género, desempleadas o en mejora de empleo. El objetivo es luchar contra la violencia de género mediante el apoyo a las participantes a través de recursos y oportunidades que favorezcan su integración social y su participación plena en todos los ámbitos de la vida —económico, político y social— siendo el empleo un eje central de este proceso.





El trabajo colaborativo con otras entidades es una parte fundamental de la actividad diaria de Inserta Empleo, siendo clave su participación en la Red Tenerife Violeta, en la que se enmarca este proyecto. Asimismo, mantiene colaboraciones con

entidades del tercer sector como Mujeres, Solidaridad y Cooperación, la Federación de Mujeres Arena y Laurisilva, Atelsam, Afes Salud Mental y trabaja estrechamente con la Unidad Orgánica de Violencia de Género del IASS.


Inserta Empleo. Fundación ONCE
Teléfono: 922273366
Mail: mrflorinsera@fundaciononce.es
bmartin.inserta@fundaciononce.es
www.portalento.es

Agente de Dinamización Comunitaria de Género


 Fecha: existen varias convocatorias a lo largo del año.


 Duración: 15-20 horas.




 Descripción: curso destinado a las personas interesadas en detectar y ayudar a las mujeres de su entorno que se encuentren en una situación de violencia de género o que deseen aumentar sus conocimientos en la materia. Aborda temas como el origen de la discriminación de la mujer en diversos ámbitos (laboral, doméstico y educativo), la violencia de género, sus tipos y consecuencias, las pautas de actuación ante estos casos y los recursos que existen en estas situaciones. Esta formación se contempla dentro del proyecto «Centro de


Apoyo Integral para la prevención de la violencia y discriminación por razón de género». Las convocatorias se publican en las redes sociales de FAMAL (@centroinfo_famal) y en las del aula virtual Arena y Laurisilva (@arenaylaurisilva) junto con el formulario de inscripción.


 Requisitos de acceso: libre, a partir de 18 años.


 Organiza: FAMAL.

 Más información: <https://formacion.arenaylaurisilva.org/cursos/agente-comunitario-de-genero/>


Taller “Nosotras que nos queremos tanto”


 Fecha: del 19 de mayo al 23 de junio de 2025


 Duración: 2 horas diarias


 Descripción: reflexionaremos juntas sobre los elementos que configuran nuestra autoestima y autoconcepto, qué factores culturales y sociales nos afectan y cómo construir estrategias de autocuidado y apoyo mutuo. Imparte Begoña Barras, psicóloga y agente de igualdad,

máster en estudios feministas, políticas de igualdad y violencia de género.

 Requisitos de acceso: libre

 Organiza: Cabildo Insular de Tenerife. CIADGE

 Lugar: Local de la AAVV de las Dehesas

 Inscripciones: a través del 922850100 EXT: 3218/3219



Accede aquí a la información sobre actividades de igualdad en Tenerife

AGENDA TENERIFE VIOLETA



Primera diputada trans en España

Carla Antonelli



*Empecé a hablar por rebeldía.
Es lo que ahora se conoce
como activismo, aunque en
aquel momento no lo supiera*



TRAYECTORIA

Nacida en Güímar (Tenerife) en 1959, protagonizó el primer documental de España sobre transexualidad, censurado en 1980 y emitido en Televisión Española un año después. Ha sido la primera diputada trans en España y activista por los derechos del colectivo LGTBIQ+ desde 1977. Trabajó en el programa electoral de Zapatero para el matrimonio igualitario y fue impulsora de la Ley de Identidad de Género de 2007, promotora de la ley trans estatal y ponente de las leyes autonómicas trans y LGTBIQ+ de la Comunidad de Madrid en 2016. Fue diputada en la Asamblea de Madrid entre 2011 y 2021, con el PSOE, donde defendió activamente los derechos de familias, infancias, personas con VIH y colectivo de personas trans y LGTBIQ+, al que pertenece con orgullo. En 2023, se convirtió en diputada independiente por la lista de Más Madrid, resultando electa en las elecciones autonómicas del 28 de mayo y desde el 17 de agosto de 2023 se convirtió la primera senadora trans en las Cortes Generales de España. Ha recibido numerosos premios por su trayectoria en defensa de la igualdad e impartido numerosas charlas en universidades, colectivos y centros sociales y educativos de España y América Latina. Recientemente, ha sido galardonada con la Medalla de Oro de la Isla de Tenerife, su tierra natal. Un homenaje que reconoce su incansable trabajo para abrir caminos donde solo existían muros.

Usted ha sido pionera en muchos ámbitos. ¿Qué impulso personal o vital le sirvió de estímulo para convertirse en activista?

No existe un momento inmediato ni tampoco una forma de extrapolar la situación de hace 45 años a la actual. En España, cuando yo empezaba a salir de casa, acababa de vivirse una dictadura y todavía estaban en vigor la ley de peligrosidad y rehabilitación social, así como la de escándalo público. Ahora, con las redes sociales, es fácil pensar en el activismo, pero en aquel entonces no existía. Empiezas a hablar por una cuestión: ejercer el derecho de defensa propia, desde el punto de no aceptar lo que parecía que era un destino inexorable. Es como si tu vida estuviese marcada, sin mucha esperanza de continuidad. Por eso te rebelas ante la idea de que tu destino tenga que ser una escuela, porque tu vida está en juego y depende de la policía y de otras situaciones.



Se da cotidianeidad a la transfobia, de la misma manera que se le daba a la violencia machista principios de los ochenta

¿Cómo recuerda sus primeros años de lucha en un país que apenas reconocía la diversidad sexual y de género?

