

TENERIFE VIOLETA

"Tú nunca tienes tus derechos por completo, una persona, hasta que todas tengan sus derechos" **Marsha P. Johnson**, activista por los derechos LGBTIQA+. Participante en los disturbios de Stonewall



Meritxell Salazar

COORDINADORA DEL GRUPO LABORAL DE LA FEDERACIÓN ESTATAL LGTBI+

“ Los derechos que hoy existen no son garantía de los de mañana ”



MAYO 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  AGENDA
- 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

Endosexual:

Condición referida a las personas que nacen con características sexuales físicas (como su anatomía sexual, órganos reproductores, patrones hormonales o patrones cromosómicos) que se ajustan a las definiciones típicas médicas y sociales de los cuerpos masculinos o femeninos. Es el antónimo de intersexual. Una persona endosexual puede tener cualquier identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Se utiliza junto a un sustantivo (ej: mujer endosexual).

Agenda

MAYO:

- 01 de mayo*
Día Internacional del Trabajo.
- 03 de mayo*
Día de las Madres.
- 05 de mayo*
Día Internacional de la Matrona.
- 12 de mayo*
Día Internacional de la Enfermera.
Día Internacional de las mujeres matemáticas.
- 15 de mayo*
Día Internacional de las Familias.
- 24 de mayo*
Día Internacional de las Mujeres por la Paz y el Desarme.

28 de mayo

Día Internacional por la Acción de la Salud de las Mujeres.

JUNIO:

- 19 de junio*
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos.
- 21 de junio*
Día Internacional por la Educación No Sexista.
- 23 de junio*
Día Internacional de las Viudas.
- 28 de junio*
Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+

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



Leymah Gbowee

Activista liberiana por la paz y defensora de los derechos de las mujeres, reconocida por su papel decisivo en el fin de la guerra civil de Liberia. A través de un movimiento de resistencia no violenta, logró reunir a mujeres cristianas y musulmanas en una causa común para denunciar el impacto del conflicto en sus vidas y exigir el fin de la violencia. Sus protestas pacíficas ejercieron una fuerte presión sobre los líderes políticos y contribuyeron a la firma del acuerdo de paz de 2003. Por su labor en favor de la participación de las mujeres en los procesos de paz y su defensa de los derechos humanos, recibió el Premio Nobel de la Paz en 2011.

El Fondo Documental del CIADGE participó en el Encuentro de la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas de Mujeres celebrado en Granada



Los pasados 7 y 8 de mayo de 2026, la ciudad de Granada acogió el XXXII Encuentro de la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas de Mujeres, un evento clave que reunió a especialistas de todo el país para intercambiar conocimientos, compartir aprendizajes y buenas prácticas y fortalecer la preservación de la memoria documental feminista. El encuentro tuvo como sede la Biblioteca Provincial de Género Ana Orantes Ruiz.

Durante las jornadas, se desarrollaron ponencias sobre el papel transformador de las bibliotecas en la igualdad y mesas de trabajo sobre la herramienta Tesauro y sobre la

mejora de la comunicación interna de la Red. Además de las sesiones técnicas, las asistentes participaron en rutas históricas con perspectiva de género.

El Centro de Igualdad de Información, Asesoramiento y Documentación (CIADGE) del Cabildo de Tenerife participó activamente en este encuentro, reforzando el compromiso de la isla con el trabajo en red en materia de centros de documentación especializados en igualdad de género.

En esa línea, cabe destacar que se aceptó la propuesta de que el Cabildo de Tenerife sea el encargado

de acoger y organizar el XXXIII Encuentro de la Red, que tendrá lugar los días 18 y 19 de marzo del año 2027. Además, la Red ha quedado invitada a la participación en el próximo encuentro de las Bibliotecas Especializadas del Cabildo Insular de Tenerife (BIBLIÓCATE) para presentar las buenas prácticas de esta agrupación de centros especializados en igualdad.

La Red nace en el año 1995 e integra a todas aquellas bibliotecas y centros de documentación creados por asociaciones de mujeres, organismos públicos de igualdad y grupos de investigación que deseen formar parte de la misma.

Encuentro sobre "Las Malas" con la profesora Ángeles Mateo del Pino

El viernes 3 de julio el CIADGE vivirá un encuentro muy especial entre Ángeles Mateo del Pino, profesora titular de literatura hispanoamericana de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y quienes participan de los clubes de Lecturas de Género del CIADGE, en torno a la novela "Las Malas", de la escritora argentina Camila Sosa Villada.

La novela, cuenta la historia de Camila, en una mezcla de crónica autobiográfica con realismo mágico para narrar la vida de una comunidad de travestis en el Parque Sarmiento de Córdoba (Argentina). Esta aclamada obra ha sido una de las lecturas de la IV edición de este proyecto, en el que debatimos, a través de la literatura, las desigualdades y conflictos que afrontan las mujeres, por el hecho de serlo, en la vida diaria.

El encuentro tendrá lugar el próximo viernes 3 de julio entre las 18.00 y las 19.30 horas en el Salón Noble del Palacio Insular del Cabildo de Tenerife. Están invitadas todas las personas participantes en los clubes de lectura y quienes quieran acercarse, hasta completar aforo, a disfrutar del conocimiento y el inigualable estilo comunicador de la Dra. Mateo del Pino.



ACTIVIDADES DEL METV
ACTUALIDAD DEL MARCO TENERIFE VIOLETA

Nuevo encuentro de la RIIGTV en torno a la formación para el liderazgo

Más de cien entidades comprometidas con el Marco Estratégico Tenerife Violeta tienen una nueva cita el próximo 18 de junio en el XXII Encuentro Insular de la Red Insular de Igualdad de Género Tenerife Violeta que se celebrará, en esta ocasión, como un foro online.

En esta nueva cita está previsto compartir con la Red los resultados de la evaluación del II METV que ya ha finalizado. Pero el

contenido principal de esta jornada se centrará en cuestiones prácticas sobre participación, liderazgos y gestión de equipos. El objetivo de esta formación se propone cómo *"Trabajar mejor conjuntamente para mayor impacto en la Red"*. La formación incluirá las características del liderazgo democrático, la identificación y evitación de dinámicas que reproducen la desigualdad y herramientas prácticas de liderazgo aplicables a proyectos.



