

TENERIFE VIOLETA

"La brecha salarial tiene que ver con quién es 'la figura de guardia en casa' y quién es 'la figura de referencia en la oficina'."

Claudia Goldin, economista, académica y profesora, ganadora de un Nobel de Economía



Ana María Artiles Bolaños

COMISIONES OBRERAS CANARIAS



Mientras no exista una corresponsabilidad real y servicios públicos de cuidados suficientes, la brecha seguirá reproduciéndose.





FEBRERO 2026

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
- 19 ▶ EN MEDIOS, EN REDES

¿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

Mutilación genital femenina

Práctica que implica la alteración, lesión o extirpación de los órganos genitales femeninos con fines no médicos. Se realiza principalmente en niñas y adolescentes y constituye una grave violación de los derechos humanos. No aporta ningún beneficio para la salud y puede provocar graves complicaciones físicas, psicológicas y emocionales a corto y largo plazo. Para su erradicación, Naciones Unidas pone en marcha desde 2008 el **Programa Conjunto UNFPA-UNICEF para la eliminación de la mutilación genital femenina**. Actúa desde un enfoque integral que combina derechos humanos, igualdad de género, salud y educación. Su objetivo principal es transformar las normas sociales y de género que perpetúan la práctica, reforzando el liderazgo de mujeres y niñas. El programa apoya procesos comunitarios, marcos legales y políticas públicas, priorizando soluciones sostenibles lideradas por las propias comunidades.

Agenda

FEBRERO:

06 febrero

Día Mundial de tolerancia cero a la Mutilación Genital Femenina.

11 febrero

Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

18 febrero

Día Mundial de Solidaridad con la Mujer Saharaui.

22 febrero

Día Europeo de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.

¿Perteneces a una entidad y quieres recibir ejemplares impresos?
Contacta con el CIADGE



Eulalia Pérez Sedeño

Filósofa y profesora española, referente en el ámbito de los estudios de género aplicados a la ciencia y la tecnología. Su trabajo se ha centrado en analizar cómo las desigualdades de género, los sesgos androcéntricos y las estructuras de poder influyen en la producción del conocimiento científico. Desde el Departamento de Ciencia, Tecnología y Sociedad del Instituto de Filosofía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), ha impulsado una mirada crítica que promueve una ciencia más justa, inclusiva y socialmente responsable. Su labor ha sido clave para visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia, cuestionar modelos tradicionales excluyentes y contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación científica y tecnológica.

Actividades

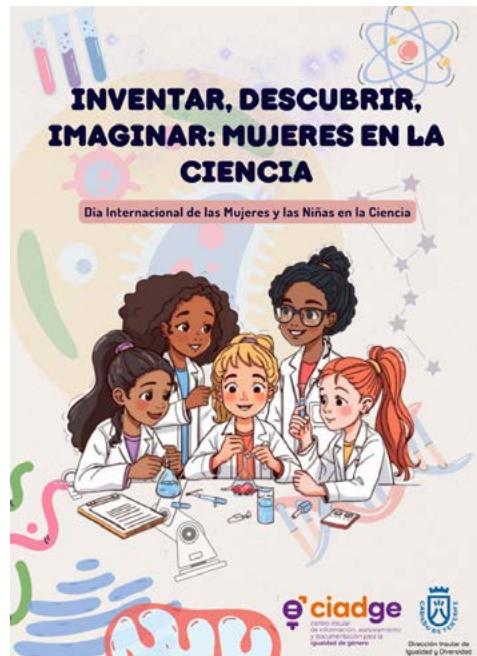
Actividad 11F "Inventar, descubrir, imaginar: Mujeres en la ciencia"

Con motivo del 11 de febrero "Día Internacional de las mujeres y las niñas en la ciencia" el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género del Cabildo de Tenerife (CIADGE), ha organizado la actividad "Inventar, descubrir, imaginar: mujeres en la ciencia" con el fin de visibilizar las aportaciones y descubrimientos de las mujeres en el ámbito STEM.

Esta actividad ha estado dirigida al 2º y 3er ciclo de primaria y se llevó a cabo en colaboración con los centros CEIP Baldomero Bethencourt Francés en Icod de los Vinos, CEIP Punta Del Hidalgo en San Cristóbal

de La Laguna y el CEIP Agache en Güímar los días 4, 5 y 9 de febrero.

Se desarrolló un taller en el que el alumnado trabajó en grupos para reflexionar sobre la aportación de las mujeres en campos STEM mediante la presentación de científicas reales como referentes, así como la realización de varias actividades grupales de reflexión y manipulativas sobre los inventos de estas mujeres a través de la exposición "Científicas Ilustradas". Este recurso didáctico que se encuentra disponible en el CIADGE para préstamo a entidades públicas y privadas así como centros educativos.



¿Eres profe y quieres recursos para trabajar la igualdad de género en el aula? ¡Esto te interesa!

El CIADGE del Cabildo Insular de Tenerife ofrece servicios de asesoramiento y documentación, poniendo a disposición de profesionales de la educación formal y no formal una completa colección de recursos didácticos para trabajar la igualdad, lenguaje no sexista, diversidad y prevención de las violencias de género desde Infantil hasta Secundaria. ¿Quieres trabajar igualdad en Infantil? El cuento "¿Hay algo más aburrido que ser una princesa rosa?" de Raquel Díaz Reguera habla de combatir estereotipos de género tradicionales. ¿Necesitas actividades para la ESO sobre relaciones no hegemónicas o educación afectivo-sexual? Conoce el recurso "¿Cómo te enredas tú en tu pareja y en tu vida? ¡Chequeal!" la APP y su simulación en web que permite chequear si hay creencias y actitudes machistas en las relaciones o en situaciones cotidianas. ¿Buscas cuentos que hablen de familias diversas,

corresponsabilidad o desmontar estereotipos? El libro "Todas son familias" de Mariana Guerra Barrios y David Yza te servirá para que se trabaje la empatía, el respeto, la inclusión y la aceptación, con la finalidad de ayudar a construir actitudes positivas hacia la diversidad. En la selección de cuentos infantiles y novelas juveniles que recopila el CIADGE encontrarás propuestas de lectura adaptadas a cada etapa. Consulta, solicita estos materiales y recibe apoyo especializado para integrar la perspectiva de género en tu ámbito de trabajo.

Recursos didácticos en materia de igualdad de género:



Catálogo cuentos infantiles y novelas juveniles:



► Primera reunión de constitución del Grupo Motor del Plan Estratégico de Prevención de la Violencia de Género en preadolescentes, adolescentes y jóvenes

El 28 de enero tuvo lugar la primera reunión para constituir y empezar a trabajar con el Grupo Motor del Plan de Prevención de la Violencia de Género en preadolescentes, adolescentes y jóvenes. Este grupo se concibe como un núcleo de personas que representan a entidades que trabajan con este colectivo y que están implicadas en la prevención de las violencias de género en estas etapas vitales, de manera transversal (igualdad, prevención de violencias de género, juventud, educación, cultura, deportes y urbanismo). Su función principal es dar seguimiento a la ejecución y evaluaciones del plan y asesoramiento a su implementación.