La primera vez que tuve oportunidad de hablar para un periódico –el de Las Palmas– fue para decir que había que votar al PSOE. Fueron a hacer un reportaje a la sala de fiestas Britania, donde empecé a trabajar después de recibir una paliza en comisaría. Entonces, al colectivo LGTBIQ+ nos ponían de vuelta y media: enfermos, hormonados, exhibicionistas... Yo empecé a hablar por rebeldía. Es lo que ahora se conoce como activismo, aunque en aquel momento no lo supiera. Empiezas a ser consciente de que ya no estás hablando solo por ti, sino por un conjunto de personas, que después te felicitan y te dan las gracias. Comprendes que detrás de tu voz hay más vidas que tu propia vida. Recuerdo aquellos años con un pie en la legalidad y otro fuera de ella. Naces, creces y te desarrollas en medio de un ambiente marcado por el catolicismo y una dictadura que amparaba la censura y la persecución. Por cualquier cosa podías terminar en la cárcel. Entonces, aprendes a sortear obstáculos. Vives, existes y resistes, evitando siempre caer atrapada en las garras del franquismo. Y no solo en la etapa de la dictadura... De hecho, a veces, todavía hoy, parece que haya gente sin saber que el franquismo ha terminado.



Siempre he tenido claro que había que conseguir que los movimientos de la calle o de las ONG se tradujeran en leyes, y eso solo era posible desde dentro de los partidos políticos

En medio de ese ambiente retrógrado, ¿por qué decide acercarse a la política?

Siempre he tenido claro que había que conseguir que los movimientos de la calle o de las ONG se tradujeran en leyes, y eso solo era posible desde dentro de los partidos políticos. Piense que, en los años setenta, ni siquiera los presos políticos se juntaban en las cárceles con las personas LGTBQ+, porque las considerabanapestadas. Su pensamiento podía ser tan recalcitrante como el del resto de la sociedad española. Por ello, te acostumbras a vivir constantemente con la sensación de que todo el mundo tenga derecho a debatir sobre tu existencia o tu validez.

¿Qué significa para usted haber sido la primera mujer trans en el Parlamento y el Senado de España?

Compromiso, orgullo, satisfacción y logro. Abrir una puerta en una habitación que siempre estuvo cerrada,

obviamente, no por falta de capacidades ni cualidades personales, sino porque había un techo y, de esto, en general, las mujeres sabemos mucho.

¿Cree que las instituciones entienden realmente las necesidades del colectivo trans, especialmente de las mujeres, o hay una desconexión política?

Creo que se ponen una bolsa en la cabeza para no ver y no escuchar. Tú te aíslas y así pierdes ese cordón umbilical que te anestesía cuando estamos hablando de cuestiones de derechos fundamentales. Así, justificas la discriminación, el odio y la segregación. Porque de otra manera no se entiende. Eso o eres una persona con una falta total de empatía, porque hay cuestiones que no deben discutirse siquiera, se trata de derechos humanos. Hay también un tema temporal, en el sentido de que hay gente que nunca se fue, que siempre ha estado y se ha quedado ahí, agazapada por las esquinas,

esperado su momento para volver al pasado. Quieren derogar leyes como las de violencia de género o del aborto. Hace falta ser mentecata para no saber que, al final, estás engordando al fuego enemigo y puede ser que mañana venga a por ti. Puedes pensar que hoy es parte aliada, porque tu odio te lleva a pensar que te está ayudando. Pero lo único que estás consiguiendo es hacerlo mucho más fuerte. Vamos a suponer –lo dudo– que consiguen hacernos desaparecer. ¿Crees que se van a quedar ahí? Irán a por el colectivo completo. Cuando acaben aquí, ¿crees que no irán a por el aborto?

La denominada «ley trans» ha sido uno de los mayores logros del activismo LGTBQ+ y fue objeto de intensos debates parlamentarios. ¿A qué se debió tanto revuelo?

No era revuelo por la ley. Era un revuelo por la vida y la existencia de las personas trans, no nos vamos a engañar. Esto no



ENTREVISTA ▽

eliminar a un grupo de personas se anestesian las conciencias y se crea un caldo de cultivo que es odio puro. En este momento, las personas trans somos como una cortina de humo. En el fondo, todo esto es una distracción masiva de las inmigraciones, las deportaciones, los problemas en sanidad pública... Y en el medio, estamos nosotras.

Ante el avance de la ultraderecha y los discursos de odio en el mundo, ¿cree que corren peligro los derechos en España?

Todos los derechos, cualquiera de los avances democráticos, corren peligro: la igualdad en el matrimonio, las leyes trans, la violencia de género, el aborto, todo tipo de libertades... Hay un avance bastante notable de la ultraderecha y de los discursos de odio en televisión, se le da mucha cobertura. Se da cotidianeidad a la transfobia, de la misma manera que se le daba a la violencia machista principios de los ochenta. Estamos en un momento en el que machacar a las personas transexuales es algo cotidiano.



Tengo espejos en mi casa y sé quién soy. No porque alguien diga que no existo voy a dejar de existir

es cuestión de un determinado derecho. Ahora mismo, en el mundo entero se cuestiona la vida, la libertad y la dignidad de las personas trans. Lo estamos viendo en Estados Unidos: les devuelven los DNI y pasaportes otorgados en el momento de nacer, independientemente de la identidad que tengan hoy. En el mismo sentido, en Reino Unido, pretenden obligar a las personas trans a usar los baños que se corresponden con el sexo de nacimiento, no con el actual. Respecto a la ley trans, el revuelo era un refugio para poder ejercer el odio y manifestar el rechazo a las personas trans. A veces, la verdad está bajo múltiples disfraces. Tú te disfrazas de algo para ocultar la verdad o no hacer demasiado evidente que hay una cuestión de odio, segregación, rechazo, repugnancia o, sencillamente, desprecio.