VI Encuentro de Enrédate Sin Machismo



El 7 de mayo en el Terrero de Lucha Municipal Tesagay, en Güímar, más de 800 alumnas y alumnos de 1º de bachillerato se encontraron para exponer sus proyectos, como resultado final de su participación en la presente edición del programa Enrédate Sin Machismo y compartir sus experiencias. En este VI Encuentro de Enrédate Sin Machismo, se dieron cita los 16 centros de toda la isla que han participado a lo largo del curso en el proyecto: IES Las Galletas, IES Sabino Berthelot, IES Güímar, IES Granadilla de Abona, IES Cabrera Pinto, IES Valle Guerra, IES Serafín Pardo, IES Rafael Arozarena, IES La Victoria, IES María Rosa Alonso, IES Realejos, IES Alcalde Bernabé Rodríguez, IES Adeje, IES Telesforo Bravo, IES Mencey Acaymo, IES Arico

En el encuentro, además de acoger diversas actividades de convivencia, sensibilización e intercambio de experiencias

en torno a la igualdad y la prevención de la violencia de género, se quiso premiar los productos, elaborados por el propio alumnado, que mejor sintetizasen lo aprendido a lo largo de las 12 sesiones que ha durado la intervención socioeducativa de Enrédate Sin Machismo en el aula. Los trabajos premiados en este encuentro han sido:

- Primer premio del jurado, IES Sabino Berthelot, con la performance y lectura de manifiesto "No estás sola".
- Segundo premio del jurado, IES Las Galletas, con el teatro concurso "Gen-Q".
- Tercer premio del jurado, IES Alcalde Bernabé, con la dinámica y mural sobre los privilegios "Pasovrilegio".
- Primer premio del público IES Chapatal, con la performance y actuación musical "Transformando Raíces".

- Segundo premio del público IES Arico, con una "Batalla de polkas feminista".
- Tercer premio IES Adeje con la proyección del vídeo "Lo que no se ve".

Enrédate Sin Machismo cumple ya 14 años y durante su desarrollo han pasado más de 6000 chicas y chicos por esta intervención, ampliamente reconocida en el territorio nacional. Es un proyecto de sensibilización y de intervención socioeducativa con jóvenes para prevenir las violencias machistas encuadrado en las acciones del II Marco Estratégico de Actuaciones en políticas de igualdad de género Tenerife Violeta. Tiene como planteamiento fundamental sensibilizar para mantener relaciones en equidad y sin machismo y como objetivo específico la prevención de las violencias machistas fundamentalmente en las relaciones de parejas heterosexuales de adolescentes y jóvenes.

¿Qué es el  METV?

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.

Espacio Violeta

ABRIL 9 10:00 AM - 13:00 PM: Bienvenida y dinámica de presentación

ABRIL 16 10:00 AM - 13:00 PM: Escritura creativa

ABRIL 23 10:00 AM - 13:00 PM: Danza y teatro

ABRIL 30 10:00 AM - 13:00 PM: Lazos con mi cuerpo

MAYO 7 10:00 AM - 13:00 PM: Autoestima

MAYO 14 10:00 AM - 13:00 PM: Cine forum

MAYO 21 10:00 AM - 13:00 PM: Taller de arcilla

MAYO 28 10:00 AM - 13:00 PM: Expectativa vs realidad-sexualidad

JUNIO 4 10:00 AM - 13:00 PM: Kit de resiliencia- Cierre simbólico

Desarrollado por: Santa Cruz de Tenerife Ayuntamiento, Área de Sistemas de Políticas Sociales, **rayuela**, **Rayuela**

¡APÚNTATE!
 mia.canarias@eccasocial.org
 648 047 607

ESPACIO VIOLETA

Fecha: del 09-04-2026 al 04-06-2026

Hora: de 10:00 a 13:00 h.

Lugar: Calle Gumersindo Robayna Galván, 4. Santa Cruz de Tenerife

Descripción: La Fundación ECCA Social, junto con el proyecto Creando Lazos de la Asociación Rayuela, te invita a participar en Espacio Violeta, un espacio seguro de encuentro, acompañamiento y cuidado. A través de metodologías participativas y creativas como el teatro, la expresión corporal, la escritura, el arte y el trabajo grupal, se busca fomentar el bienestar personal y colectivo, ofreciendo un entorno donde compartir, expresarse y desconectar.

Organiza: Fundación ECCA Social

Más información: 648047607 y mia.canarias@eccasocial.org

Jornada Género y Agroecología

Fecha: miércoles 10 de junio de 2026

Hora: de 16:00 a 18:30 h

Lugar: trasera del Auditorio de Arafo

Descripción: Dirigido tanto a profesionales como a personas con intención de emprender en el sector primario, especialmente a mujeres. La jornada contará con la ponencia de Pilar Carballo Ceballos,

destacada agroganadera y comercializadora ecológica del Valle de Güímar, quien expondrá su experiencia y conocimientos. El objetivo de este encuentro es ofrecer un espacio de visibilización, empoderamiento e inspiración.

Organiza: Agencia de Extensión Agraria y Desarrollo Rural de Güímar. Cabildo de Tenerife.

Más información: https://www.agrocabildo.org/agenda_ficha.asp?id=5067

Jornada Género y agroecología 10 jun. 2026 (16:00h. a 18:30h.)

Punto de encuentro: Traseira del Auditorio de Arafo

IMPARTIDA POR: Pilar Carballo Ceballos, Agroganadera y comercializadora ecológica

AGENCIA DE EXTENSIÓN AGRARIA Y DESARROLLO RURAL DE GÜIMAR | 922 514 500 | www.agrocabildo.org

REQUIERE INSCRIPCIÓN <http://formacionagria.tenerife.es> PLAZAS LIMITADAS

Accede aquí a la información sobre actividades de igualdad en Tenerife

AGENDA TENERIFE VIOLETA





Meritxell Salazar

Coordinadora del grupo
laboral de la Federación
Estatal LGTBI+

Meritxell Salazar, coordinadora del grupo laboral de la Federación Estatal LGTBI+ y activista en la Asociación LGTBIQA+ Diversas, ha desarrollado su trayectoria en el ámbito social, educativo y de la igualdad. Pedagoga, integradora social y promotora de igualdad, centra su trabajo en la defensa de derechos y en la construcción de entornos más inclusivos para las personas LGTBIQ+. Desde esta mirada, pone el foco en las dificultades que siguen atravesando las mujeres del colectivo en el entorno laboral. Para Salazar, la diversidad no puede quedarse en una declaración de buenas intenciones, sino que debe traducirse en derechos efectivos, políticas reales y espacios de trabajo seguros. Su compromiso pasa por visibilizar la discriminación, la precariedad y las barreras específicas que afectan especialmente a las mujeres del colectivo LGTBIQA+, y por impulsar, junto a empresas, administraciones públicas y sindicatos, entornos laborales donde mostrarse con libertad no suponga un riesgo ni una exposición constante.

En los últimos años se ha avanzado en visibilidad y derechos del colectivo LGTBIQA+, pero distintos informes siguen señalando que la igualdad real está lejos de alcanzarse en el ámbito laboral. ¿En qué momento se encuentran actualmente las mujeres del colectivo en el mercado de trabajo?

Actualmente, las mujeres del colectivo LGTBIQA+ (lesbianas, trans, bisexuales, intersexuales, queer y asexuales) se-

guimos enfrentándonos a una realidad marcada por una doble e incluso triple discriminación: por ser mujeres, por nuestra orientación sexual y por nuestra identidad de género, en el caso de las mujeres trans. Pero, además, en muchos casos, también nos atraviesan otros factores: la corporalidad, la edad, el estatus migratorio, el estado serológico o socioeconómico, entre otros... y aunque en los últimos años ha habido

avances importantes en derechos y visibilidad, la igualdad real en el ámbito laboral todavía está lejos de alcanzarse. De hecho, tres de cada cuatro mujeres LGTBI+ no se visibilizan en su trabajo por miedo a sufrir discriminación con comentarios, consecuencias en sus puestos de trabajo o en el acceso a los mismos. Esta es nuestra situación actual: la de vivir bajo el paraguas del miedo y la discriminación laboral.