En el encuentro, en el que participaron más de 30 agentes, se sintetizó el trabajo realizado y se presentó el mapa actualizado de proyectos activos o de próxima

ejecución, que actualmente lleva identificados 61 iniciativas relacionadas con la prevención de violencia en jóvenes en toda la isla. Además, se comenzaron a establecer las claves de funcionamiento del grupo motor que, tras un impulso inicial, se reunirá cada seis meses.

Esta reunión ha tenido lugar como continuación de las dos acciones formativas en las que se abordó cómo desarrollar metodologías colaborativas con perspectiva de género, tanto para la intervención, sensibilización y formación en el ámbito de prevención de las violencias de género en preadolescentes, adolescentes y jóvenes, como en lo relativo a coordinación e investigación. Estos cursos han servido además para seguir conociendo y compartiendo retos y buenas prácticas de diferentes profesionales y



entidades que trabajan en este ámbito y como punto de partida de la configuración del grupo motor.

Están previstas dos nuevas reuniones para consolidar el grupo motor y posibilitar nuevas incorporaciones ante la necesidad de transversalizar las actuaciones del plan para los ámbitos. La siguiente será el 25 de febrero en el Cabildo de Tenerife y posteriormente se volverán a encontrar *on line* el 12 de marzo.

► ¿Cómo implementar medidas de igualdad de género en todas las áreas de las administraciones públicas?

Las entidades de la RIIGTV aprenden juntas en un nuevo encuentro temático

Las entidades de la Red Insular de Igualdad Tenerife Violeta se han reunido de nuevo el pasado 6 de febrero, en el Puerto de la Cruz, en el segundo encuentro temático "La transversalización de género en las políticas públicas". El objetivo de esta actividad era diseñar herramientas prácticas para la aplicación efectiva de la transversalidad de género en la Administración Pública, a partir de un diagnóstico participativo que recogiese las necesidades, experiencias y buenas prácticas de las entidades participantes. Y es que, para que las medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sean efectivas, deben estar en todas las fases y en todas las áreas de actuación de las administraciones y no sólo impulsadas desde las áreas de igualdad.



A lo largo de las reuniones celebradas entre abril y julio de 2025, se ha avanzado conjuntamente en la definición de contenidos, responsabilidades y objetivos de este encuentro para dar respuesta a desafíos como la falta de formación específica en transversalidad de género para personal técnico y político, especialmente en áreas como tesorería, intervención y gestión o las resistencias internas en las administraciones públicas y escasa voluntad política para implementar medidas de igualdad.

De este modo surgió la programación de este encuentro, que incluyó la ponencia "La transversalización de género en las políticas públicas" impartida por Raquel López García, consultora experta en igualdad de género y políticas públicas. Se pretendía visibilizar la normativa vigente y el marco conceptual de la transversalidad de género; diagnosticar colectivamente las necesidades de las entidades participantes y diseñar una herramienta práctica (como una guía o decálogo) que facilite la implementación de la transversalidad en diferentes áreas de la administración pública, potenciando el trabajo colaborativo. Asimismo, se compartieron algunas experiencias de buenas prácticas de transversalidad en administraciones de la isla de Tenerife: Ayuntamiento de Puerto de la Cruz, Ayuntamiento de Los Realejos y Cabildo de Tenerife. El encuentro generó gran interés, contando con la participación de 96 personas.

ACTIVIDADES DEL METV

CONOCIENDO A LAS ENTIDADES DE LA RIIGTV

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 Tacoronte



El Ayuntamiento de Tacoronte, a través de la concejalía de Mujer e Igualdad, trabaja en la implementación de políticas de igualdad para garantizar la protección de los derechos y oportunidades de las mujeres, siempre desde la perspectiva del cuidado y el buen trato y en enfoque de trabajo grupal, como eje transversal de todas las intervenciones del área.

Cabe destacar especialmente la "Mesa Municipal de Agentes Sociales para la eliminación de la violencia machista" como espacio de trabajo conjunto con agentes clave que operan en el territorio en la atención a las víctimas de violencia de género. Se trata de una estructura de participación de carácter técnico, promovido por la concejalía, que reúne desde 2020 a diversas entidades y personas clave en la atención a víctimas. Incluye, entre otras, a las concejalías de Mujer e Igualdad, de Servicios Sociales, de Educación y de Seguridad del municipio, a los servicios insulares de atención especializada a las víctimas, centros educativos, entidades del tercer sector, centros de salud y cuerpos de seguridad.

Entre sus principales objetivos se encuentran fortalecer la respuesta institucional para proteger y actuar frente a la violencia machista, construyendo soluciones más eficaces; prevenir la violencia de género recorriendo un

camino compartido; optimizar los recursos disponibles para acercarlos a las mujeres y a sus criaturas; generar sinergias de colaboración; crear itinerarios de coordinación; diseñar herramientas eficaces que potencien los resultados y ofrecer un espacio de cuidado para quienes cuidan.

Fruto del trabajo consensuado de la Mesa, se ha elaborado el "Manual Municipal de Buenas Prácticas para la Erradicación de la Violencia Machista", presentado en 2021, que sirve como guía para profesionales y entidades del municipio y da visibilidad al trabajo de todas las partes implicadas

Como respuesta a algunas de las demandas expresadas en la Mesa y resultado del trabajo colaborativo, se han puesto en práctica iniciativas como el Laboratorio Ecofeminista y de Buen Trato, o la reciente "Campaña digital de prevención de la violencia machista de 2025".

CONTACTO:

Concejalía de Mujer e Igualdad
Ayuntamiento de Tacoronte
Plaza del Cristo, s/n, 38350
Teléfono: 922563311 ext. 174

¿Cómo te gustaría que fuera el Boletín?



¡Cuéntanos!
Sólo son un par de minutos...

<https://forms.gle/uMAxiM29xENhWCK6>



¿Qué es el



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

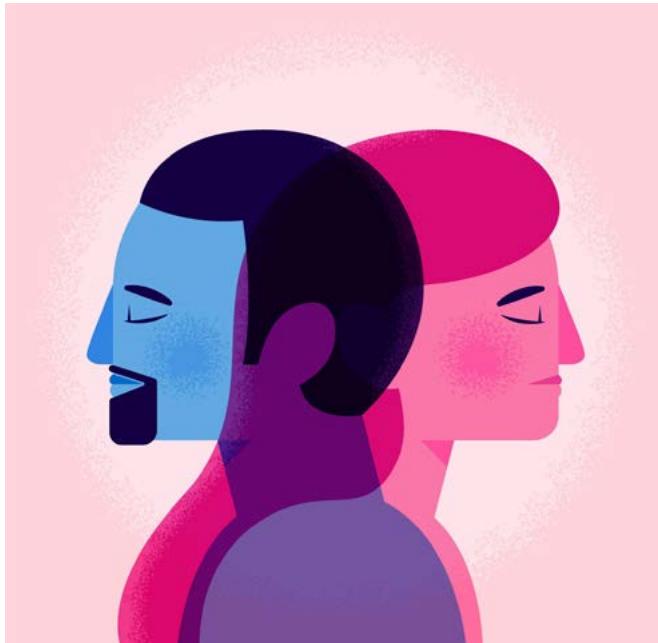
El Marco Estratégico de Actuaciones en políticas de igualdad de Género "Tenerife Violeta" (METV) es el instrumento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Isla de Tenerife, impulsado por el Cabildo Insular desde 2012. Es la herramienta para definir las prioridades en el desarrollo de estas políticas, a través de un modelo participativo y transparente, basado en el reparto de poderes entre agentes públicos y privados.