¿Cree que las redes sociales perpetúan este tipo de discursos?

El problema no son las redes sociales. El problema es que en ellas se produce un goteo que ya traspasa la vida real, la calle, la cotidianidad. Por la calle, lo único que me encuentro son chicas que vienen a decirme que están conmigo. Cuando era joven no había redes y, de aquel entonces, recuerdo algo muy interesante, una frase hecha que decía: «como son pocas, necesitan hacer mucho ruido».

¿Qué diría a quienes niegan que las mujeres trans son mujeres?

Podrán negar lo que les dé la gana. Yo tengo espejos en mi casa y sé quién soy. No porque alguien diga que no existo voy a dejar de existir. Ahora se aferran del sexo biológico... Biológicas somos todas desde que nacimos. La frase es de «tócate las narices». Antes de intentar

Bajo su punto de vista, ¿cómo se ha fraguado este odio colectivo?

Han tratado de deshumanizarlo todo. Primero, cuando opinaban sobre lo *queer* como si se tratara de un grupo de personas multidifuso. Luego, pasamos a ser números. Después, que si había que estar operada o no y, más tarde, hemos llegado a «pegarle» al feminismo de toda la vida para decir que ser mujer radica única y exclusivamente en la genitalidad, cuando el feminismo, precisamente, dice que las mujeres somos mucho más que eso. Si las feministas precursoras levantaran la cabeza,

¿Qué mensaje daría a las nuevas generaciones que se enfrentan hoy a estos discursos de odio, cada vez más explícitos?

Resistencia, resiliencia y ni un paso atrás. Que usen todas las voces y alta-vozes, porque no nos van a devolver a los márgenes de donde veníamos.

¿Cómo ha cambiado Carla Antonelli con el paso del tiempo? ¿Qué le diría a la joven que un día decidió no rendirse?

Los fundamentos y los principios son inmutables. El carácter, las formas, se pueden modificar, de hecho, se modifican, pero los principios siguen intactos. Me podrán decir lo que quieran, pero nunca que he cambiado mis principios. Cada cual sabrá como mueve sus fichas, las mías siempre han estado en el mismo tablero y si me traiciono a mí misma, no viviría en paz. Si pudiese volver atrás, me diría que todo ha merecido la pena.

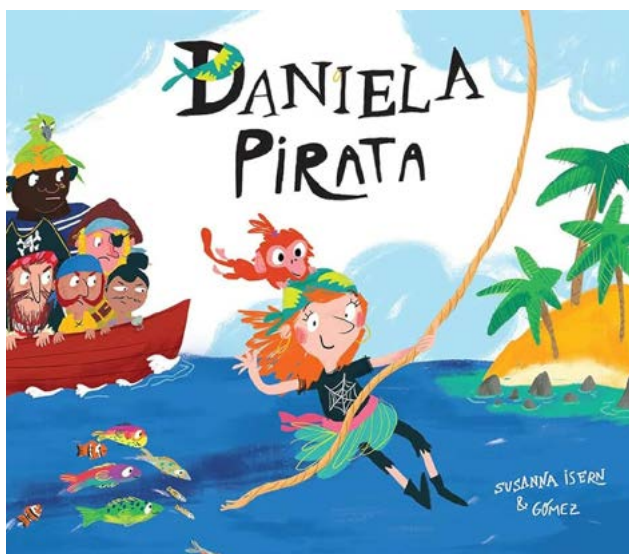




Estos
recursos están
disponibles
en el Fondo
documental del
CIADGE.



RECURSOS DIDÁCTICOS CIADGE



Cuento *Daniela Pirata* de Susanna Isern & Gómez

Temática: sexismo, feminismo, creatividad, roles y estereotipos de género, educación en valores.

Personas destinatarias: personas partir de 3 años.

Síntesis: Daniela sueña con ser pirata en el Caimán Negro. Pero Orejacortada y sus piratas no parecen muy contentos con la idea. Daniela tendrá que pasar difíciles pruebas. Pero, ¿y si estos piratas no quieren chicas en su barco?



Juego *Tutty*: un juego de familias diversas

Temática: diversidad, educación afectivo-sexual, valores éticos y sociales, roles y estereotipos de género, educación en valores.

Personas destinatarias: personas partir de los 8 años.

Síntesis: juego narrativo-didáctico de naipes coleccionables en el que se desmontan prejuicios para comprender que las relaciones familiares se fundan en el cariño y el respeto. Los fines educativos de esta baraja de cartas son: promover el respeto a la diversidad afectiva, sexual y familiar y contribuir a la superación de los prejuicios y estereotipos de género ofreciendo modelos alternativos de convivencia. Recurso pensado para ejercitar las siguientes competencias: competencias sociales y cívicas, la comunicación Lingüística y aprender a aprender.



LEER EN FEMENINO



La mala costumbre

Portero, Alana S.
(1978-)

Barcelona: Editorial
Planeta Seix Barral, 2023.
254 p. ; 23 cm.

ISBN 978-84-322-4212-0

Narrada desde una singular y desgarradora voz en primera persona, *La mala costumbre* recorre la adolescencia de una niña atrapada en un cuerpo que no suele habitar, que intenta comprenderse a sí misma y al mundo en el que vive, desde su infancia en una familia de clase

obrero en el barrio de San Blas, arrasado por la heroína en los años ochenta, hasta las noches clandestinas en el centro de Madrid de los noventa.