No basta con "no ser intolerante", hay que señalar activamente los discursos de odio

Desde su experiencia, ¿qué similitudes y diferencias se observan entre la realidad laboral de las mujeres LBTIQ+ y la de las mujeres cis heterosexuales?

La similitud más clara entre nosotras es la discriminación vinculada a la identidad de género. Seamos mujeres cis o mujeres trans, la brecha de género sigue presente: desigualdad salarial, techos de cristal, menor acceso a puestos de responsabilidad y mayor precarización. En el caso de las mujeres LBTIQ+, a estas desigualdades se suma otra capa de discriminación relacionada con pertenecer al colectivo. Es decir, enfrentamos también prejuicios y violencias específicas por no ajustarnos a la norma cisheterosexual o endosexual. Esto hace que muchas mujeres LBTIQ+ tengamos que estar constantemente midiendo cuánto mostramos de nosotras mismas en el entorno laboral, algo que normalmente no atraviesa a una mujer cisheterosexual. Desde evitar hablar de nuestra pareja, hasta sentir que nuestra expresión de género puede condicionar cómo se nos percibe profesionalmente. En el caso de las mujeres trans e intersex, además, existen barreras de acceso al empleo, discriminación, precariedad e invisibilización.

Los estudios apuntan a que muchas mujeres enfrentan una doble o triple discriminación por la interseccionalidad de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con diversos factores como el origen, edad o situación socioeconómica. ¿Cómo se traduce esta discriminación en el día a día dentro de los entornos laborales? Hace años que desde el movimiento feminista venimos reclamando políticas públicas en materia laboral que nos protejan frente a la discriminación que se ejerce contra nosotras por el hecho de ser mujeres. Hemos puesto de manifiesto realidades como el techo de cristal, el suelo pe-

gajoso, la feminización de la precariedad o la sobrecarga de los cuidados. Pero las mujeres LBTIQ+ vivimos, además, otras formas de discriminación que atraviesan nuestro día a día laboral y que se reflejan claramente en las cifras. Cuando hablamos de la realidad en el entorno laboral, el 51% de las mujeres LBTI+ siente ansiedad o estrés más de la mitad del tiempo, pero lo que más pone de manifiesto la dura realidad laboral que vivimos es que una de cada cuatro mujeres LBTI ha sufrido un trato desigual en su trabajo.

No podemos entender el ámbito laboral como un espacio inocuo más, porque es un espacio que ocupa la mayor parte de nuestro tiempo diario. Con esto me refiero a que cuatro de cada diez mujeres LBTI+ han sufrido violencia LGTBQfóbica y aquí hay una pregunta que debemos hacernos ¿cómo vamos a visibilizarnos en un trabajo si sufrimos violencia estructural? Esa violencia y ese miedo no desaparecen cuando entras en una oficina, te acompañan también dentro.

A pesar de los avances, la visibilidad sigue siendo un reto: solo una parte de las mujeres LBTIQ+ decide mostrarse abiertamente en su entorno laboral por miedo a consecuencias negativas. ¿Hasta qué punto la orientación sexual o la identidad de género siguen condicionando la posibilidad de mostrarse con libertad en el trabajo?

Al final las estadísticas están ahí y demuestran que seguimos viviendo violencia LGTBQfóbica en nuestros entornos laborales. Y no hablamos solo de grandes agresiones o discriminaciones explícitas, sino también de todas esas pequeñas renuncias y miedos cotidianos que terminan limitando cómo vivimos y trabajamos.

Sin ir más lejos, hace menos de un año, en julio de 2025, salió una instrucción dirigida

a los registros civiles y hospitales para permitir que las parejas de mujeres no casadas, pudieran inscribir a sus bebés directamente en el hospital. Parece un cambio administrativo pequeño, pero antes de eso muchas mujeres tenían que pasar por situaciones profundamente injustas y burocráticamente violentas teniendo que renunciar o retrasar derechos vinculados a la maternidad. Al final, cuando tu realidad no está plenamente reconocida, repercute directamente en tu estabilidad laboral, emocional y económica.

En el caso de las personas trans, los datos reflejan tasas de desempleo más elevadas y mayores dificultades de acceso al empleo, llegando a alcanzar un 41,63% según datos de FELGTBI+. ¿Qué obstáculos específicos encuentran las mujeres trans en los procesos de selección y contratación?

En el caso de las mujeres trans la realidad es especialmente sangrante. Además, es importante entender que no estamos hablando de un colectivo homogéneo: las mujeres trans atraviesan situaciones muy distintas dependiendo de su interseccionalidad.

Uno de los principales obstáculos es la exigencia constante de un *cispassing*, es decir, que socialmente se espere que una mujer trans encaje en los estándares normativos de feminidad para ser reconocida y tratada acorde a su identidad. Y eso no deja de ser una forma de violencia que atraviesan todas las mujeres trans, especialmente, en el ámbito laboral.

También hay muchísimas barreras administrativas y estructurales. Pensemos, por ejemplo, en mujeres trans que todavía no han podido modificar su DNI, algo que puede generar situaciones discriminatorias en entrevistas o procesos de contratación... sin duda, muchas em-





Además de la discriminación directa ¿qué otras desigualdades, quizás más difíciles de detectar, se pueden dar para este colectivo?

Además de la discriminación directa, una de las desigualdades más profundas y, a menudo, más invisibles, es la asunción de la cis-endoheterosexualidad como norma. Es decir, el hecho de que en la mayoría de los entornos laborales se dé por supuesto que todas las personas son cisgénero, endosexuales y heterosexuales hasta que se demuestre lo contrario.

Esto puede parecer un detalle menor, pero en la práctica tiene un impacto enorme. Implica que muchas dinámicas laborales, preguntas, conversaciones o incluso beneficios de empresa están diseñados para excluir otras realidades. En fin, que no se trata solo de situaciones puntuales de discriminación, sino de un marco de partida que ya no es neutral: está construido sobre la idea de una norma que no representa a todo el mundo y que nos sitúa a las mujeres LTBIQA+ en una posición de constante ajuste respecto a lo esperado de nosotras.

¿Hay sectores o ámbitos laborales particularmente hostiles o que presentan mayores resistencias para el desarrollo profesional de las mujeres del colectivo?

Curiosamente, dentro del colectivo de mujeres LTBIQA+ la hostilidad no siempre se concentra donde socialmente se esperaría. A menudo se asume que los entornos más masculinizados son los más difíciles, pero la realidad es más compleja.