¿Qué es la



RIIGTV?

La Red Insular para la Igualdad de Género "Tenerife Violeta" (RIIGTV), es un conjunto de entidades públicas y privadas que adquieren un compromiso 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). Este compromiso implica además un trabajo colaborativo horizontal entre todas las entidades que pertenecen a la RIIGTV y que se estructuran en "Esfera Estado", instituciones públicas; "Esfera Mercado", empresas; y "Esfera del Tercer sector", asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.



Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (SSCE0212)

- 📅 Fecha: teleformación, convocatoria abierta
- 🕒 Duración: 610 horas
- 🕒 Descripción: Certificado de profesionalidad orientado a la formación especializada en igualdad de género. El curso capacita para diseñar, implementar y evaluar acciones que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ámbitos sociales, educativos y laborales. Aborda la incorporación de la perspectiva de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y la promoción de la participación social, con un enfoque práctico y orientado a la intervención profesional.
- 👤 Organiza: FAUCA – Federación de Áreas Urbanas de Canarias
- 🌐 Más información: <https://www.fauca.org/portfolio/ssce0212-promocion-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres-tenerife/>

Escuela de Empoderamiento para mujeres de Tenerife

- 📅 Fecha: presencial y on line, convocatoria abierta
- 🕒 Duración: actividades continuadas hasta septiembre de 2026
- 🕒 Descripción: Espacio seguro dirigido a mujeres de Tenerife en el que todas son protagonistas. La escuela ofrece talleres prácticos centradas en la autoestima, trabajo con el cuerpo, prevención de violencias de género, habilidades sociales, alfabetización
- digital y empoderamiento económico. Incluye además espacios abiertos de desahogo y encuentro, fomentando la participación, el apoyo mutuo y el fortalecimiento personal y colectivo.
- 👤 Organiza: Federación de Asociaciones de Mujeres Arena y Laurisilva
- 🌐 Más información: mujeres@arenaylaurisilva.org
Tfno: 922 888 514
whatsapp: 630 131 716



Accede aquí a la información sobre actividades de igualdad en Tenerife

AGENDA TENERIFE VIOLETA



CCOO CANARIAS

Ana María Artiles Bolaños



Mientras no exista una corresponsabilidad real y servicios públicos de cuidados suficientes, la brecha seguirá reproduciéndose.

Ana María Artiles Bolaños, nacida en Las Palmas de Gran Canaria, cuenta con más de tres décadas de trayectoria sindical en Comisiones Obreras, vinculada a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Se afilió el 1 de julio de 1995 al sindicato de Administración Pública y ese mismo año asumió su primera responsabilidad como delegada sindical en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias. Desde entonces, su recorrido ha estado marcado por el compromiso con la representación laboral, la organización interna y la participación en los espacios de concertación social, así como por la lucha contra las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral y la brecha salarial de género, analizada en los informes específicos de CCOO. Ha ocupado distintas secretarías en áreas como igualdad, afiliación, formación sindical y comunicación y, en 2025, forma parte de la ejecutiva canaria liderada por Vanesa Frahija, con responsabilidades en cultura del trabajo y patrimonio sindical. **Ana María explica que su vínculo con CCOO nace de sentirse identificada con sus principios y por ser el sindicato más cercano a la clase trabajadora. Hablamos con ella de la brecha salarial.**

¿Cómo se define hoy la brecha salarial de género y qué elementos estructurales es importante tener en cuenta para entenderla y hacerla visible más allá de la diferencia en los salarios medios?

Es la diferencia media de ingresos salariales entre mujeres y hombres. Para entenderla bien hay que mirar todo lo que hay detrás, y desde CCOO insistimos en que no debe considerarse la mera comparación de salarios, hay que profundizar en los factores estructurales que la perpetúan y ralentizan a su vez su erradicación. Es imprescindible atender a los factores estructurales que la sostienen (la segregación ocupacional y sectorial, la mayor presencia de mujeres en empleos precarios y a tiempo parcial, la infravaloración de los trabajos feminizados, las dificultades de promoción profesional, las interrupciones de las carreras laborales por cuidados y la persistencia de discriminaciones directas e indirectas en las empresas). Las mujeres se concentran en empleos peor pagados, tienen más contratos temporales y/o a tiempo parcial, asumen más cuidados y encuentran más obstáculos para

promocionar. Desde CCOO Canarias, seguimos de cerca la coyuntura del mercado de trabajo y, con carácter sistemático, el empleo más precario suele tener rostro femenino. Las mujeres son las protagonistas de la interrupción de la carrera profesional por los cuidados, de ahí que realicen la reducción de la jornada laboral, acepten trabajos a jornadas parciales por cuidados y responsabilidades del hogar y la familia o bien abandonan el mercado laboral. Estas decisiones pertenecen a un modelo familiar de roles heredados que se repiten entre generaciones, con lo cual se produce un efecto de arrastre en las cotizaciones y posteriormente, en la jubilación. También hemos analizado los datos de educación y se ha observado que desde las etapas tempranas en la educación se producen segregaciones de género que condicionan la elección de los estudios, y, aunque se han producido avances en la promoción de las carreras científicas en el segmento femenino, todavía se reproduce el patrón de carreras feminizadas y masculinizadas. La desigualdad en el trabajo está muy arraigada en el modelo social, y

a consecuencia de ello, encuentra un encaje cómodo en el modelo productivo. El prisma desde el cual hay que abordarlo no puede ser solamente entre empresas y clase trabajadora, es muy importante la participación del poder público, quien tiene la tarea de establecer los marcos normativos y la promoción de políticas públicas a favor de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Sólo así es posible el cambio de paradigma, tal y como se desprende del informe de CCOO Confederal de 2025, *"la implementación de políticas públicas de cuidados por los poderes públicos sería muy necesaria para acabar con la primera brecha laboral entre mujeres y hombres, la del acceso al empleo"*.

¿Qué importancia tiene el principio de "igual salario para trabajos de igual valor"?

Este principio es una herramienta crucial para combatir la discriminación salarial porque va más allá de lo que es pagar lo mismo por igual trabajo. Es preciso asegurar de forma fehaciente, que empleos con funciones distintas,





pero de igual cualificación, responsabilidad y esfuerzo, obtengan remuneraciones equitativas. Este enfoque nos permite corregir la infravaloración de los empleos, en especial los feminizados, y revisar cómo las empresas clasifican y pagan los puestos de trabajo. Desde CCOO defendemos este principio y su efectiva aplicación como esencial para cerrar la brecha salarial.

Según los informes y estadísticas actuales, ¿cómo ha evolucionado la brecha salarial en los últimos 10 años en España? ¿Qué datos principales destaca de los informes más recientes de CCOO en España?