* Libro perteneciente a la tercera edición del Club de Lecturas de Género del CIADGE.

Libros disponibles
para consulta y
préstamo en el
Fondo documental
del CIADGE.



Género y matemáticas

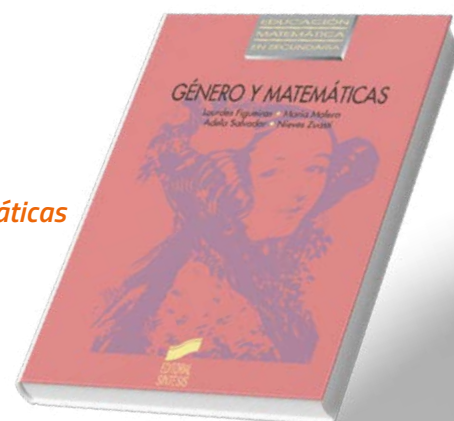
Lourdes Figueras,
María Molero,
Adela Salvador
y Nieves Zuasti

Editorial: Síntesis

Páginas: 208

Fecha de publicación: 1998

ISBN: 978-8477384717



Síntesis: Este libro recoge los frutos que se han considerado más interesantes en el quehacer coeducativo y pretende dar una visión actual y práctica sobre la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas que elimine cualquier tratamiento desigual. Incorpora además una revisión de mujeres matemáticas destacadas a lo largo de la historia.



Mujeres trabajadoras

realidades y conquistas en
las voces de las que luchan

Sectores precarizados, trabajos y cargas invisibilizadas, desigualdad en el acceso al empleo y a la carrera profesional, riesgos laborales, jornadas parciales y violencias en el entorno laboral son algunas de las realidades a las que se enfrentan muchas mujeres en su día a día. En este contexto, la lucha por los derechos laborales adopta nuevas formas. Sindicalistas y trabajadoras toman la palabra para visibilizar estas realidades y conquistar el camino hacia un empleo más justo, seguro e igualitario.

Aunque las mujeres siempre han trabajado dentro y fuera del hogar, con o sin salario, con o sin reconocimiento, su incorporación al mercado laboral y al empleo remunerado ha estado –y está– atravesada por desigualdades estructurales. Las mujeres siguen copando los sectores más precarizados, asumiendo contratos más inestables, jornadas parciales no deseadas y tareas feminizadas que continúan sin tener el mismo valor que las asociadas al ámbito masculino. Además, «las principales discriminaciones de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral son las mayores dificultades de acceso al empleo, al puesto deseado y al mantenimiento estable y constante de la carrera profesional, la segregación ocupacional, el techo de cristal, la brecha salarial, las jubilaciones tardías debido a carreras de cotización incompletas y la falta de la corresponsabilidad», explica Victoria Zumalacárregui, secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de UGT. El trabajo de cuidados, tan esencial como ignorado, no ha desaparecido: simplemente ha quedado fuera de la estadística y, en la mayoría de los casos, sin salario. Esta carga hace que unos 7,7 millones de mujeres en Europa no puedan participar en el mercado laboral debido a tener que prestar esos cuidados, según indica la Comisión Europea.

A pesar de que en 2025 se han alcanzado cifras récord de mujeres en activo y conquistado derechos que suponen un paso más en la igualdad, persisten brechas, como la mayor incidencia de paro y de la jornada parcial entre las



mujeres. La lucha por la igualdad en el mundo laboral implica mejorar la conciliación, «reivindicando la valorización y dignificación de las condiciones de trabajo en sectores feminizados, como los de los cuidados y el empleo del hogar, luchando contras las violencias y apostando por la negociación colectiva como vía principal para llevar la igualdad a las empresas y al mundo del trabajo», explicó Carolina Vidal, secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, con motivo de la manifestación por el Día Internacional del Trabajo.

Y la desigualdad no se queda ahí. Para Montse Sánchez, Secretaria General de la CGT en Cataluña, hay que visibilizar los riesgos psicosociales derivados de la doble presencia, pero también de una «tercera y una cuarta presencia, ya que afectan de forma transversal a distintas esferas de nuestras vidas. Señalar únicamente en una doble presencia la sobrecarga a la que estamos expuestas las mujeres es injusto. Esa doble presencia solo contempla una doble jornada al integrarnos en el trabajo remunerado, compaginado con el trabajo de cuidados no remunerado. Obviando un derecho tan simple y necesario como disponer de espacios de ocio sin tener que asumir las tareas domésticas y los cuidados durante esos momentos. Autoproclamarte como una mujer que disfruta de su tiempo libre defendiendo el derecho a no cuidar, también te expone a riesgos psicosociales derivados del concepto que mantiene una gran parte de la sociedad sobre las mujeres. A eso, hay que sumarle la carga añadida que tenemos las mujeres activistas y/o sindicalistas»

Mujeres en sectores masculinizados

Existen espacios configurados históricamente desde y para lo masculino. La cultura organizativa, los ritmos e incluso los propios convenios están pensados para trabajadores tipo que no responden a la realidad de muchas mujeres. Por eso, su presencia en sectores como la industria, la energía, la construcción o la tecnología sigue siendo escasa: «hay ocupaciones en las que la presencia de la mujer está muy por debajo de la que presenta el ámbito en conjunto: personal especializado en construcción, personal especializado en trabajos agropecuarios, personal conductor y operador de maquinaria móvil y personal de servicios de protección y de seguridad», explican desde CCOO. Estas mujeres también enfrentan múltiples barreras. Una es el subempleo por sobrecualificación, que provoca que muchas trabajadoras estén contratadas en un grupo ocupacional inferior al que le correspondería por su nivel de formación académica, lo que se traduce en pérdida de autonomía económica, estancamiento

profesional y desmotivación. A esto se suma las jornadas parciales involuntarias –más comunes entre las mujeres– y dificultad para conciliar en sectores donde la flexibilidad laboral suele estar ausente: «las políticas empresariales no están enfocadas con una perspectiva feminista que garantice la incorporación de las mujeres al trabajo productivo sin condenarnos a una sobrecarga extrema debido a que los trabajos de cuidados recaen exclusivamente en nosotras», insiste Montse Sánchez.