En sectores feminizados, donde existe una idea muy marcada de "cómo debe ser una mujer", pueden aparecer formas de control social más sutiles y constantes. Ahí la norma de feminidad cisheterosexual suele estar muy presente, y cualquier disidencia puede generar más presión o señalamiento cotidiano. En cambio, en algunos sectores más masculinizados ocurre algo paradójico: la presencia de una mujer ya rompe la norma. En algunos casos, esa "diferencia" se interpreta directamente como pertenencia al colectivo LTBIQA+, es decir, se produce una lectura estereotipada donde se asocia lo femenino en entornos masculinizados con una sexualidad no heterosexual.

Por eso, más que hablar de sectores "más hostiles" de forma absoluta, lo que vemos son dinámicas distintas de presión, invisibilización o sobreinterpretación de la identidad, que varían según el contexto, pero que en todos los casos siguen estando atravesadas por normas de género y sexualidad muy rígidas.

presas todavía siguen viendo a las mujeres trans desde el estigma y no desde sus capacidades profesionales, por eso las tasas de desempleo y precariedad son muchísimo más altas.

Programas como *Yes We Trans* trabajan tanto con personas como con empresas para mejorar la empleabilidad y generar plantillas diversas y entornos seguros para las personas trans. Desde la FELGTBI+, ¿qué medidas consideran prioritarias?

Desde la FELGTBI+ creemos que una de las medidas prioritarias es seguir trabajando directamente con las empresas para que comprendan que la inclusión no puede quedarse en un gesto simbólico, sino que debe traducirse en políticas reales, formación y entornos seguros. Precisamente programas como *Yes, We Trans* nacen para acompañar tanto a las personas trans como a las empresas en ese proceso, porque existe muchísimo desconocimiento y desinformación sobre

la realidad trans en el ámbito laboral. Por eso, es prioritario seguir trabajando para que las empresas conozcan y apliquen sus obligaciones legales. Muchas desconocen herramientas fundamentales como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, o la importancia de contar con protocolos de acompañamiento a personas trans en el ámbito laboral.

Además, desde la FELGTBI+ creemos que hay una medida urgente y transversal que atraviesa todo lo demás: avanzar hacia un pacto de Estado contra los discursos de odio. Porque el aumento de los discursos de odio y la deshumanización hacia las personas LGTBI+, especialmente hacia las personas trans, tienen consecuencias directas en nuestra vida cotidiana y también en el empleo. No se puede construir inclusión laboral en una sociedad donde se sigue cuestionando nuestra existencia o nuestros derechos.

Tras la ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 las empresas con plantillas de más de 50 personas deben incorporar Planes LGBTI. Desde su experiencia, ¿qué impacto real están teniendo y cuáles son sus principales límites?

Todavía hoy, en 2026, y tras la aprobación del Real Decreto 1026/2024, existe bastante desconocimiento tanto sobre la norma como sobre cómo implementarla de manera efectiva. Esto hace que el impacto real de los planes LGBTI sea desigual. Los sindicatos y las entidades LGBTIQA+ desempeñan un papel clave, impulsando la aplicación real de estas medidas, negociando su contenido y supervisando que no se queden en un documento vacío.

Sin embargo, el principal límite que observo es la falta de concienciación real por parte de muchas empresas, que en el fondo es falta de voluntad. Mientras no existan consecuencias por incumplir o aplicar medidas de forma superficial, muchas seguirán haciendo lo mínimo.

A esto se suma una lógica muy extendida: todo lo que no genera productividad inmediata se percibe como un coste prescindible. Bajo esa mirada, la diversidad se trata como un gasto y no como un elemento estructural para garantizar entornos laborales seguros y eficientes. Eso revela profundamente cómo se jerarquizan las prioridades laborales desde una perspectiva explotadora y sumamente capitalista, contraria a la diversidad LGBTIQA.

¿Qué papel deben desempeñar las administraciones públicas en la protección de estos derechos laborales?

Las administraciones públicas no solo deben regular y vigilar al sector privado, sino también aplicar internamente las mismas

medidas que exigen. Actualmente se pide a las empresas que cumplan ciertos estándares que la propia administración no implementa en sus propias estructuras.

En Canarias, es clave que las administraciones locales, insulares y autonómicas desarrollen y apliquen planes LGBTIQA+ propios, con medidas concretas, seguimiento y evaluación real, al igual que se exige a las empresas.

Y para nosotras, las mujeres LBTIQA de Canarias, es especialmente importante porque existe un marco normativo propio desde 2021, la Ley 2/2021, una ley pionera y que debe seguir actualizándose y desarrollándose de manera efectiva. No basta con la existencia de la ley: es necesario garantizar su cumplimiento real y, en especial, actualizar los protocolos sanitario y educativo.

Además, las administraciones deben garantizar que no haya retrocesos en derechos ya reconocidos, especialmente en lo relativo a las personas no binarias, incluyendo la consolidación efectiva de la tercera casilla en los trámites administrativos, como se regula y efectúa actualmente.

Pero no puedo hablar de la realidad de las administraciones en Canarias sin nombrar el papel del Cabildo Insular de Tenerife, porque cuenta con el Marco Estratégico Insular de Atención a la Diversidad, una herramienta muy potente que ya contempla acciones dirigidas a paliar la discriminación del colectivo también en el ámbito laboral.

¿Qué papel están desempeñando los sindicatos?

Los sindicatos están siendo una pieza clave para que las medidas de igualdad LGBTIQA+ no se queden solo en el plano teórico. Su papel es especialmente importante porque

actúan como puente entre la normativa y la realidad cotidiana de los centros de trabajo.

Están participando activamente en la negociación de los planes LGBTIQA+ en las empresas, impulsando que incluyan acciones concretas y evaluables, desde protocolos para personas trans hasta medidas contra el acoso y formación en diversidad. Además, ejercen una labor de vigilancia para garantizar el cumplimiento real del Real Decreto 1026/2024, ante la aplicación aún superficial de muchas empresas, actuando así como espacios de protección colectiva.

Por eso, es clave ir un paso más allá: sindicalizarse, organizarse y participar activamente. Los derechos laborales no se sostienen en lo individual, sino en comunidad. Implicarse en sindicatos y entidades LGBTIQA+ no es solo una opción, sino una herramienta de protección, porque cuando nos organizamos, ganamos capacidad de respuesta, de apoyo y de transformación de los espacios de trabajo.

Para terminar, ¿qué mensaje le gustaría trasladar tanto a las empresas, a las administraciones y a la sociedad para avanzar hacia entornos laborales verdaderamente diversos y seguros?

El mensaje principal es que la diversidad no es un añadido ni una cuestión reputacional: es una cuestión de derechos humanos y de calidad democrática en el trabajo.

En las empresas, la inclusión debe ir más allá de la buena voluntad o acciones puntuales: tiene que integrarse en su estructura con protocolos efectivos, formación obligatoria, tolerancia cero ante la discriminación y un compromiso real.

En cuanto a las administraciones públicas, su papel es garantizar no solo el reconocimiento de derechos, sino su defensa activa, mediante inspección, sanciones y coherencia entre lo que se legisla y lo que se aplica.

Y a la sociedad en general, el mensaje es especialmente urgente. Estamos viviendo un avance preocupante de discursos reaccionarios y de nuevas formas de fascismo que cuestionan derechos fundamentales ya conquistados.