En la última década ha mostrado una tendencia de reducción lenta y desigual, con avances vinculados principalmente a la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la mejora de algunos convenios colectivos y los cambios normativos en materia de igualdad retributiva como el registro retributivo, obligatorio para todas las empresas con independencia del tamaño. No obstante, los informes de CCOO advierten de que la brecha sigue siendo estructural y persistente, situándose aún en torno al 20 % en términos anuales (19,6%).

¿Qué diferencias o particularidades presenta la desigualdad salarial de género en Canarias comparada con el conjunto de España? ¿Y a qué se debe?

Los datos más recientes reflejan que las mujeres siguen concentradas en los tramos salariales más bajos, que la parcialidad y la temporalidad continúan teniendo un fuerte sesgo de género y que las dife-

rencias se agravan a medida que aumenta la edad y la antigüedad laboral. Desde CCOO Canarias, hemos hecho tres apuntes sobre la Brecha Salarial para nuestro caso. El primero de ellos hace referencia a que en nuestro territorio la brecha salarial es de las más bajas, dado que se parte de salarios masculinos más bajos que en el resto de España, no porque se hayan conseguido avances más espectaculares. Segundo, hemos detectado que la brecha se ha reducido pero porque se ha caído en las rentas más altas, no porque se haya producido un aumento generalizado de las rentas. Esto implica, que las mujeres con salarios más bajos están peor porque la brecha salarial es mayor. Tercero, pero no menos importante, en Canarias, la desigualdad salarial de género presenta algunas particularidades

propias del modelo económico y laboral del archipiélago con sectores feminizados. La temporalidad, la parcialidad involuntaria y la dependencia de sectores de bajo valor añadido intensifican la precariedad laboral de las mujeres y limitan sus trayectorias profesionales.

Los informes mencionan tres componentes principales que explican la brecha salarial (desigualdades previas, durante la vida laboral y discriminación en pensiones). ¿Podría comentaros un poco sobre cada uno?

Las desigualdades previas tienen que ver con la socialización de género, la elección de estudios y profesiones, y la segregación educativa, que condicionan el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones mejor remuneradas. Las desigualdades durante la vida laboral se refieren a los períodos de parón o ralentización de la carrera laboral por razones familiares derivadas de los roles de género socialmente impuestos, esto es, la mujer deja de trabajar para cuidar los hijos/as por ejemplo a falta de no existir otro mecanismo posible. Finalmente, la discriminación en las pensiones es una consecuencia de acumular a lo largo de la vida de las mujeres situaciones de discriminación y desventaja en diversos aspectos que se reflejan cuantitativamente en el mercado de trabajo, su acceso y continuidad. La explicación de la brecha de género en las pensiones se encuentra en la combinación de diversos elementos sociales, laborales y normativos, a lo largo de la carrera profesional y personal, que desembocan inevitablemente en la edad de retiro.



¿Qué efectos tiene en la vida de las mujeres más allá de la nómina, por ejemplo, en pensiones o autonomía financiera?

Desde CCOO subrayamos que la brecha salarial no es solo un problema laboral, sino también un problema social y de derechos. ¿Por qué? Porque la brecha salarial tiene un impacto directo, indirecto y prolongado en la autonomía económica de las mujeres, afectando toda su vida, aumentando su riesgo de pobreza, dependencia económica y exclusión social. La brecha salarial por sí misma a corto plazo y de manera directa, genera situaciones discriminatorias en el trabajo, pero indirectamente y a largo plazo, deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad frente a los hombres ante situaciones sobrevenidas, con menor capacidad económica, de ahorro e independencia que ha de corregirse con un escudo social vía prestaciones públicas y a golpe de normas que garanticen un marco jurídico seguro y con impactos reales.

¿Qué papel juegan la parcialidad del empleo y los cuidados no remunerados en explicar esta brecha?

La parcialidad del empleo, mayoritariamente femenina y en muchos casos involuntaria, es uno de los principales factores que explican la brecha salarial. Un gran número de mujeres trabajan menos horas no porque quieran, sino porque tienen que encargarse de los cuidados. Todavía permanece un reparto desigual de los cuidados y, en ausencia de servicios públicos suficientes, hacen que la brecha salarial se mantenga. A ello se suma la sobrecarga de cuidados no remunerados que siguen asumiendo mayoritariamente las mujeres, lo que limita su disponibilidad para el empleo a tiempo completo, la formación o la promoción profesional. Mientras no exista una corresponsabilidad real y servicios públicos de cuidados suficientes, la brecha seguirá reproduciéndose.

En el informe de Canarias 2025, ¿qué sectores o perfiles muestran mayores desigualdades salariales?

En Canarias, los sectores feminizados tradicionalmente son la hostelería, el comercio, los cuidados o los servicios socio sanitarios en los rangos salariales de menor cualificación. En otra instancia, también son sectores feminizados la Administración Pública y la educación.

¿Están funcionando los registros retributivos y las auditorías salariales obligatorias para destapar y corregir la discriminación salarial en las empresas?

Estas herramientas son importantes para hacer visible la desigualdad salarial, pero todavía no se están usando todo lo bien que deberían. En muchas empresas se cumplen solo de forma formal. Para que funcionen de verdad, hace falta más control y que se adopten medidas concretas cuando se detectan desigualdades. Desde CCOO valoramos positivamente la implantación de los registros retributivos y las auditorías salariales como herramientas necesarias para la transparencia, pero advertimos de que su eficacia es todavía desigual. En muchos casos se cumplen de forma formalista, sin análisis real ni medidas correctoras. Su éxito depende de una mayor implicación de las empresas, aumento de la vigilancia de la Inspección de Trabajo, de la participación efectiva de la representación sindical y de que se traduzcan en planes de acción concretos.

¿Qué medidas proponen para reducir de forma real la brecha salarial?

Reforzar la negociación colectiva con perspectiva de género, aplicar correctamente la valoración de puestos de igual valor, reducir la parcialidad involuntaria, mejorar los salarios en sectores feminizados, desarrollar servicios públicos de cuidados, avanzar en corresponsabilidad, fortalecer la inspección laboral y garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa de igualdad retributiva.

¿Qué responsabilidades están asumiendo las administraciones públicas, empresas y sindicatos para acelerar el cese de estas desigualdades?

Las administraciones públicas deben liderar con políticas activas de igualdad, recursos suficientes y control efectivo. Las empresas tienen la responsabilidad de cumplir la ley, revisar sus estructuras salariales y eliminar discriminaciones. Los sindicatos, y en particular CCOO, asumimos un papel central en la negociación colectiva, la vigilancia del cumplimiento normativo y la sensibilización, actuando como garantes de los derechos laborales y de igualdad.

¿Qué indicadores o avances le gustaría ver en los próximos informes para decir que realmente se están reduciendo?