Del mismo modo, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, «existe una clara falta de perspectiva de género», alerta también la representante de CGT. Los riesgos no afectan igual a hombres y mujeres, pero los sistemas de prevención han sido diseñados con un modelo masculino estándar. «No se tienen en cuenta las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, su prevención y las diferentes consecuencias que tienen para la salud, lo que repercute en una deficiente gestión de la prevención de riesgos laborales. Un ejemplo es la mayor prevalencia de problemas de salud mental que presentan las mujeres frente a los hombres, asociados a altos niveles de estrés laboral e influenciados, en gran medida, por

La lucha sindical debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas, actuaciones y espacios sindicales



las diferencias con las que las mujeres participan en el mercado de trabajo. Otro ejemplo son las mujeres que trabajan en contacto directo con clientes de la empresa, que denuncian altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y *bullying*. En general, las mujeres ocupan trabajos donde se producen más riesgos psicosociales, pero no tienen un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral ni en la prevención de riesgos laborales», añade Zumalacárregui.

Violencia laboral y acoso sexual y por razón de sexo

La violencia en el ámbito laboral no se limita a episodios extremos o explícitos. Tiene muchas formas, algunas normalizadas, otras invisibilizadas, pero todas con consecuencias profundas para quienes las sufren. «En 2018 comencé a darme cuenta de que, tras una diferencia con un señor por decir lo que yo pensaba, cada vez que buscaba trabajo en un hotel y, tras valorarme positivamente, en un plazo no superior a 15 días, me despedían con la excusa de baja ocupación, cuando



todo el mundo sabe que tanto Adeje como Arona son municipios turísticos por excelencia que mantienen cifras récord en turismo», explica Mónica García, presidenta de la Asociación Kellys Unión Tenerife. «Algunas de mis compañeras también han sido coaccionadas y nos enfrentamos a maltrato físico y psicológico, no solo debido a la cantidad de trabajo brutal que se nos asigna, sino en muchas ocasiones a las vejaciones de superiores, que tienen claro que, si no te gusta lo que hay, la puerta está indicada en carteles luminosos y la cola del paro, llena».

Sin embargo, la coacción y el acoso psicológico o *mobbing* no son las únicas formas de violencia que sufren las trabajadoras. El acoso sexual en el trabajo ha afectado a 4,4 millones de mujeres en España¹, lo que supone casi el 30 % de las trabajadoras –con una tasa de incidencia mayor entre las más jóvenes–, pero solo el 3 % interpone una denuncia ante la policía. Aunque existen protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas, muchas veces no existe voluntad real de aplicarlos: «faltan canales de denuncia seguros y confidenciales para denunciar sin miedo a represalias, faltan investigaciones exhaustivas y medidas correctivas rápidas y eficaces, hay dificultades serias a la hora de gestionar los casos, sobre todo, para evitar que las situaciones de acoso se prolonguen o se repitan, se incumple la obligación de la empresa de proteger a las víctimas de acoso laboral desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva, se incumple la obligación de la empresa de informar y consultar con el comité de empresa o la RLT, y se incumple la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad o de formar a sus plantillas sobre el acoso laboral», denuncia Zumalacárregui.

Además, «Es importante la responsabilidad por parte de la empresa para velar por la reparación del daño y la “no revictimización”. El constructo social sobre los falsos mitos de las denuncias de acoso también sigue siendo una dificultad», añade Sánchez

Reivindicaciones laborales de la Asociación Kellys Unión Tenerife

- Eliminar la brutal carga de trabajo a la que las camareras de piso están sometidas diariamente.
- Reconocer sus enfermedades como profesionales.
- Conseguir la jubilación a los 58 años, media de lo que puede permanecer una camarera realizando este trabajo durante muchos años, de forma saludable.