Por eso, el mensaje es también de responsabilidad colectiva: no basta con "no ser intolerante", hay que señalar activamente los discursos de odio. Los derechos que hoy existen no son garantía de los de mañana. Precisamente por eso, defenderlos no es opcional: es una obligación democrática que nos afecta a todas.





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

RECURSOS DIDÁCTICOS CIADGE



“Tocar el cielo” de H.M Zubieta

Temática: Literatura, sexismo, valores éticos y sociales, diversidad.

Personas destinatarias: Alumnado de secundaria y bachillerato.

Sinopsis: Tocar el cielo sigue la historia de Noa Gálvez, una adolescente de dieciséis años que perdió las piernas en un accidente de coche, pero que se desenvuelve gracias a su fuerza de voluntad y al apoyo de su familia. O, al menos, de la mayoría de ella; su tío Rafael parece hallar cierto placer en ponerla de los nervios, aunque su abuela y sus padres la defiendan. Pero Noa no es una chica normal. Puede seguir el rastro de unos olores fantásticos que nadie más es capaz de percibir; siguiéndolos, descubrirá que no es totalmente humana, sino que entre sus antepasados se encuentra un vampiro.



“Todas son familias” de Mariana Guerra Barrios y David Yza

Temática: Corresponsabilidad, diversidad, educación de la inteligencia emocional, educación en valores, LGTBIQ+, valores éticos y sociales.

Personas destinatarias: Personas de 6 a 9 años.

Sinopsis: Cinco familias, todas diferentes y con gustos diversos. Las familias son protagonizadas por tres niñas y dos niños que nos hacen ver que también tienen sus diferencias. Valores implícitos: este cuento ayuda a entender la diferencia como algo positivo, brinda la posibilidad de que los niños y las niñas, sin importar cómo estén conformadas sus familias, puedan identificarse con alguna de las que se presentan. Además, tendrán la posibilidad de observar diferencias y similitudes entre su familia y las del cuento. También se trabaja la empatía, el respeto, la inclusión y la aceptación, con la finalidad de ayudar a construir actitudes positivas hacia la diversidad desde los primeros años de vida.



LEER EN FEMENINO

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



Tea rooms: mujeres obreras

Carnés, Luisa (1905 - 1964)

256 p; Editorial Hoja de Lata

Fecha publicación: 1934. Fecha edición: 2016

Corren los años treinta en Madrid y las trabajadoras de un distinguido salón de té cercano a la Puerta del Sol ajustan sus uniformes para comenzar una nueva jornada laboral. Antonia es la más veterana, aunque nunca nadie le ha reconocido su competencia. A la pequeña Marta la miseria la ha vuelto decidida y osada. Paca, treintañera y beata, pasa sus horas de ocio

en un convento y Laurita, la ahijada del dueño, se tiene por una chica moderna. Únicamente Matilde tiene ese espíritu revoltoso que se plantea una existencia diferente. Todas trabajan por un salario de hambre y una absoluta falta de expectativas. Están acostumbradas a callar: frenje, frente al marido, frente padre. Su vida se traduce en reflexión de Matilde: Diez horas de trabajo, cansancio, tres pesetas.



Maternidades. (De)construcciones feministas

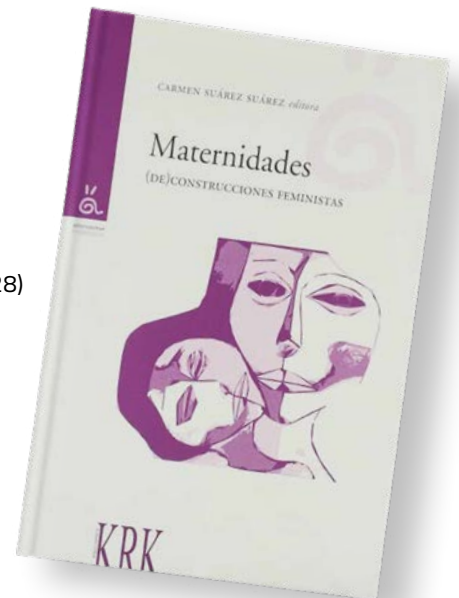
Carmen Suárez (ed.)

Suárez Suárez, Carmen.
Oviedo : KRK, 2009.

232 p. : gráf. ; 24 cm.--
(Colección Alternativas ; 28)

El libro intenta abordar desde la literatura, la historia, la sociología y los estudios sobre las mujeres el significado de las maternidades y reflexionar sobre algunas preguntas y contradicciones que han estado y están presentes en los debates feministas. Es conocida

la máxima que informa y acompaña al modelo político y social de patriarcado: ser mujer equivale a ser exclusivamente madre. En torno a esta afirmación se ha configurado la historia de las mujeres en el mundo en un proceso de subordinación y, en su caso, de transgresión si se infringían las normas. Actualmente, este modelo no responde ya a los esquemas clásicos de dominio de los varones y sometimiento de las mujeres, sino que es necesario estudiar los tipos de relaciones asimétricas que se están produciendo en el proceso, en un contexto de incorporación de las mujeres al trabajo, las nuevas tecnologías reproductivas, y de vindicación de los derechos ciudadanos de la mujer





“La sociedad no avanza si no avanza la escuela, también en igualdad”

Ana Hernández

La escuela que sí cambia el futuro

Educación no sexista para desmontar estereotipos, frenar la reacción antifeminista y construir igualdad desde las aulas

La igualdad en la escuela no se mide solo por compartir pupitre, libros o patio. Se mide por lo que una niña aprende que puede ser, por lo que un niño aprende que no tiene derecho a imponer, por los referentes que aparecen y los que desaparecen. Por lo que ellas y ellos pueden sentir y expresar, por las expectativas del profesorado, por el reparto de la palabra en el aula, por el uso de los espacios y por la capacidad del centro para mirar de frente las desigualdades que la sociedad arrastra. La educación no sexista no es una consigna ni una actividad aislada del 8M o del 25N: es una política pedagógica de futuro. Como resume la experta en coeducación Ana Hernández, la escuela es un lugar decisivo porque es “el ámbito educativo más estructurado, especializado y prestigioso, y el que afecta a la infancia y a la adolescencia de manera especial” ⁽¹⁾.



No basta con compartir la misma aula

La igualdad formal fue, y sigue siendo, un avance imprescindible. Permitted que niñas y mujeres accedieran a la educación en condiciones que durante siglos les fueron negadas. Pero sentarse en la misma aula no garantiza, por sí mismo igualdad real. Ana Hernández lo formula con claridad: “el derecho a ir a la escuela por sí solo no garantiza que las niñas de hoy y las mujeres del futuro puedan disfrutar de la igualdad real y el ejercicio efectivo de sus derechos y libertades” ⁽¹⁾.

La trampa está en una falsa neutralidad. Cuando el centro se limita a tratar igual a quienes no llegan en las mismas condiciones simbólicas, la cultura patriarcal sigue operando bajo la superficie. Los mandatos de género no siempre aparecen como prohibiciones explícitas. A menudo viven en gestos pequeños: a quien se anima a liderar, a quien se le pide ordenar, a quien se le permite ocupar más espacio, a quien se presupone habilidad técnica o cuidado natural.