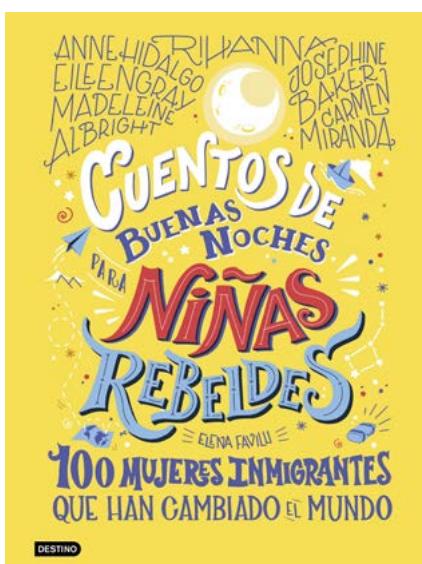
Nos gustaría ver una reducción sostenida de la brecha salarial anual y por hora, una disminución significativa de la parcialidad femenina hacia jornadas completas, una mejora de los salarios en sectores feminizados, un mayor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y, a largo plazo, una reducción clara de la brecha en pensiones. De igual modo, deseamos que la igualdad sea integral en toda la sociedad y además de manera transversal. Las brechas de género se dan en el entorno de trabajo más allá del salario, también es deseable eliminar la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo, el acoso por razón de género que sufren las mujeres y la discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+, que disfrutase plenamente y de manera efectiva de sus derechos laborales. Solo estos avances permitirán afirmar que se está avanzando de forma real hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres y efectiva para toda la clase trabajadora.





¿Sabes que
tienes disponibles estos
recursos y libros para
préstamo gratuito en el
fondo documental del
CIADGE?

RECURSOS DIDÁCTICOS CIADGE



"Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes 3" de Elena Favili y Francesca Cavallo

Temática: Arte, biografías, ciencia, derechos humanos y sociales, diversidad, educación en valores, feminismo, interculturalidad, roles y estereotipos de género, literatura.

Personas destinatarias: Personas de 7 a 12 años.

Sinopsis: Este volumen contiene 100 biografías de mujeres inmigrantes que se vieron obligadas a dejar su país de origen por varios motivos. Algunas buscaban mejores oportunidades, otras no tuvieron elección. Aquí encontrarás las historias de mujeres como Madeleine Albright, Asma Khan, Carmen Miranda o Rihanna. De chefs a cirujanas, pasando por músicas, políticas o campeonas deportivas. 100 nuevas historias que enseñarán a nuestras niñas a perseguir sus sueños, sin importar lo grandes que sean.



"Científicas" de Cristina Serret y Wuji House

Temática: Biografías, ciencia, educación ambiental, feminismo, valores éticos y sociales.

Personas destinatarias: Alumnado de Primaria, alumnado de Secundaria.

Sinopsis: Astrónomas, biólogas, ingenieras y muchas más que han hecho historia. En este libro descubrirás la vida de las mujeres más ingeniosas de la historia: arqueólogas, físicas, astrónomas... ¡todas ellas fueron científicas excepcionales! Entre otras, conocerás a la valiente cosmonauta que se convirtió en la primera mujer que viajó al espacio, a la brillante matemática que inventó el lenguaje de los ordenadores, y a la antropóloga que dedicó su vida a estudiar y proteger a los gorilas. ¡Porque las mujeres también hacen historia!



LEER EN FEMENINO

La mujer que escribió Frankenstein

Cross, Esther (1961-)

Sinopsis: Esther Cross sigue los pasos de Mary Shelley con la ayuda de distintos, sorprendentes materiales. La acompaña al cementerio donde la escritora, de pequeña, se instalaba a leer; estudia sus cartas, su diario, la observa en sus duelos. Y profundiza en el mundo que se gestaba a su alrededor: la Londres moderna, la ciencia del futuro, mediante la experimentación con cadáveres. En palabras de Mariana Enriquez, *La mujer que escribió Frankenstein* es “un libro hermoso y extravagante, sumamente original. [...] Un libro sobre Mary Shelley, sobre su época y su obra, sobre los personajes de la medicina clandestina y la Londres negra, sobre algunos escritores románticos y algunos cirujanos famosos—todos en un desfile compacto y absorbente, como un gabinete de curiosidades literario—, pero, sobre todo, es un libro sobre el cuerpo. En sus páginas, con un estilo sobrio y filoso, se corta carne como en una mesa de disección, carne viva y carne muerta”.



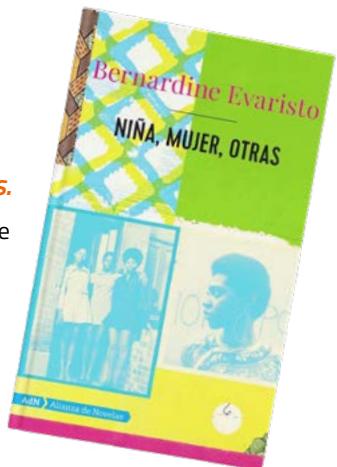
Libros disponibles para consulta y préstamo en el Fondo documental del CIADGE.



Niña, mujer y otras.

Evaristo, Bernardine (1959-)

Sinopsis: Con una prosa original y poética, Bernardine Evaristo realiza un poderoso retrato de mujeres de diferentes generaciones, creencias, clases, sexualidades, identidades y vivencias. Desde una bisabuela aguerrida que se niega a abandonar la granja que la vio nacer, hasta una universitaria que grita entre “aquí estoy yo” con todas las armas en su haber. En esta novela asistimos como espectadores a las vidas de doce personajes en algún punto de sus viajes particulares y sentimos como nuestra cada una de sus búsquedas: la de un pasado compartido, un futuro inesperado, un lugar al que llamar hogar, un sitio en el que encajar, un amante, una madre desaparecida un padre perdido e incluso, lisa y llanamente un rayo de esperanza. A lo largo de la novela, las historias de estas mujeres, todas diferentes, todas únicas, se entrelazan para decir alto y claro: “la cuestión es estar juntas”.





**Mujeres y vivienda:
sobrevivir
sin habitar**

Hablar de vivienda es hablar de derechos humanos, pero también de desigualdad de género estructural. El acceso a una vivienda digna constituye uno de los pilares básicos para el ejercicio efectivo de derechos sociales, económicos y políticos, tal como reconocen tanto la Constitución Española como los organismos internacionales de derechos humanos¹.

¹ ONU-Hábitat; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos – OHCHR: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/women-and-right-adequate-housing>

El archipiélago canario reúne condiciones que tensionan de manera específica el acceso a un hogar estable —insularidad, presión turística, escasez de parque público de vivienda, salarios medios inferiores a la media estatal y una elevada tasa de pobreza y exclusión social— e impactan de forma desigual sobre la población. Según la Encuesta de Condiciones de Vida, el 31,2 % de la población canaria se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)².

El género no actúa como un «factor añadido», sino como un eje estructural que condiciona las trayectorias residenciales. Cuando la vivienda falta, es precaria o el alquiler absorbe una parte desproporcionada de los ingresos, el impacto es mayor sobre las mujeres que tienen salarios y pensiones más bajas, que están fuera del mercado laboral para ocuparse de los cuidados con mayor frecuencia, que se encuentran en muchas ocasiones en situaciones de dependencia económica de sus parejas, que tienen cargas familiares en solitario. Es por ello que muchas renuncian a proyectos vitales, encadenan mudanzas, prolongan convivencias no deseadas o recurren a soluciones habitacionales informales que permanecen invisibles para los sistemas de registro.

Resulta fundamental, por tanto, ampliar el foco más allá del sinhogarismo visible para analizar el conjunto de dificultades de acceso a la vivienda, la precariedad residencial y los procesos de expulsión del sistema que afectan de manera específica a las mujeres. Tal y como señala la Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 2023-2030, el sinhogarismo es la manifestación más extrema de un continuo de exclusión residencial que comienza mucho antes de la pérdida total del hogar.³



La vivienda, base material de la vida cotidiana

La vivienda es el espacio donde se descansa, se cuida, se planifica y se desarrolla la vida cotidiana. Cuando el acceso a una vivienda digna falla, se desordena el empleo, se resiente la salud física y mental, se interrumpen trayectorias educativas, se debilita la seguridad personal y se dificulta el acceso a los recursos sociales y sanitarios.

En la actualidad, el acceso a la vivienda se ha consolidado como una de las principales preocupaciones sociales en el Estado español. El incremento sostenido del precio de la vivienda, tanto en compra como en alquiler, contrasta con la evolución de los salarios, generando una brecha creciente entre ingresos y costes residenciales. Esta brecha es especialmente acusada en Canarias, donde los salarios medios se sitúan por debajo de la media estatal y el esfuerzo económico destinado a la vivienda es significativamente mayor⁴.

El mercado del alquiler desempeña un papel central en esta dinámica. Diversos estudios alertan de que el alquiler absorbe una parte cada vez mayor de los ingresos disponibles, penalizando especialmente a quienes parten de posiciones laborales más precarias, con contratos temporales, jornadas parciales o trayectorias discontinuas, realidades fuertemente feminizadas⁵.

Vivir destinando una proporción desmesurada del salario al pago de la vivienda tiene impactos específicos sobre las mujeres. Con menor capacidad de ahorro y mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, muchas mujeres reducen gastos básicos, aceptan viviendas de menor calidad o peor localización y limitan su movilidad residencial. La opción de trasladarse a zonas periféricas para abaratar costes implica,

además, mayores tiempos de desplazamiento y dificultades de conciliación, especialmente relevantes en un contexto en el que las mujeres presentan menores tasas de permisos de conducir y mayor dependencia del transporte público.



Diferencias de género en el acceso a la vivienda

El género también condiciona el tipo de acceso a la vivienda. Las mujeres están sobrerepresentadas en el régimen de alquiler frente a la propiedad, una forma de tenencia caracterizada por una mayor inestabilidad, exposición a subidas de precios y rescisión de contratos. Esta desigualdad se agrava tras procesos de ruptura de pareja, separación o divorcio, en los que las mujeres suelen perder el acceso a la vivienda familiar y deben iniciar itinerarios residenciales más precarios⁶.

La Ley 12/2023, por el derecho a la vivienda, refuerza el marco de intervención pública incorporando herramientas como la declaración de zonas tensionadas, la limitación de subidas del alquiler y medidas de protección frente a desahucios, con especial relevancia para los hogares en situación de vulnerabilidad⁷. Desde una perspectiva de igualdad, estas medidas resultan clave para reducir las brechas de género en el acceso y la permanencia en la vivienda.



La expulsión del sistema de vivienda

Cuando un hogar pierde la vivienda, no pierde solo un espacio físico: pierde red comunitaria, entorno escolar, centro de salud y estabilidad laboral. En 2024, según datos del Consejo General del Poder Judicial, en Canarias se produjeron 1.732 lanzamientos judiciales, de los cuales 1.302 estuvieron vinculados a impagos de alquiler, consolidando este régimen como la principal vía de expulsión residencial⁸.

2 INE / ISTAC: <https://www.ine.es> y <https://www.gobiernodecanarias.org/istac>

3 Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030: <https://www.dsca.gob.es>

4 INE, ECV; ISTAC: <https://www.gobiernodecanarias.org/istac>

5 Provienda, "Mujeres y vivienda": <https://provienda.org/mujeres-vivienda-8m/>

6 Instituto de las Mujeres: <https://www.inmujeres.gob.es>

7 BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-12203>

8 CGPJ: <https://www.poderjudicial.es>



Aunque estas cifras no se desagregan por sexo, su impacto no es neutro. En los hogares con menores, personas dependientes o redes de cuidados que sostener, la pérdida de la vivienda intensifica la carga emocional y organizativa que recae mayoritariamente en las mujeres. En contextos de violencia machista, el desahucio o la imposibilidad de acceder a una alternativa habitacional puede convertirse en una forma de violencia institucional añadida, al cronificar la inseguridad residencial y limitar las opciones de salida.



Sinhogarismo femenino

Cuando se habla de sinhogarismo, suele imaginarse una escena masculina y visible, asociada a la vida en la calle. Sin embargo, el sinhogarismo femenino adopta con frecuencia formas ocultas y menos reconocidas: soluciones que no se identifican como «calle», como el alojamiento temporal en casas de terceros, el encadenamiento de habitaciones precarias, la convivencia forzada o la dependencia residencial a cambio de cuidados u otros intercambios. Estas estrategias de supervivencia, condicionadas por la necesidad de seguridad y protección frente a la violencia, dificultan su detección, su registro estadístico y su atención institucional.

Según la Encuesta a las Personas sin Hogar del Instituto Nacional de Estadística (EPSH, INE), en 2022 fueron atendidas 947 personas sin hogar en Canarias en centros de alojamiento y restauración situados en municipios de más de 20.000 habitantes. La misma operación estadística sitúa la tasa canaria entre las más elevadas del Estado, con 51,5 personas por cada 100.000 habitantes.⁹.

Una de las principales dificultades del sinhogarismo femenino es su infraregistro. Si solo se contabiliza la vida en la calle, la intervención llega tarde; si solo se registran las personas usuarias de recursos, se deja fuera a quienes evitan estos espacios por razones de seguridad, por cuidado de menores o por miedo. Por ello, además de las estadísticas oficiales disponibles, resulta clave que los diagnósticos territoriales incorporen indicadores de inseguridad residencial —amenaza de desalojo, hacinamiento, impagos—, registros de itinerarios de exclusión, datos que vinculen violencia y vivienda, y un seguimiento específico de mujeres migrantes que tenga en cuenta barreras idiomáticas y administrativas.

No obstante, la EPSH recoge únicamente a la población usuaria de recursos asistenciales, lo que implica una infrarepresentación significativa del sinhogarismo femenino oculto, especialmente de aquellas mujeres que evitan los recursos por razones de seguridad, por cuidado de menores o por experiencias previas de violencia y estigmatización.

A escala estatal, la EPSH permite identificar algunas causas estructurales de la pérdida de vivienda. Según el INE, entre los principales motivos declarados por las personas sin hogar se encuentran la pérdida del empleo, la imposibilidad de mantener el alquiler tras quedarse sin ingresos y los procesos de migración, incluyendo la necesidad de «empezar de cero» al llegar desde otro país.¹⁰

En Canarias, donde confluyen una economía altamente dependiente del sector servicios —caracterizada por la temporalidad y la precariedad laboral— y unos flujos migratorios constantes, tanto de población europea como de otros continentes, estos factores adquieren un peso específico y exigen una lectura interseccional del sinhogarismo, en la que género, origen, situación administrativa y trayectoria laboral se entrelazan.

Esta realidad ha sido documentada también a escala local. El estudio *Mujer sin hogar. Una aproximación a la extrema exclusión social en Santa Cruz de Tenerife*, elaborado por la Universidad de La Laguna, pone de manifiesto que muchas mujeres atraviesan largos períodos de inseguridad residencial antes de llegar a situaciones de sinhogarismo visible, desarrollando estrategias de ocultación y dependencia que retrasan la intervención institucional.¹¹



Feminización de la exclusión residencial



1. La precariedad residencial no es neutral. La trayectoria laboral de muchas mujeres está marcada por la parcialidad, la temporalidad y las interrupciones vinculadas a los cuidados. En contextos de mercado del alquiler tensionado, estas desigualdades se traducen en una peor posición para competir por una vivienda, reunir fianzas, aportar avales o sostener pagos estables en el tiempo.
2. **Hogares monoparentales.** En España, la monoparentalidad está fuertemente feminizada: la mayoría de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres, según la síntesis estadística del Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad) <https://www.inmujeres.gob.es/MujeresCifras/FamiliaHogares/FamiliasMonoparentales.htm>. Este patrón se reproduce también en Canarias, donde la presión del alquiler, el coste de la vida y la escasez de vivienda pública convierten la monoparentalidad en una situación de especial riesgo residencial, con mayores tasas de sobrecarga económica y movilidad forzada.
3. **Violencia machista.** La vivienda es un factor crítico para romper con la violencia machista. Sin alternativas habitacionales suficientes y accesibles, muchas mujeres se ven obligadas a prolongar la convivencia con el agresor o a encadenar soluciones residenciales precarias. En islas y municipios con oferta limitada, el margen de maniobra se reduce aún más, reforzando la dependencia económica y residencial como mecanismos de control.

9 INE, EPSH 2022:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608

10 INE, EPSH 2022: https://www.ine.es/prensa/eph_2022.pdf

11 ULL: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/30535/Mujer%20sin%20hogar%20Una%20aproximacion%20a%20la%20extrema%20exclusion%20social%20en%20Santa%20Cruz%20de%20Tenerife..pdf>



Interseccionalidades en Canarias

El enfoque interseccional resulta imprescindible para comprender la exclusión residencial, también en Canarias. No todas las mujeres parten del mismo punto ni enfrentan las mismas barreras. Las mujeres migrantes pueden encontrar obstáculos documentales, contratos temporales, discriminación en el acceso al alquiler y mayor riesgo de explotación. Las mujeres en situación administrativa irregular quedan fuera del sistema formal de vivienda y, con frecuencia, evitan denunciar abusos por miedo a consecuencias legales. Las trabajadoras del hogar y de los cuidados, a menudo internas o con jornadas extensas, presentan una fuerte dependencia residencial del empleo. A ello se suman las dificultades específicas de las mujeres con responsabilidades familiares en solitario; mujeres en situación de violencia de género tanto física y psicológica como económica; las mujeres jóvenes con empleos precarios y las mujeres mayores que viven solas con pensiones insuficientes, muchas con problemas de movilidad y de acceso a los recursos sociales, que no pueden afrontar una mejora habitacional.

Fuentes recuadro de en cifras:

<https://www.feantsa.org>

https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t25/p453/base_2022/a2022/l0/&file=01001.px

Nota de Prensa: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Módulo sobre condiciones de la vivienda y eficiencia energética. Año 2023

Nota de Prensa: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Módulo sobre acceso a servicios. Año 2024

<https://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/menu.do?uri=urn:uuid:efd-f8f47-6e3b-4a59-bd5b-2e7d2db0f6c3>

https://www.gobiernodecanarias.org/istac/temas_estadisticos/territorioyvivienda/vivienda/

ISTAC | Valor tasado de la vivienda libre

ISTAC | Viviendas vacacionales

<https://www.poderjudicial.es/cgpp/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-informes/Informes-estadisticos/>

<https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/la-consejeria-adjudica-la-gestion-del-registro-de-demandantes-de-vivienda-por-727-600-euros/>

<https://sede.gobiernodecanarias.org/-/action/c002ea10-8036-11df-9987-52c39c0cc1c2...>

EN CIFRAS

En el tercer trimestre de 2025, el valor tasado medio de la vivienda libre en Canarias alcanzó 2.067,6 €/m², tras subir un 12,5 % interanual. La vivienda protegida tampoco escapa al encarecimiento: 1.196,8 €/m², con un +3 % anual (Gobierno de Canarias). Cuando incluso la vivienda "asequible" sube, aumenta la dependencia económica y se reducen las posibilidades de salida de situaciones de precariedad o violencia.

El 31,2 % de la población canaria está en riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE, 2024). Casi la mitad (48,9 %) no puede afrontar un gasto imprevisto, con una brecha clara: 51,5 % de mujeres frente a 46,3 % de hombres. Además, más de la mitad de los hogares declara dificultades para llegar a fin de mes (28,2 % con cierta dificultad, 12,7 % con mucha dificultad y 13,8 % con dificultades para afrontar económicamente el mes), y el 45,3 % no puede permitirse una semana de vacaciones al año.

El 24,5 % de los hogares no puede mantener una temperatura adecuada en invierno y el 24,8 % no puede mantenerla suficientemente fresca en verano (ECV 2023). En los hogares con menos ingresos, estas cifras se disparan: 38,9 % no logra una temperatura adecuada en invierno y

41,3 % en verano. La mala habitabilidad incrementa problemas de salud y multiplica el trabajo doméstico y de cuidados, mayoritariamente asumido por mujeres.

En noviembre de 2025 había 45.545 viviendas vacacionales en Canarias, con 186.798 plazas. El trasvase de vivienda al uso turístico reduce la oferta residencial y tensiona los precios del alquiler, afectando especialmente a quienes tienen menos margen económico.

Más de 26.000 personas están inscritas actualmente en el Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida de Canarias. En 2019 ya se observaba el cuello de botella: 9.314 solicitudes de alquiler público frente a solo 242 de propiedad pública. En ese mismo diagnóstico, 436 mujeres figuraban como demandantes de vivienda por violencia de género, evidenciando que la falta de vivienda asequible es también una barrera de protección y seguridad.

En 2024 en España, el 37,1 % de los hogares con personas dependientes que necesitaban cuidados a domicilio tenía esa necesidad no cubierta. Cuando los servicios no llegan, los cuidados se resuelven en casa, con más carga de trabajo no remunerado para las mujeres.

**31,2 %
de la población canaria**

está en riesgo de pobreza o exclusión social

**48,9 % no
puede afrontar un
gasto imprevisto**

45.545 son
**viviendas
vacacionales**
en Canarias

+ 26 mil personas

están inscritas actualmente en el Registro Público de Demandantes de Vivienda Protegida de Canarias

**24,5 %
de los hogares**
no puede mantener una
temperatura adecuada en invierno

**+ 50 %
de los hogares declaran
dificultades para
llegar a fin de mes**

MUJERES SAHARAUIS:

dignidad, resistencia y solidaridad internacional

Cada 18 de febrero se conmemora el Día Mundial de Solidaridad con la Mujer Saharaui, una fecha impulsada por organizaciones saharauis y redes internacionales de apoyo para visibilizar el papel central que desempeñan las mujeres del Sáhara Occidental en la organización social, la defensa de los derechos humanos y la resistencia cotidiana, en un contexto marcado por el exilio y un conflicto político sin resolver desde hace casi cinco décadas.

El pueblo saharaui vive dividido entre los territorios del Sáhara Occidental bajo control de Marruecos, los campamentos de población refugiada en Tinduf (Argelia) y la diáspora. Naciones Unidas considera el Sáhara Occidental un territorio no autónomo pendiente de descolonización. Según ACNUR, más de 173.000 personas residen desde hace décadas en los campamentos, dependiendo en gran medida de la ayuda humanitaria internacional. En este contexto, las mujeres han asumido un papel esencial en la sostenibilidad de la vida cotidiana y en la articulación comunitaria.



Desde los primeros años del exilio, las mujeres saharauis han sido protagonistas en la gestión de los campamentos, organizando servicios básicos como la educación, la sanidad y la distribución de alimentos. Su participación ha sido también política: han contribuido activamente a la construcción de un proyecto colectivo basado en la autodeterminación, la justicia y la dignidad.

La Unión Nacional de Mujeres Saharauis (UNMS), fundada en 1974, es uno de los principales referentes de esta organización social y política. La UNMS impulsa programas de formación, alfabetización y participación política, y representa a las mujeres saharauis en foros internacionales de derechos humanos, contribuyendo a visibilizar su situación más allá del ámbito regional.

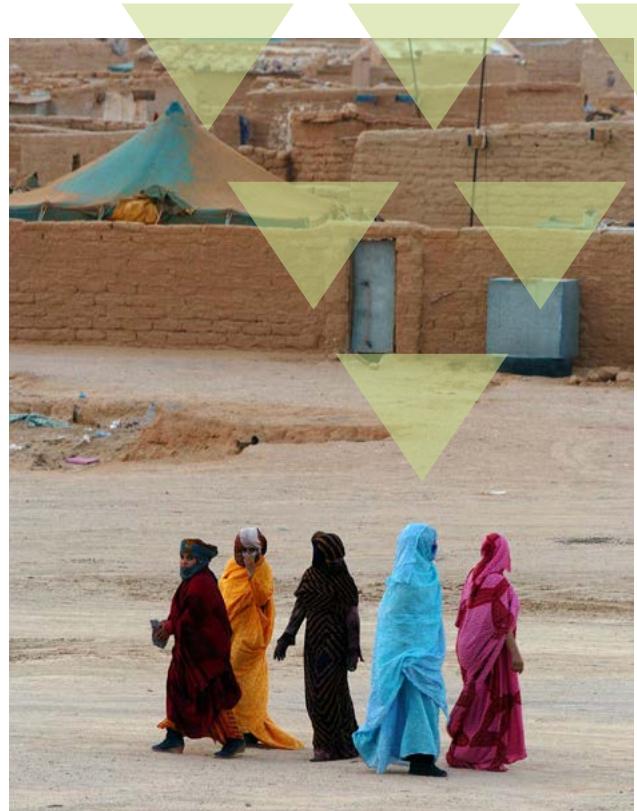
En los territorios bajo control marroquí, según informes de Amnistía Internacional y Human Rights Watch, las mujeres saharauis activistas y defensoras de derechos humanos enfrentan detenciones arbitrarias, vigilancia constante y

restrictiones a la libertad de expresión. Estas vulneraciones afectan de forma específica a quienes participan en movilizaciones pacíficas o labores de denuncia.

Además de su activismo político, las mujeres saharauis desempeñan un papel central en la transmisión cultural y educativa. Son las principales transmisoras de la lengua hassanía, la memoria histórica y la identidad colectiva, al tiempo que promueven valores de igualdad, participación y autonomía entre niñas y jóvenes, incluso en condiciones de exilio prolongado.

La falta de datos estadísticos homogéneos responde a las propias condiciones del conflicto. No obstante, organizaciones internacionales y redes solidarias coinciden en señalar el alto grado de participación política femenina en la sociedad saharaui. La MINURSO, una de las misiones de paz más antiguas de Naciones Unidas, continúa operando en el territorio sin mandato específico para la supervisión de los derechos humanos, una ausencia señalada de forma reiterada por organismos internacionales.

El Día Mundial de Solidaridad con la Mujer Saharaui es un recordatorio de la necesidad de no normalizar un conflicto prolongado y de reconocer a las mujeres saharauis como sujetos políticos activos. En condiciones extremas, organizan, deciden y sostienen una resistencia cotidiana que mantiene viva la identidad y las reivindicaciones de su pueblo.



Visto en medios

Te presentamos noticias relacionadas con igualdad de género aparecidas en las últimas semanas en medios de comunicación. Esta y otras muchas más noticias están disponibles en la HEMEROTECA DIGITAL del CIADGE <https://www.tenerifevioleta.es/hemeroteca-digital/>



“Doce mujeres que dejan huella en 2025”

Efeminista publica una recopilación de doce mujeres destacadas que han marcado el año 2025 en ámbitos como el deporte, la cultura, los derechos humanos, la justicia y el activismo, elegidas una por cada mes del año. Entre ellas figuran la futbolista Aitana Bonmatí, referentes artísticas y feministas como Rosalía o activistas internacionales como Mari Luz Canaquiri, así como figuras clave en la lucha por derechos reproductivos y la visibilización de desigualdades de género. Esta selección quiere reconocer a mujeres cuyas trayectorias han contribuido a avanzar la igualdad y servir de inspiración para niñas y jóvenes de todo el mundo.

↳ **Enlace:** <https://efeminista.com/doce-mujeres-huella-2025/>



“A las migrantes solo nos quedan dos caminos...’: precariedad y discriminación en el empleo doméstico”

En un reportaje de CTXT, la periodista Selena Pizarro recoge testimonios de mujeres migrantes que trabajan en el empleo del hogar para poner de manifiesto la precariedad estructural y la discriminación que caracteriza este sector. Se analiza cómo gran parte de estas trabajadoras, en su mayoría mujeres migrantes, afrontan jornadas laborales sin cotización adecuada, baja protección social y elevadas tasas de informalidad, lo que empuja a muchas hacia situaciones de vulnerabilidad económica y social. El artículo contextualiza estas experiencias en cifras oficiales y en una crítica más amplia a las desigualdades de género y de clase que atraviesan el cuidado y el trabajo doméstico en España.

↳ **Enlace:** <https://ctxt.es/es/20251201/Politica/51293/Selena-Pizarro-empleo-domestico-trabajadoras-del-hogar-migracion-precariedad.htm>



VISTO EN REDES

@LAHIPERACTINA

La biomédica Sandra Ortonobes desmonta los mitos más distendidos sobre el VIH. ¿Cómo se transmite? ¿Es lo mismo que SIDA? ¿Es sentencia de muerte? Aclara estas y otras creencias erróneas para luchar contra la desinformación



@IAC_ASTROFISICA

Con motivo del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, este reel nos acerca a varias investigadoras del Instituto de Astrofísica de Canarias. Las científicas explican su trabajo y cómo contribuyen a desvelar los misterios del Universo



VÍDEO DE LA
CAMPAÑA



SOLO
SÍ ES SÍ
¡RESPÉTALA!