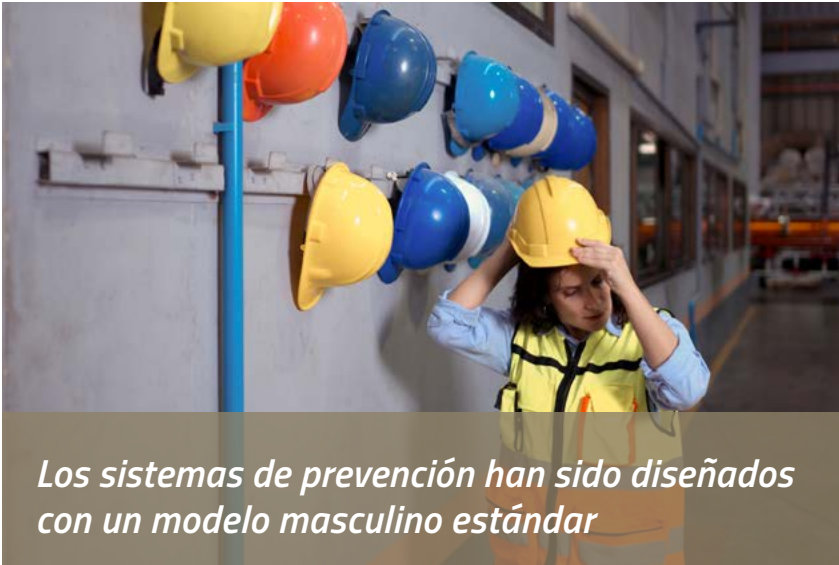
Lucha sindical

«Tenemos un estado del bienestar incompleto en su articulación, que mantiene un sesgo de género, ya que se asienta sobre la adscripción patriarcal de los cuidados familiares no remunerados a las mujeres y sobre la devaluación de las ocupaciones feminizadas de cuidados y atención a las personas», afirman desde CCOO. Por eso, la lucha sindical debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas, actuaciones y espacios sindicales.

En las negociaciones colectivas, conceptos como «cuidados, corresponsabilidad institucional y empresarial, permisos retribuidos inclusivos, prevención de riesgo con perspectiva de género, reparación, familias monomarentales, etc., son conceptos que no han estado integrados durante siglos como pilares fundamentales en las negociaciones colectivas y, por lo tanto, no han sido objeto de discusión como sí lo han sido otros que se presuponen imprescindibles en una negociación», recuerda Sánchez, de CGT. Por lo tanto, es necesario ponerlos de relieve ante una mesa negociadora para concienciar sobre las necesidades de las trabajadoras.

Para Zumalacárregui, de UGT, «el sindicalismo es y será feminista... o no será. El papel central del sindicalismo feminista en la defensa de unas condiciones laborales dignas, justas, de calidad e igualitario está fuera de toda controversia.

¹ Datos de la Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022 sobre acoso sexual en el trabajo. Ministerio de Igualdad.



Los sistemas de prevención han sido diseñados con un modelo masculino estándar

Vivimos tiempos difíciles. En un contexto internacional de ola reaccionaria donde se están rearmando los discursos de odio para cuestionar y socavar los avances en derechos, el papel de los sindicatos de clase, de las trabajadoras y trabajadores y de las mujeres sindicalistas es clave, ya que se rebelan como agentes centrales de cambio y acción, de transformación social. El reto está en impulsar el diseño de propuestas claras para avanzar en un nuevo contrato social que camine hacia horizontes basados en la convivencia, los derechos, la solidaridad y la justicia social. Un camino que no es posible sin un sindicalismo feminista fuerte que, ahora mismo, se enfrente a un contexto hostil y contrarreste y frene enérgicamente la creciente reacción antifeminista entre los hombres jóvenes que abanderan la ultraderecha en todo el mundo».

Entre los principales retos a los que se enfrentan las sindicalistas se encuentran la «ruptura definitiva con las residuales barreras estructurales, tanto las propias de las organizaciones sindicales, como las instaladas en los procesos de la negociación colectiva, haciendo gala de una verdadera aplicación de la perspectiva de género. Tenemos que ser más participando en la actividad sindical: más RLT mujeres, aumentar nuestra presencia en los comités de empresa, en los órganos de toma de decisión de los sindicatos, en sus estructuras. Necesitamos igualmente que nuestras propuestas sigan ganando peso en las plataformas de los convenios colectivos y en las mesas de negociación, y que constituyan líneas rojas en los procesos negociadores», insiste Zumalacárregui.

Sin embargo, también se puede luchar desde otros ámbitos, como demuestra la Asociación Kellys Unión Tenerife. «Organizarnos desde fuera de los sindicatos mayoritarios implica que muchas mujeres vayan entendiendo este movimiento. No somos un sindicato y no pertenecemos a ningún partido político, sino que somos una asociación sin ánimo de lucro, cuyos gastos salen de nuestro propio bolsillo, pero queremos que las mujeres comiencen a informarse sobre los convenios, nuestros derechos, nuestras obligaciones y todas aquellas cosas que sirvan para enfrentarse a problemas cotidianos como los despidos, las excedencias o los permisos. Nosotras atendemos muchas consultas de manera gratuita y tenemos personas que apoyan. Si fuéramos conscientes de la importancia de actuar unidas, las cosas serían muy diferentes y en vez de perder derechos, los ganaríamos».

Otra lucha que nace desde los márgenes del sindicalismo tradicional es la de SINTRAHOCU (Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados), que reivindica los derechos de las más de 565 000 personas empleadas en el sector del hogar y los cuidados, de las que el 87 % son mujeres y el 69 % son extranjeras. Desde una práctica colectiva que combina la denuncia, la formación y el acompañamiento mutuo, impulsan una agenda feminista que visibiliza las desigualdades que atraviesan a las trabajadoras más invisibilizadas del sistema. Su experiencia demuestra que el sindicalismo no solo se transforma desde dentro, sino también desde fuera, tejiendo alianzas, ocupando el espacio público y exigiendo políticas que reconozcan el valor social y económico de los cuidados.



Empleos precarios. Y los feminizados, aun más precarios

El acceso al empleo remunerado no ha garantizado igualdad de condiciones para las mujeres. Más del 55 % de los contratos temporales y el 73 % de los empleos a tiempo parcial en España los ocupan mujeres, una circunstancia que, en muchas ocasiones, no es voluntaria. Esta precariedad se concentra especialmente en sectores feminizados, como limpieza y cuidados, donde las mujeres constituyen entre el 76 % y el 87 % del total de la plantilla, según diversos estudios. Estos sectores, esenciales para el sostenimiento de la vida, siguen estando entre los peor remunerados y con menor reconocimiento social. Además, alrededor de 22 % de la ocupación femenina total es a tiempo parcial, lo que supone que casi una de cada cuatro mujeres en el mercado laboral se encuentra en esta situación.