Por eso educar desde una perspectiva de género no es añadir un tema más, sino revisar cómo se enseña, qué se enseña, qué se omite y qué relaciones se legitiman. “Educar desde una perspectiva de género, practicar un modelo coeducativo, implica ser conscientes de los aspectos sexistas que arrastra nuestra cultura y tratar de deconstruirlos y superarlos”, señala Hernández ⁽¹⁾.



El currículo oculto también educa

Las desigualdades de género se reproducen en los contenidos, pero también en la vida cotidiana del centro. Están en la ausencia de mujeres en la historia política, científica o filosófica; en ilustraciones donde la evolución humana se representa una y otra vez con cuerpos masculinos; en materiales que han



“Trabajar mostrando las ventajas de las relaciones en igualdad, de la práctica del respeto y el afecto, de la cooperación, y de todo aquello que nos puede hacer más felices”

“La coeducación eficaz no señala culpables individuales para cerrar el debate; muestra estructuras para poder transformarlas”

Ana Hernández

mejorado, pero aún necesitan afinar; en patios donde el espacio central se organiza alrededor de actividades más masculinizadas; o en metodologías demasiado expositivas, que dejan poco margen para cooperar, debatir y construir pensamiento crítico.

Ana Hernández enumera ejemplos que pasan inadvertidos: “pedir colaboración con el profesorado para el uso de los medios digitales a los chicos, ignorar los intereses de las chicas en Educación Física, uso sexista del lenguaje, fomentar el mayor protagonismo de los chicos, quitar importancia a las pequeñas faltas de respeto a las chicas” ⁽¹⁾. Son detalles, pero no son anécdotas: forman parte de la socialización diaria.

La orientación académica es otro termómetro. En España, las mujeres son mayoría en la universidad, pero siguen siendo minoría en las áreas técnicas. El informe Científicas en Cifras 2025 sitúa en torno al 28% la presencia de mujeres en grados de Ingeniería y Arquitectura ⁽⁶⁾. No es una falta de capacidad: es el resultado de expectativas, referentes, autopercepción y estereotipos acumulados desde edades tempranas.



Cuando la reacción entra por la pantalla

El debate sobre coeducación no se da en el vacío. Llega a las aulas en un contexto de auge de discursos que niegan, minimizan o ridiculizan la violencia machista y las desigualdades. Ana Hernández habla de “una ola reaccionaria y

neoconservadora que afecta a la gente joven, en especial a los chicos” ⁽¹⁾. La escuela, por tanto, no solo debe prevenir el sexismo heredado: también debe responder a nuevas formas de desinformación antifeminista y misógina.

Los datos ayudan a dimensionar el reto. El Barómetro Juventud y Género 2025 de Fad Juventud apunta que el 87,1% de jóvenes de 15 a 29 años ha presenciado alguna situación de violencia contra las mujeres en su entorno cercano, especialmente dinámicas de control como revisar el móvil o enfadarse si la pareja no contesta de inmediato ⁽³⁾. Y el Barómetro 2023 ya advertía que un 23,1% de hombres jóvenes consideraba que la violencia de género “no existe o es un invento ideológico” ⁽³⁾.

A esto se suma la cultura digital. Redes sociales, pornografía y nuevos referentes masculinos están influyendo en cómo se construyen el deseo, el poder y las relaciones afectivo-sexuales en los más jóvenes. Hernández advierte de “el acceso a contenidos muy agresivos y reaccionarios” y de la creación de “contravalores violentos y muy machistas” ⁽¹⁾. Save the Children ha alertado de la exposición temprana a pornografía y de la violencia sexual digital: su informe Redes que atrapan recoge que el 97% de jóvenes de 18 a 21 años afirma haber sufrido alguna forma de violencia sexual en entornos digitales durante su infancia o adolescencia ⁽⁵⁾. Según el Ministerio del Interior, al analizar la cibercriminalidad por tipo de delito, las mujeres suponen el 70% en las denuncias por delitos sexuales ⁽⁹⁾.



QUIÉN ES ANA HERNÁNDEZ



Ana Hernández es una voz experta en educación no sexista y coeducación. En sus respuestas a este monográfico combina experiencia pedagógica, mirada feminista y preocupación por el momento actual: la reproducción cotidiana de estereotipos, el avance de discursos negacionistas y la necesidad de que la escuela eduque para una sociedad más igualitaria.

Fue profesora de Educación Secundaria en Ciencias Sociales, Geografía e Historia desde 1997 hasta 2015. Entre los cursos 1994-1995 y 2002-2003 trabajó como coordinadora del Programa Educativo para la Igualdad de Oportunidades de Ambos Sexos, adscrito a la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias. En calidad de tal, elaboró y coordinó la ejecución de dos programas europeos vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Programa NOW-Tibiabín (1995-1997) y Programa NOW-Acerina (1997-2000), así como la Red de Centros Educativos Promotores de Igualdad. En ese periodo actuó como formadora en cursos sobre coeducación en más de 80 centros educativos. Ha actuado como ponente en cursos, jornadas y congresos relacionados con la coeducación.

Participó en la creación de las primeras asociaciones feministas de Canarias, en 1976; en la Coordinadora Feminista de Tenerife, en 1980; en la Secretaría de la Mujer de CC. OO., en los años ochenta, y en la Asociación Feminista Mercedes Machado, desde su fundación, en 1992, hasta hoy. Forma parte de diferentes redes de incidencia feminista, como la Plataforma Feminista 8M Tenerife, el Foro contra la Violencia de Género de Tenerife, PPIINA y la Plataforma Impacto de Género YA. En la actualidad, como activista de la Asociación Feminista Mercedes Machado, continúa desarrollando formación sobre coeducación e igualdad para diversos colectivos profesionales, así como acciones de sensibilización sobre igualdad dirigidas a jóvenes estudiantes. También es miembro del Consejo Rector del Instituto Canario de Igualdad.



CLAVES PARA UN CENTRO QUE COEDUCA



La escuela ante el reto de educar en igualdad

Una de las resistencias más frecuentes consiste en presentar la igualdad como amenaza, adoctrinamiento o enfrentamiento entre chicos y chicas. La respuesta pedagógica no puede reducirse a consignas. Necesita evidencias, lenguaje comprensible, derechos humanos y experiencias positivas de relación. Ana Hernández propone trabajar.

La coeducación eficaz no señala culpables individuales para cerrar el debate; muestra estructuras para poder transformarlas. Ayuda a preguntarse por qué una madre asume más cuidados, por qué una chica normaliza el control de su pareja, por qué determinadas profesiones se presentan como masculinas, por qué las mujeres desaparecen de los relatos históricos o por qué ciertos chistes, insultos y humillaciones siguen llamándose "cosas de niños".

Esa mirada es política en el sentido democrático del término: enseña a reconocer desigualdades, argumentar, convivir y no naturalizar la dominación. "Ponerse las gafas violeta", dice Hernández, permite destapar injusticias cotidianas que antes parecían normales: la sobrecarga de las madres, el control en las relaciones adolescentes, la desigualdad salarial o la ausencia de filosofas, pintoras y matemáticas en los relatos escolares ⁽¹⁾.

1. Diagnóstico sincero: mirar participación, patios, lenguaje, orientación, convivencia y materiales.

2. Plan realista: pocas acciones pero posibles, seguimiento periódico y evaluación.

3. Coordinación reconocida: persona responsable con horas y una comisión activa.

4. Profesorado formado: áreas curriculares, lenguaje, convivencia y educación afectivo-sexual.

5. Familias implicadas: espacios de intercambio para que la igualdad no quede limitada al aula.

6. Pensamiento crítico: evidencias, derechos humanos y lectura crítica de redes, pornografía y referentes digitales.



Centros que no se quedan en el papel

Para que la educación no sexista no dependa de docentes especialmente sensibilizadas, debe formar parte de la cultura del centro. Eso exige formación, tiempo, coordinación y evaluación. No basta con una actividad puntual en fechas señaladas. Hace falta trabajar el lenguaje, las áreas curriculares, la convivencia, la educación afectivo-sexual, la biblioteca, el plan de acción tutorial, las

EN CIFRAS

87,1%

de jóvenes de 15 a 29 años afirma haber

presenciado alguna situación de violencia contra las mujeres

en su círculo cercano. ⁽³⁾

23,1%

de hombres jóvenes consideraba en 2023 que la

violencia de género no existe

o es un invento ideológico. ⁽³⁾

80,62%

de las **excedencias por cuidado** de hijos e hijas en Canarias fueron solicitadas por mujeres, según datos utilizados en Tenerife Violeta nº 67. ⁽⁸⁾

97%

de jóvenes de 18 a 21 años

declara haber **sufrido alguna forma de violencia sexual digital** durante la infancia o adolescencia. ⁽⁵⁾

13%

fue la **tasa de abandono educativo**

temprano en España en 2024:

15,8% en hombres y 10% en mujeres. ⁽⁷⁾

28%

del **alumnado** de grado en Ingeniería y Arquitectura

son mujeres, según Científicas en Cifras 2025. ⁽⁶⁾

18,6%

de los chicos de 11 a 18 años cree que

dirigir una empresa es un trabajo de hombres,

frente al 3,9% de las chicas. ⁽⁴⁾

metodologías cooperativas y la relación con las familias.

Hernández lo resume con una frase muy útil para cualquier plan de igualdad: los proyectos deben “llegar realmente a las aulas, (y no solo a la inspección educativa)” ⁽¹⁾. Un plan útil necesita diagnóstico sincero, acciones posibles, seguimiento mensual, una persona coordinadora con horas reconocidas y una comisión que pueda trabajar. Es decir, menos documento decorativo y más capacidad real de transformación.

También las administraciones tienen responsabilidad. Coeducar exige cuidar a quienes educan: profesorado con condiciones para formarse, coordinarse y sostener procesos que no se improvisan. Sin tiempo, sin recursos y sin respaldo institucional, la coeducación se convierte en voluntad individual; con estructura, puede convertirse en política pública cotidiana.



Del aula a la sociedad que viene

La educación no sexista no se dirige solo a mejorar en la etapa escolar. Su horizonte es social: formar personas

capaces de construir relaciones más libres, reconocer la desigualdad, rechazar la violencia y participar en una democracia más justa. La escuela no puede hacerlo todo, pero sí puede ofrecer algo tremendamente valioso: tiempo para pensar, vínculos de confianza, contacto con conocimientos valiosos y experiencias de cooperación.

En palabras de Ana Hernández, la educación escolar puede proporcionar “espacios de relación personales y positivos, actividades para la reflexión crítica, relaciones de confianza” frente a los discursos digitales de involución ⁽¹⁾. De ahí que las familias y la comunidad educativa sean imprescindibles: la igualdad no termina al salir del aula, y los mensajes contradictorios que recibe el alumnado exigen una respuesta compartida.

La escuela que necesitamos es, como plantea Hernández, “una escuela donde cada persona, sea profesional, alumna o familiar se sienta cuidada y cuide” ⁽¹⁾. Porque coeducar no es solo corregir desigualdades presentes en los centros educativos: es impedir que se reproduzcan como futuro.

Fuentes

- (1) Cuestionario cumplimentado por Ana Hernández para este monográfico.
- (2) Tenerife Violeta, boletín informativo nº 67, marzo 2026. Monográfico “Mientras tu asciendes, otras sostienen el sistema”, pp. 14-17.
- (3) Fad Juventud / Centro Reina Sofía: Barómetro Juventud y Género 2025 (avance 25N) y Barómetro Juventud y Género 2023.
- (4) UNICEF España: Barómetro de Opinión de la Infancia y Adolescencia 2023-2024.
- (5) Save the Children: Desinformación sexual (2020) y Redes que atrapan (2025).
- (6) Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades: Científicas en Cifras 2025.
- (7) Encuesta de Población Activa / Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes: abandono educativo temprano 2024.
- (8) Instituto de las Mujeres. Datos de excedencias por cuidado de hijos/as por comunidades autónomas.
- (9) Ministerio del Interior. Dirección General de Coordinación y Estudios. (2025). Informe sobre la cibercriminalidad en España 2024 (5.ª ed.). Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica.



VIUDAS DE GUERRA

Una realidad olvidada



En las guerras, la desolación no termina con la muerte de quien lucha en el campo de batalla. Continúa en quienes quedan obligadas a reconstruir la vida entre el duelo, la precariedad y la ausencia de reconocimiento de su situación. Las viudas de guerra son una de las consecuencias más invisibles de los conflictos armados: mujeres que no solo pierden a sus parejas sino también, con frecuencia, ingresos, vivienda, protección social, seguridad jurídica y lugar en la comunidad.

En Gaza, ONU Mujeres estimó que, tras algo más de cien días de ofensiva, al menos 3.000 mujeres podían haberse convertido en viudas y responsables de hogares en solitario, mientras 10.000 niñas y niños podían haber perdido a sus padres. Otro caso significativo es el de Ruanda que, tras el genocidio de 1994, la organización AVEGA-Agahozo, creada por viudas supervivientes, llegó a reunir a más de 20.000 viudas y más de 71.000 personas dependientes y huérfanas.

La viudedad en contextos de guerra no puede entenderse únicamente como una experiencia privada de pérdida. Es

también una cuestión política, económica y de derechos humanos. Cuando un hombre muere, desaparece o no puede ser identificado oficialmente, muchas mujeres quedan atrapadas en un limbo legal, sin certificado de defunción, sin acceso a pensiones, sin posibilidad de reclamar herencias, tierras, cuentas bancarias o prestaciones. La guerra destruye vidas, pero también documentos, registros, instituciones y redes de apoyo.