Lejos de responder a una libre elección, esta distribución laboral refleja una segmentación estructural del empleo por razones de género que mantiene a las mujeres en la base de la pirámide laboral, con menor protección y más dificultades para acceder a derechos laborales plenos.

Fuentes:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Cp6.Acosos_sexual_en_el_trabajo.pdf

https://www.ivie.es/es_ES/pt-doc/part-time-work-and-retirement-in-spain-towards-system-without-gender-discrimination/

<https://www.ccoo.es/aa8cd972c6bea-419749bb0b95cd51e39000001.pdf>

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1977.pdf>

Violencia obstétrica y feminización del cuidado: el valor invisibilizado de las matronas

El 25 de mayo, Día Internacional de la Lucha contra la Violencia Obstétrica, es una fecha clave para visibilizar una de las formas más normalizadas y silenciadas de violencia de género: aquella que se ejerce en los espacios sanitarios durante el embarazo, el parto y el posparto. Se trata de un fenómeno estructural que no puede desvincularse del sistema biomédico patriarcal ni de las relaciones de poder que lo sostienen.

En este escenario, la figura de las matronas representa una oportunidad en el avance para la eliminación de esta forma de violencia. También en mayo, el día 5, Día Internacional de la Matrona, se pone en valor a estas profesionales con formación específica en salud sexual y reproductiva, que pueden desempeñar un rol clave en la defensa del parto respetado, la autonomía de las mujeres y la humanización de los cuidados.

La asociación de matronas destaca la importancia de la información y, muy especialmente, el consentimiento informado, como uno de los déficits en la atención al nacimiento en España. Indican que si bien el término violencia produce rechazo entre los y las profesionales porque no se trata de algo intencional, sí que apunta a que en muchas ocasiones existe un abuso de poder porque la relación entre embarazada y profesional no es de igual a igual, máxime en un momento de vulnerabilidad de las mujeres. Cuando se priva a las mujeres de la información adecuada para decidir cómo quieren ser atendidas, bajo la justificación de que el



o la profesional sanitaria es quien sabe, se vulneran sus derechos.

La labor de las matronas ha sido históricamente feminizada, no solo porque en su mayoría son mujeres, sino porque se inscribe dentro del ámbito de los cuidados: un espacio sistemáticamente relegado en la jerarquía sanitaria. Aunque su conocimiento técnico y su acompañamiento abarcan momentos vitales —desde el embarazo hasta la lactancia, pasando por la educación sexual o la menopausia—, su reconocimiento profesional y simbólico sigue siendo insuficiente.

La invisibilización de las matronas y la violencia obstétrica no son fenómenos aislados. Ambas expresan estructuras de poder que subvaloran lo femenino y lo reproductivo, reflejando una profunda desigualdad de género en el sistema de salud. Según datos internacionales, las mujeres constituyen aproximadamente el 70% de la fuerza laboral sanitaria, y superan el 90% en profesiones como enfermería y obstetricia. Sin embargo, solo el 25% de los cargos directivos en el sector están ocupados por mujeres.

Esta feminización se traduce también en términos económicos. Un estudio de *BioMed Central* señala que por cada aumento del 1% en la proporción de mujeres dentro de una profesión sanitaria, el salario promedio disminuye un 8%, revelando una penalización directa asociada al género.

Pero, por otro lado, también forman parte de un sistema institucional que no siempre garantiza estos principios y que, en ocasiones, perpetúa la misma violencia que se busca erradicar.

En contextos donde priman los protocolos por encima del consentimiento informado se terminan ejerciendo o legitimando prácticas de control y violencia. Episiotomías rutinarias, inducciones sin justificación médica, infantilización, tratos despectivos o negligencia emocional son parte del repertorio de la violencia obstétrica que relatan muchas mujeres. En España, según datos del Observatorio de Violencia Obstétrica, el 44,4% de las mujeres encuestadas considera haber sido sometida a procedimientos innecesarios o dañinos durante el parto, y al 83,4% no se les solicitó consentimiento informado.

La lucha contra la violencia obstétrica probablemente requiera una transformación profunda del sistema sanitario, desde una perspectiva feminista, interseccional y centrada en los derechos. Esto implica cuestionar no solo los modelos médicos hegemónicos, sino también las dinámicas internas de las propias profesiones de cuidado. Valorar el rol de las matronas es parte de este proceso.



EN BREVE

«20 AÑOS DE AMOR»

España conmemora, este 2025, dos décadas desde la aprobación del matrimonio igualitario, un hito legislativo que transformó el panorama legal y social existente. La ley, aprobada el 30 de junio de 2005 y en vigor desde el 3 de julio del mismo año, convirtió a España en el tercer país del mundo en legalizar el matrimonio entre personas del mismo

sexo, tras los Países Bajos y Bélgica. Desde su implementación, se han celebrado más de ochenta mil matrimonios entre personas del mismo sexo en España, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) referidos a 2024.

En las celebraciones del Día del Orgullo LGBTIQ+ el próximo 28 de junio, varias entidades de han hecho eco de este aniversario. La FELGTBI+ difunde la campaña “Con Orgullo, sí quiero”. Recuerdan en ella como el matrimonio

igualitario cambió las vidas de las personas del colectivo, a sus familias y a la sociedad, demostrando “que otro país era posible: un país más justo, más libre, más igualitario. Fue gracias a nuestra voz en las calles y a nuestro incansable activismo. Pero hoy sabemos que cada derecho que logramos puede verse amenazado”

Por su parte, El MADO (Madrid Orgullo), ha hecho suyo el eslogan «20 años de amor» para conmemorar el 20 aniversario del matrimonio igualitario en España



Diversidad familiar

Unipersonales, monomarentales, homomarentales, extendidas, numerosas o reconstituidas, el modelo de familia ha evolucionado con el tiempo y abarca una diversidad tan grande como las personas que las forman.

El 15 de mayo se celebró el Día Internacional de las Familias. Desde su primera conmemoración, en 1994, el concepto de familia –que la ONU considera como la unidad básica de la sociedad– ha experimentado una profunda transformación. Frente a una concepción tradicional, centrada en el modelo biparental heterosexual con hijos e hijas, la realidad demográfica y social actual de España muestra una gran pluralidad de formas familiares.

Según el Observatorio de las Familias, en su estudio de 2024 sobre la estructura y evolución de la población en España, actualmente existen 19,33 millones de hogares con una clara tendencia hacia la disminución del tamaño medio. Aunque aquellos conformados por dos personas siguen siendo los más frecuentes, los hogares unipersonales ya superan los 5,4 millones, entre los que destacan los formados por mujeres mayores de 65 años, que tienen mayor presencia relativa en municipios con menos de cien habitantes. Entre aquellos constituidos por más de una persona, casi el 60 % está compuesto por parejas con o sin descendencia. Además, uno de los cambios más significativos es el crecimiento sostenido de los hogares con una sola persona progenitora, que alcanzaron los 2,16 millones en 2021 –en Canarias, este tipo de hogar constituye casi el 12 % del total–, con un predominio claro de los encabezados por mujeres. Estas unidades familiares presentan mayores índices de vulnerabilidad socioeconómica,

especialmente en términos de pobreza laboral y dificultad de conciliación. Si tienen más de un hijo o hija, se consideran familia numerosa y, especialmente los encabezados por mujeres, enfrentan mayores dificultades de acceso y estabilidad habitacional, lo que se traduce en una mayor exposición a situaciones de alquiler precario, sobrecarga de gastos y vulnerabilidad residencial.

Asimismo, aunque las parejas del mismo sexo, con o sin hijos e hijas, representan un porcentaje aún minoritario o menos visible entre los hogares, su presencia se ha estabilizado y diversificado. Como las familias reconstituidas o las familias extendidas, donde abuelos y abuelas u otros miembros de la familia comparten espacio de cuidados.

El Proyecto de Ley de Familias, actualmente en tramitación en el Congreso de los Diputados, recoge esta diversidad en cuanto a las situaciones familiares que requieren especial apoyo: familias numerosas; con una sola persona progenitora; con personas pertenecientes a los colectivos LGTBI; con nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples; con personas con discapacidad; con hijas o hijos de uniones anteriores; aquellas en las que alguno de sus miembros procede de otro estado o territorio, o de emigrantes retornados o con integrantes institucionalizados, entre otras.

La norma pretende reconocer la diversidad de modelos y situaciones familiares

FAMILIAS CANARIAS EN CIFRAS*

Unipersonales 27,3 %	Parejas sin descendencia 21,45 %
Isla con más hogares formados por parejas sin descendencia El Hierro (26,10 %)	Parejas con descendencia 35,12 %
Persona con responsabilidades familiares en solitario 11,83 %	Isla con más hogares monoparentales/monomarentales La Gomera (35,33 %)
Hogares con una o más personas mayores de 64 años 33,66 %	

*Datos del Instituto Canario de Estadística

presentes en la sociedad; la creación de un marco legal para una política integral de apoyo familiar, orientada a la mejora del bienestar y de la calidad de vida de las familias y sus miembros, mediante su protección económica y social; el reconocimiento del derecho a prestar y recibir cuidados, así como el derecho a la corresponsabilidad intrafamiliar y social, como pilares esenciales del funcionamiento de las instituciones y entidades; o la mejora de la protección social y económica de las familias, con especial atención a las situaciones de vulnerabilidad y la pobreza infantil.

La noción de familia no puede entenderse como una entidad homogénea, sino como un conjunto de relaciones y afectos que demandan estructuras de apoyo equitativas. La persistencia de desigualdades de género en la distribución del trabajo de cuidados, el acceso desigual a la vivienda en función del tipo de hogar y el impacto diferencial de la pobreza en las familias encabezadas por mujeres revelan que la igualdad formal no garantiza condiciones materiales equitativas.

En este escenario de cambio y pluralidad, resulta fundamental seguir avanzando en el reconocimiento y acompañamiento de todas las formas de familia presentes en la sociedad.



V



JUEVES
22 DE MAYO
9:30 HORAS

TERRERO INSULAR
DE LUCHA CANARIA
"JOSÉ ÁLVAREZ
GUTIÉRREZ"
(SANTA URSULA)

ENCUENTRO INSULAR

ENRÉDATE SIN MACHISMO

www.enredatesinmachismo.com



PARTICIPARON

CIEM VALLE TABARES

IES ADEJE

IES LAS GALLETAS

IES LA VICTORIA

IES MARÍA ROSA ALONSO

IES PADRE ANCHIETA

IES LA CRUZ SANTA

IES ARICO

IES SAN MARCOS

IES SABINO BERTHELOT

IES MARTÍN MIRANDA

IES GRANADILLA

IES MARINA CEBRIÁN

IES SERAFÍN PARDO

IES ALCALDE BERNABÉ