A esa desprotección se suma una carga desigual de cuidados. Muchas viudas pasan a sostener hogares enteros, criar solas a hijas e hijos, atender a personas mayores o dependientes y garantizar la supervivencia familiar en escenarios de desplazamiento, empobrecimiento o violencia. Sin embargo, rara vez son situadas en el centro de las políticas de reparación, reconstrucción y memoria.

La Asamblea General de Naciones Unidas ha reconocido expresamente que las viudas pueden sufrir discriminación, violencia, marginación, estigmatización y exclusión, especialmente en situaciones de emergencia humanitaria, conflicto y posconflicto. También

ha alertado sobre su mayor vulnerabilidad frente a distintas formas de violencia sexual en esos contextos. La violencia sexual relacionada con los conflictos no es un daño colateral inevitable: Naciones Unidas la identifica como una táctica de guerra, dominación, humillación y control social.

Hablar de viudas de guerra es hablar de reparación. No basta con reconocer su dolor, es necesario garantizar derechos, autonomía económica, protección jurídica, acceso a la vivienda, memoria pública y participación en los procesos de paz. La agenda Mujeres, Paz y Seguridad recuerda que no puede construirse una paz duradera dejando fuera a las mujeres que sostienen la vida después de la guerra.

Las viudas de guerra no son únicamente víctimas de una pérdida íntima. Son supervivientes de una violencia prolongada, muchas veces silenciada, que continúa cuando las armas callan. Visibilizarlas es una obligación democrática: porque no hay paz justa si la reconstrucción se levanta sobre la invisibilidad de quienes han cargado con sus consecuencias.

Visto en medios

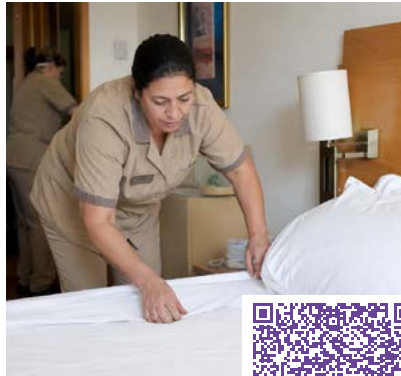
Te presentamos noticias relacionadas con igualdad de género aparecidas en las últimas semanas en medios de comunicación. Esta y otras muchas más noticias están disponibles en la HEMEROTECA DIGITAL del CIADGE <https://www.tenerifevioleta.es/hemeroteca-digital/>



Las camas elevables ya son ley

La implantación obligatoria de camas elevables en Canarias y Baleares supone una victoria histórica para las camareras de piso, un colectivo feminizado que lleva años denunciando lesiones, sobrecarga física y condiciones laborales muy duras.

Enlace: <https://cadenaser.com/canarias/2026/04/21/todas-llevamos-un-neceser-con-medicamentos-yo-tomo-diazepam-para-aguantar-cada-dia-el-drama-diario-de-las-camareras-de-piso-en-canarias-ser-las-palmas/>



Ser mujer trans y migrante en España

En muchos casos llegan al país en situación de vulnerabilidad socioeconómica, agravada por las trabas administrativas y sanitarias. A ello se suman la discriminación y el estigma social. Esa falta de protección, unida al estigma social y a la precariedad, empuja a muchas a situaciones de gran vulnerabilidad, incluido el trabajo sexual.

Enlace: https://www.eldiario.es/murcia/sociedad/mujer-trans-migrante-espana-sistema-somete-proceso-tortura-fisica-emocional_1_13151130.html



"Mujeres y mercado laboral: Realidades diversas"



Conoce este proyecto en el canal de Youtube del Marco Tenerife Violeta el proyecto. Seis vídeos elaborados por las propias entidades de la RIIGTV sobre las buenas prácticas y ventajas en la contratación de mujeres con realidades diversas. Conoce qué dificultades afrontan y cómo contribuir a mejorar la inserción laboral de mujeres trans, con diversidad funcional, con responsabilidades familiares en solitario, migrantes y con discapacidad auditiva.

Enlace: https://www.youtube.com/playlist?list=PLHfK41z2o-K4lxY0nSIM_6NH-q2L44Eb9xl



VISTO EN REDES

@PRINCIPIA_IO

¿Sabes quién fue Marie-Anne Victoire Gillain Boivin? En el Día Internacional de la Matrona descubre a esta matrona ilustre del siglo XVIII. Dirigió hospitales, formó parte de varias sociedades médicas del país, escribió varios manuales de ginecología y obstetricia e inventó instrumentos de exploración en ginecología.



@DLO.LOPEZ

Coincidiendo con el Día Internacional de las Familias, el profe Danny López (@dlo.lopez) nos enseña cinco cuentos infantiles para hablar de familias en todas sus formas.



ORGULLO DIVERSO, VOCES COMPARTIDAS

28 J
Día Internacional del
Orgullo LGBTQIA+

PROGRAMA:

PROYECTO ORGULLO EN EL CENTRO PENITENCIARIO

Desarrollo de actividades lúdicas, culturales y de sensibilización.

del 3 al 27 de junio

Centro Penitenciario S.C. de Tenerife II

EXPOSICIÓN GEOGRAFÍA DE LAS RESISTENCIAS LGTBIQ+ EN CANARIAS

del 8 al 22 de junio

Mercado Municipal de Puerto de la Cruz.

del 22 de junio al 3 de julio

Hall del Cabildo de Tenerife.

PROYECCIÓN + COLOQUIO DEL DOCUMENTAL TRIÁNGULOS ROSAS

16 de junio 18:00 h.

Centro Cultural de Alcalá. Guía de Isora

18 de junio 18:00 h.

Centro Municipal de Mayores. La Orotava

23 de junio 18:00 h.

Teatro Príncipe Felipe. Tegueste

25 de junio 18:00 h.

La Cúpula, Plaza de la Estación de Tacoronte

PRESENTACIÓN DEL LIBRO «MÁS ALLÁ DE LA NOCHE. VAMPIS CLUB»

17 de junio 18:00 a 19:30 h.

Salón Noble del Cabildo de Tenerife.

A DRAG IS BORN



Representación de la obra A Drag is Born, de Edu Díaz. Actuación de la Coral Arcoíris de Tenerife.

19 de junio 19:00 a 21:00 h.

Auditorio de Tenerife.

EXPOSICIÓN MEMORIA TRANS

del 22 al 30 de junio

Mercado Municipal de Puerto de la Cruz

LECTURA DEL MANIFIESTO



25 de junio 10:30 h.

Cabildo de Tenerife.

LECTURA DEL MANIFIESTO RED ASTERISCO

Lectura del manifiesto elaborado por la Red Asterisco por el Día del Orgullo LGBTQIA+

26 de junio 11:00 h.

Plaza del Adelantado, La Laguna.

THE HOUSE OF SHOW

26 de junio 20:00 h.

Teatro Leal.

FESTIVALULLO 2026



Festival del Orgullo con varios artistas, música en directo, Drags, Dj...

27 de junio 20:30 a 1:30 h.

Plaza del Ayuntamiento de La Orotava.

Más información:

igualdadydiversidad@tenerife.es

Organiza: Entidades Colaboradoras:



Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA

