



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

NÚMERO
Boletín Informativo

20



“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.
Mary Wollstonecraft



CIIADG

Centro Insular de Información,
Asesoramiento y Documentación
para la Igualdad de Género



legislación



actividades y proyectos de **igualdad**



formación



subvenciones y premios



leer en femenino



la entrevista



apuntes de igualdad



**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

**Nuevas
adquisiciones
2012**



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

EL CIIADG OFRECE UN AMPLIO SERVICIO DE DOCUMENTACIÓN DE GÉNERO A FAVOR DE LA IGUALDAD

El Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género del Cabildo de Tenerife ofrece entre su catálogo de prestaciones un amplio servicio de documentación sobre temáticas tan diversas como el feminismo, la coeducación, las políticas de igualdad, la salud, la literatura con perspectiva de género o el papel de la mujer en la historia, la sociedad, la cultura y la política, entre otros temas.



Asimismo, cuenta con recursos didácticos y DVDs acerca de Derechos Humanos, sensibilización, violencia de género o sexualidad, entre otros. Todo este material sirve, entre otras funciones, como soporte bibliográfico para proyectos, investigaciones o actividades relacionadas con las desigualdades de género.



SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN

» Sala de lectura de acceso gratuito al fondo documental del Centro

» Búsqueda de información y asesoramiento por materias a las/los usuarias/os del fondo, así como a profesionales, instituciones, entidades públicas y privadas que lo soliciten

» Difusión anual de las nuevas adquisiciones del Fondo Documental

» Actualización continuada de documentación en materia de género

» Préstamo exterior a instituciones, entidades públicas y privadas y organizaciones para la ejecución de actividades que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



legislación

CIADG

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

Brecha Salarial. Leyes y Realidades

El concepto de igual retribución para trabajos de igual valor significa que si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza, que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones. A pesar de estar ampliamente legislado tanto a nivel europeo desde el Tratado de 1957 hasta la actualidad como a nivel nacional (Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, ley orgánica para la realidad efectiva entre mujeres y hombres, ley canaria de igualdad...), esta práctica sigue siendo una realidad en nuestro entorno laboral.

Constitución Española

Art. 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 35.1: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores

Art. 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.



**Ley 1/2010 de 26 de febrero, canaria de
igualdad entre mujeres y hombres**

TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género

CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo

Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

2. La Administración canaria desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública canaria. Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 29. Calidad en el empleo

1. La Administración autonómica de Canarias garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

legislación

CIADG

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

2. La Administración canaria garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

Artículo 31. Negociación colectiva

3. La Administración autonómica canaria garantizará que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Título V. El principio de igualdad en el empleo público Capítulo I. Criterios de actuación de las administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

CAPÍTULO II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

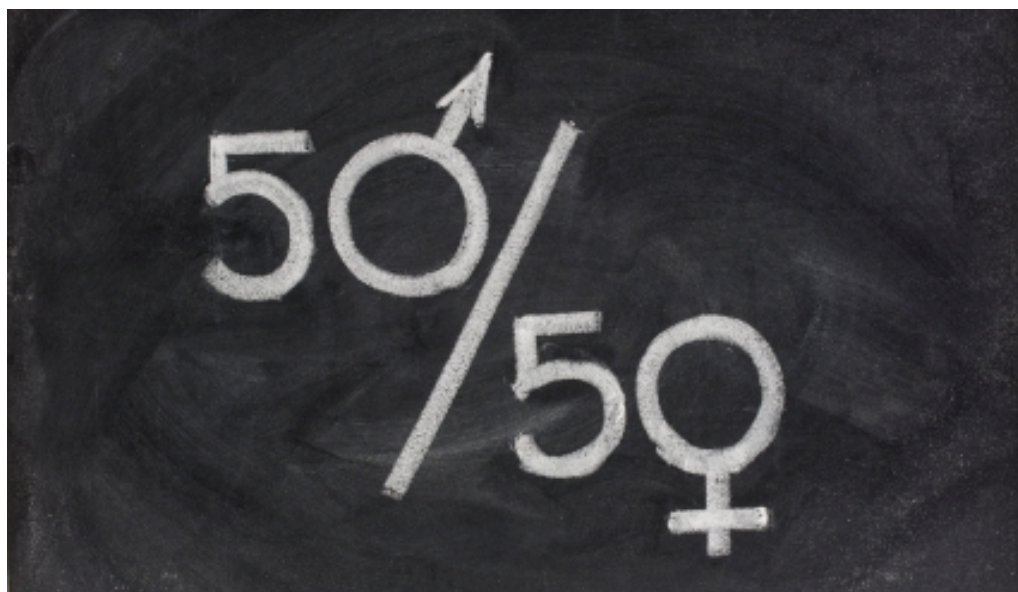
Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**



**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

actividades y proyectos de **igualdad**

CIADG

legislación

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

AGENDA

6 de febrero:
Día Mundial contra la
mutilación genital femenina

22 de febrero:
Día Europeo de la Igualdad
Salarial entre Hombres y Mujeres



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

El Cabildo de Tenerife pone en marcha un marco estratégico de actuaciones en política de igualdad “Tenerife Violeta 2013-2017”

Los efectos de la crisis han empeorado la desigualdad entre géneros, exponiendo aún más a las mujeres a la inseguridad económica. Consciente de que el desequilibrio entre géneros obstaculiza el progreso de toda la sociedad, la Consejería de Igualdad del Cabildo de Tenerife, a través de la iniciativa Tenerife Violeta, prepara un nuevo Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que desplegará una serie de iniciativas entre 2013 y 2017 con el objetivo de paliar y reducir el abismo que la situación económica abre cada día más entre géneros.

*Las medidas se prolongarán
desde 2013 hasta 2017*

Dentro de las líneas maestras de este Marco que definirá las prioridades del Cabildo en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres para los próximos años desde el diálogo social y la dinamización ciudadana, se encuentra la participación ciudadana a través de una encuesta que estará disponible en Internet para conocer opiniones y sugerencias que puedan ayudar a la convergencia entre sexos.

El Marco, que pretende ser un modelo abierto, participativo y transparente con un

reparto de poderes entre actores sociales y centros decisorios públicos y privados, se estructurará en tres fases. En la primera se realizará una evaluación de la situación en la Isla, que servirá para establecer las medidas y estrategias que definirá la segunda fase. En la última se elaborará un plan de actuaciones coparticipado por todas las entidades que se comprometan a colaborar.

**Además de instituciones,
organizaciones y asociaciones,
la ciudadanía podrá participar
a través de una encuesta en Internet**

Administraciones públicas (Gobierno de Canarias, Cabildo y ayuntamientos), organizaciones empresariales, sindicatos y empresas, asociaciones de mujeres, así como entidades sin ánimo de lucro y la ciudadanía en general serán los actores públicos y sociales que crearán este marco para avanzar en la igualdad de género en nuestra Isla.

Participa en
la encuesta
ciudadana 



MÁS DE 20.000 PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA ENRÉDATE SIN MACHISMO DIRIGIDO A JÓVENES

Más de 20.000 personas han participado ya en el Programa dirigido a jóvenes implementado por el Área de Educación, Juventud e Igualdad del Cabildo de Tenerife desde noviembre de 2010, para la prevención, sensibilización e información sobre la violencia de género.

Su objetivo fundamental es sensibilizar a chicos y a chicas de lo importante que es mantener relaciones igualitarias y sin machismo; además de visibilizar cuáles son los indicadores de control y dominación en las parejas jóvenes.

Enrédete se ha desarrollado desde Facebook, Twitter, Tuenti, Spotify, el Blog y la web, además de talleres a jóvenes y materiales didácticos, superando ya el millón y medio de impactos.

La campaña se amplía en 2012, con una aplicación para Smartphone dirigida a los y las jóvenes para que chequeen su relación de pareja en forma de juego.

Además, la propuesta didáctica en formato taller está dirigida a agentes educativos que trabajan con colectivos de jóvenes (docentes, animadores, personal técnico, monitores/as, agentes de igualdad, etc.). Se trata de una herramienta complementaria a la aplicación del móvil, pensada para reforzar el trabajo de sensibilización y prevención de la violencia de género con chicos y chicas.

» **Descárgate la App aquí**

» **Propuesta didáctica para agentes educativos**

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

actividades y proyectos de **igualdad**

CIADG

legislación

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

Entidades públicas y privadas podrán solicitar los talleres de sensibilización del CIADG



Los talleres de sensibilización para la igualdad de género que imparte cada año el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género (**CIADG**) se podrán solicitar, en su convocatoria para 2013, desde cualquier entidad pública o privada.

Dirigidos tanto a hombres como mujeres, se impartirán doce temáticas diferentes con el objetivo de sensibilizar a la población sobre la desigualdad de género analizando distintos productos culturales, tales como cuentos, juegos, refranes, televisión, arte, etc., que perpetúan la misma. Las entidades solicitantes deberán garantizar un número de asistentes entre 15 y 20 personas y elegir sólo una temática.

Los talleres, que se podrán solicitar hasta el próximo 24 de enero de 2013, tendrán una

duración de 3 horas y se impartirán preferentemente en horario de tarde.

TEMÁTICA:

- La imagen de las mujeres en la publicidad
- Juegos y juguetes no sexistas
- Cuentos y refranes
- Coeducación
- “Escritoras Canarias”
- Los derechos de las mujeres a lo largo de la Historia
- Conciliación
- Construcción de un lenguaje no sexista
- Masculinidades
- ¿Qué es eso del feminismo?
- Taller de elaboración de imágenes, contenidos y publicidad no sexista.
- Prevención de la violencia de género.

Para solicitar un taller, pincha aquí

EXPOSICIÓN ITINERANTE MUJER Y CIENCIA: 13 NOMBRES PARA CAMBIAR EL MUNDO EN LA CASA LERCARO



Auspiciada por la Universidad de La Laguna (ULL) con la colaboración del Instituto Canario de Igualdad, el Museo de Historia y Antropología Casa Lercaro del Cabildo de Tenerife, acogerá la exposición itinerante *Mujer y Ciencia: 13 nombres para cambiar el mundo* creada por la Cátedra Tomás Pascual Sanz - Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana (CENIEH). La exposición muestra el quehacer investigador y solidario de científicas cuya vocación por el saber, entendido como producto humano para y por la humanidad, es el motor de su trabajo.

La exposición incluye paneles explicativos, catálogos de consulta en sala y audiovisual con entrevistas y reportajes sobre las trece protagonistas

El objetivo es dar a conocer el liderazgo que ejercen estas científicas y facilitar la reflexión y el debate sobre qué modelo de ciencia requiere y

apoya una sociedad que apuesta por valores tales como calidad, excelencia, justicia, democracia e igualdad.

Flora de Pablo, Adela Cortina, Jane Goodall, Susan George, Vandana Shiva, Lourdes J. Cruz, Tebbello Nyokong, Hayat Zirari, Dora Barrancos, Jenny de la Torre, Concepción Campa, Ana M^a Cetto y Elinor Ostrom son los trece nombres de esta exposición. Desde las más diversas disciplinas, como la Medicina, la Economía, la Filosofía o la Física, hablan de ideales compartidos y utopías en camino.

La exposición se ubica en la Sala de exposiciones temporales (acceso gratuito) e incluye paneles explicativos, catálogos de consulta en sala y audiovisual con entrevistas y reportajes sobre las trece protagonistas. Estará además acompañada de una serie de conferencias en el mismo museo.

Organiza: ULL (Unidad de Igualdad de Género, Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres, Vicerrectorado de Relaciones Universidad y Sociedad).

Colaboran: Museos de Tenerife, ICI, Cátedra Tomás Pascual Sanz-CENIEH y FECyT.

www.tenerifevioleta.es



tenerifevioleta

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

formación

CIIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

Escuela Virtual de Igualdad

La Escuela Virtual de Igualdad, perteneciente al Instituto de la Mujer, reedita, durante el primer trimestre de 2013, cinco cursos de igualdad de género, que estarán disponibles a partir del mes de enero. De ellos, uno está dirigido al público general y el resto a profesionales de las áreas de empleo, servicios sociales, recursos humanos y del ámbito jurídico.

Con el objetivo de sensibilizar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al público general se desarrolla el curso de 30 horas **“Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”**, donde se abordarán desde los conceptos básicos hasta la coeducación, la igualdad en el mercado laboral, las acciones más importantes que se están llevando a cabo en contra de las desigualdades, así como un análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país.

De un nivel más avanzado serán los que se dirigen específicamente a un colectivo profesional y que tendrán, cada uno, una duración de 65 horas.

» Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo"

» Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales"

» Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH."

» Curso "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito Jurídico"



Programa “Formación y acompañamiento en la creación y consolidación de proyectos de emprendeduría realizados por mujeres. MERCADOS 2.0

Está llegando a su fin el programa desarrollado por e-mujeres y subvencionado por el Instituto de la Mujer a través de su convocatoria de Subvenciones de Régimen General del año 2011. Mercados 2.0 ha sido un éxito de participación. Más de 400 personas se han visto beneficiadas por los cursos online, pudiendo también realizarlos de forma presencial. Estos cursos van a seguir activos a través de la plataforma formacion.e-mujeres.net y seguirán siendo gratuitos.



INSCRIPCIÓN



www.tenerifevioleta.es



tenerifevioleta

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

subvenciones y premios

CIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

*Recuerda que el
CIADG te ofrece
asesoría gratuita
de igualdad para
empresas.*



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

Abierta la convocatoria 2013 para obtener el distintivo empresarial de igualdad

Cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá solicitar del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», creado con el objetivo de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad y regulado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A través de esta normativa y otras disposiciones se pretende poner en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Las empresas interesadas podrán presentarse a esta convocatoria hasta el próximo 21 de enero. Las solicitudes deberán incluir la descripción de la entidad, una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa.

Para evaluar las solicitudes que optan a la concesión de este distintivo, cuya vigencia es de tres años, se analizarán aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres, acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, así como el modelo organizativo y la Responsabilidad Social de las empresas.

BASES DE LA CONVOCATORIA 

XXX Premio “Carmen Conde” de poesía escrita por mujeres (2013)

Poetisas de cualquier nacionalidad con libros escritos en lengua española no premiados anteriormente podrán concurrir al XXX Premio Carmen Conde de Poesía escrita por mujeres hasta el próximo 15 de marzo. El libro premiado, que deberá tener entre 600 y 800 versos, se publicará en la Colección Torremozas, con entrega de 50 ejemplares a su autora.

Plazo de admisión: Hasta el 15 de marzo de 2013

Recepción de documentación: Ediciones Torremozas, Apartado 19032, 28080 Madrid, España, indicando en el sobre “Para El Premio Carmen Conde”.

MÁS INFORMACIÓN 



**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

subvenciones y premios

CIIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

leer en femenino

la entrevista

apuntes de igualdad

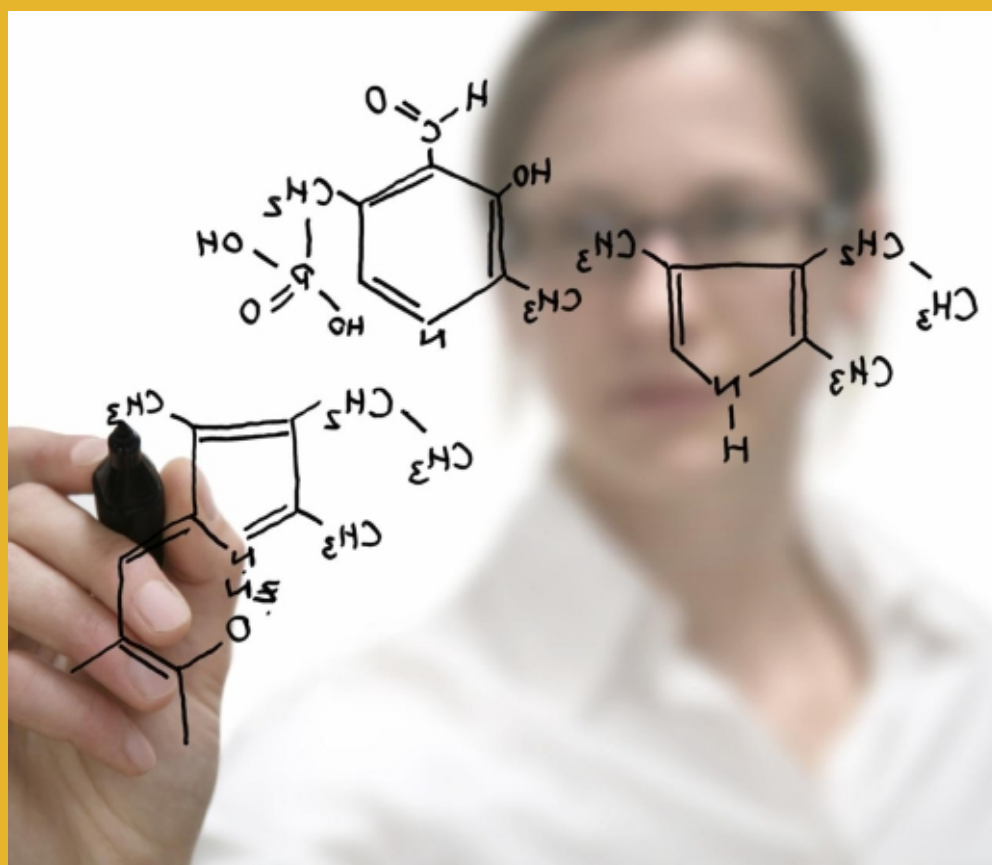
Segunda edición del Premio Mujeres Innovadoras de la Unión Europea

A través de este certamen, mujeres emprendedoras de la Unión Europea o sus países asociados, podrán optar a tres premios de 100.000, 50.000 y 25.000 euros respectivamente, por sus proyectos empresariales. Se valorará la originalidad y la comercialización del producto elaborado o servicio prestado por la empresa de la participante; la relevancia económica y social para Europa y el alto contenido científico de la innovación.

El concurso tiene como objetivo alentar a las mujeres a aprovechar las oportunidades comerciales y de negocios ofrecidas por sus proyectos de investigación y convertirse en empresarias, ayudando por lo tanto a lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Fecha límite de solicitud: 15 de octubre de 2013

Más información: EU Prize for Women Innovators 2014



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

leer en **femenino**

CIIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

la entrevista

apuntes de igualdad

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

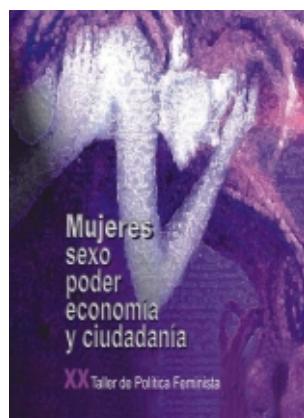
En este boletín te recomendamos:



“Hacia un Entorno Laboral Igualitario” Natalia Biencinto López

En este estudio Natalia Biencinto López realiza un informe pormenorizado del contexto normativo tanto de ámbito internacional y europeo como nacional y ofrece herramientas para detectar y erradicar las desigualdades de género en el entorno laboral. A pesar de los avances legislativos y de mejoras evidentes en la situación y posición de las mujeres en el empleo, la realidad sigue demostrando la persistencia de situaciones de desigualdad y discriminación, y la distancia existente entre el principio formal de igualdad entre mujeres y hombres -respaldado y promovido por la legislación actual- y la realidad de entornos laborales que generan o reproducen desigualdades de hecho.

Biencinto ofrece, además de ejemplos de trato desigual de mujeres y hombres y de la brecha salarial, herramientas y recursos para promover entornos laborales no discriminatorios.



“Mujeres, sexo, poder, economía y ciudadanía”. Taller de política feminista

Con esta publicación se pretende evidenciar las salidas conservadoras e incluso regresivas que la crisis económica está provocando en las mujeres. Especialmente analiza cómo el sistema socioeconómico actual, basado en la avaricia y no en el bienestar social, está volcando sobre las mujeres, sobre todo en el seno de la familia, la responsabilidad del cuidado de los hijos y los mayores dependientes. Desgrana como esta obligación es asumida por las mujeres por un amor a la pareja o la familia basado en estereotipos o por la coerción, una violencia hacia las mujeres de carácter físico, psicológico y económico.



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

la entrevista

CIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

apuntes de igualdad

*“La Reforma Laboral
ha agravado la
desigualdad de género
que se producía en
el mercado de trabajo”*



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

Olga Manduca: “Invertir en igualdad en el mercado de trabajo es rentable”

Con motivo de la celebración del Día Europeo contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, que se conmemora el próximo 22 de febrero, hemos intercambiado impresiones sobre esta materia con **Olga Manduca**, representante en el Consejo Insular de la Mujer de las áreas de mujer de los sindicatos de Canarias. Para ella, la falta de definición de los puestos de trabajo, el abandono de la negociación colectiva para incluir medidas de acción positiva y la poca conciencia social del valor del trabajo de la mujer y del perjuicio para la competitividad de nuestras empresas de mantener la desigualdad, son los principales hándicaps para conseguir la convergencia salarial de ambos sexos. Con más de un 22% de brecha salarial en Canarias, la crisis no ha hecho más que agravar las condiciones laborales de las mujeres.

La Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC) sitúa la brecha salarial en España casi un 6% por encima de la media mundial ¿A qué crees que se debe este fenómeno?

Para nosotros la mejor referencia estadística es la encuesta de estructura salarial, que en España establece la diferencia retributiva (brecha salarial) en un 22%. Esta discriminación por razón de género se produce principalmente por cinco factores.

En primer lugar por la tipología de contrato en el que participan mayoritariamente las mujeres, el de tiempo parcial. En segundo lugar por el denominado “techo de cristal o segregación vertical”, por el cual el acceso a puestos directivos de las mujeres es minoritario. Muestra de esta segregación vertical es que entre los 1600 consejeros y consejeras de las empresas que conforman el Ibex 35, sólo 46 son mujeres.

Otro de los factores que inciden en esta diferencia salarial es la asignación de pluses de forma desigual a mujeres y hombres. También influye la segregación horizontal que se refiere a la ocupación de las mujeres en aquellas profesiones peor remuneradas y valoradas socialmente. Por último y quizás, uno de los factores más importantes, está la falta de definición clara de las ocupaciones, lo que puede producir un sesgo de género en la selección para los puestos de trabajo y en la asignación de los salarios. Es decir, no analizar las necesidades del puesto, sino pensar en una mujer o un hombre para cubrir determinadas ocupaciones, y nuestra experiencia nos dice que las ocupaciones más feminizadas son aquellas que reciben salarios más bajos.

¿Cuál es la situación en Canarias? ¿En qué sectores las mujeres padecen en mayor medida esta diferencia salarial con sus compañeros hombres?

En Canarias, la diferencia salarial para trabajos de igual valor entre hombres y mujeres se sitúa entre el 22 y el 27%. La principal dificultad para establecer medidas de igualdad es la tipología de empresas predominantes. Hay muy pocas empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores, que son las que por Ley deben negociar un plan de igualdad. Por lo tanto, las situaciones de discriminación son más difíciles de eliminar, ya que, además, en las empresas pequeñas cuesta que haya definiciones claras de los puestos de trabajo.

En cuanto a los sectores lo que se produce es que a una mayor feminización de una ocupación, peores salarios y condiciones se encuentran, por ejemplo en sectores como el de la limpieza o profesiones relacionadas con lo social.



**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

la entrevista

CIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

apuntes de igualdad

**“Para luchar contra la
desigualdad de género
es imprescindible un
marco legislativo
laboral que sancione
la discriminación y
que establezca medidas
preventivas para
eliminarla”**



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

¿Cómo se podría luchar contra la desigualdad en el mercado laboral desde las administraciones públicas? ¿Y en el sector privado?

Para luchar contra la desigualdad de género es imprescindible un marco legislativo laboral que sancione la discriminación y que establezca medidas preventivas para eliminarla.

Con la Ley de Igualdad se había creado ese marco que permitía incorporar medidas de acción positiva dentro de los convenios colectivos. Pero, tras la última Reforma Laboral se produce la posibilidad de que las empresas se descuelguen en materias relacionadas con las condiciones de trabajo, la jornada, la flexibilidad, siendo estos factores los que influyen de manera muy negativa sobre la eliminación de la brecha salarial. Por lo que podemos afirmar que la Reforma Laboral ha agravado la desigualdad de género que se producía en el mercado de trabajo.

En cuanto al sector privado lo más importante es implementar una definición clara y neutra de los puestos de trabajo, además de eliminar al máximo posible los pluses, que son un indicador importante de desigualdad retributiva y volver a retomar, como herramienta fundamental para la eliminación de la desigualdad, la negociación colectiva.

¿Qué medidas de sensibilización o de otro tipo se están tomando desde los sindicatos?

Desde los sindicatos ponemos de manifiesto, hacemos visible, que existe desigualdad, que es el primer paso hacia la igualdad. Asimismo intentamos aplicar medidas para eliminar las situaciones de desigualdad salarial en las empresas donde se están negociando planes de igualdad o medidas de acción positiva.

Por otra parte, con motivo de la conmemoración del Día Europeo de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, cada 22 de febrero, se llevan a cabo campañas de sensibilización desde las organizaciones sindicales.

¿En qué medida está afectando la actual crisis económica a la brecha salarial y por qué motivos?

Antes del estallido de la crisis ya la brecha salarial era importante pero durante este periodo se ha producido un empeoramiento general de las condiciones laborales que ha llevado al mantenimiento de esa brecha pero en peores condiciones. Al producirse la expulsión del mercado de trabajo de un porcentaje importante de puestos de responsabilidad, altamente retribuidos y ocupados mayoritariamente por hombres, debería haber descendido la tasa de brecha salarial entre mujeres y hombres, pero esto

no se ha producido porque, al mismo tiempo, se han empeorado las condiciones de trabajo en ambos sexos.

**“A una mayor feminización de una
ocupación, peores salarios y
condiciones laborales”**

Recomendaciones a tomar

- Una definición clara y neutra de los puestos de trabajo que impida que se pague menos a una mujer que a un hombre por las mismas funciones
- Retomar la negociación colectiva como herramienta para la eliminación de la discriminación
- Campaña de sensibilización social en la que se ponga de manifiesto el abuso social que supone que las mujeres por trabajos de igual valor cobren menos que los hombres
- Hacer visible a la sociedad, y a las empresas, que invertir en igualdad laboral es rentable

PORCENTAJES DE OCUPACIÓN Y GANANCIA MEDIA ANUAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA AÑO 2009

	Mujeres %	Hombres %	Ratio salarios Mujer/Hombre
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	22,9	77,1	80,85
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,09	49,91	70,4
Hostelería	55,29	44,71	78,5
Actividades financieras y de seguros	44,65	55,35	72,4
Actividades inmobiliarias	53,37	46,63	70,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	48,97	51,03	65,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,58	43,42	68,2
Administración pública y defensa	40,81	59,19	87,9
Educación	62,28	37,72	96,5

**“No les deseo que tengan poder
sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.**

Mary Wollstonecraft

apuntes de igualdad

CIADG

legislación

actividades y proyectos de **igualdad**

formación

subvenciones y premios

leer en femenino

la entrevista

Mary Wollstonecraft
(27 de abril de 1759 - 10 de septiembre de 1797) fue una filósofa y escritora británica. Es una de las grandes figuras del mundo moderno. Escribió novelas, cuentos, ensayos, tratados, un relato de viaje y un libro de literatura infantil. Con su ensayo, *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792), donde argumenta que las mujeres no son por naturaleza inferiores al hombre, sino que parecen serlo porque no reciben la misma educación, estableció las bases del feminismo moderno y la hizo una de las mujeres más populares de Europa. Tanto por parte del público en general como de las feministas, la vida de Wollstonecraft ha sido objeto del mismo interés, si no mayor, que sus obras, debido a sus relaciones poco convencionales y a menudo tumultuosas y a que fue capaz de establecerse como escritora profesional e independiente en Londres, algo inusual para la época. Hoy en día, Wollstonecraft está considerada una de las precursoras de la filosofía feminista. Su temprana defensa de la igualdad y sus ataques a la degradación de la mujer fueron la antesala de la aparición del movimiento feminista. Sus ideas filosóficas y sus conflictos personales han sido considerados como importantes influencias en posteriores obras de feministas.



www.tenerifevioleta.es

 **tenerifevioleta**

Avances y retrocesos en la igualdad de género en el mercado laboral

MÁS INFORMACIÓN 

El estallido de la crisis económica en 2007 fue el punto de inflexión para que los avances en la convergencia de sexos en el mercado de trabajo sufrieran un retroceso, según un informe de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) producido en colaboración con ONU Mujeres.

Este estudio, que analiza las desigualdades de género en materia de desempleo, empleo, participación de la fuerza de trabajo, vulnerabilidad, y segregación sectorial y profesional, refleja que las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres a escala mundial y no se prevén mejoras en los próximos años.

En el informe se demuestra asimismo que garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no sólo es una medida justa sino también una estrategia económica rentable.

Las políticas dirigidas a reducir las disparidades de género pueden mejorar significativamente el crecimiento económico y los niveles de vida

Para la directora ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, “si bien las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. Esto no sólo inhibe a las

mujeres, además frena el rendimiento económico y el crecimiento”.

Tras la crisis las diferencias en tasas de desempleo entre ambos sexos han aumentado y se han destruido 13 millones de empleos para las mujeres. Por otra parte, el indicador de segregación por sectores económicos muestra que las mujeres están más limitadas en su elección de empleo en todos los sectores. La segregación sectorial ha aumentado a lo largo del tiempo, con mujeres que abandonan la agricultura en las economías en desarrollo y pasan de la industria a los servicios en las economías desarrolladas.

Además, en las economías desarrolladas, el empleo de las mujeres en la industria se redujo a la mitad, desplazando a un 85 por ciento de ellas en los servicios, sobre todo en la educación y la salud. También demuestra el informe que las mujeres continúan estando relegadas a ciertos tipos específicos de profesión. Aunque existe alguna evidencia de una disminución en los años 90, se ha producido un estancamiento de esta convergencia durante la última década.

Desde la OIT y ONU Mujeres se suman a este estudio toda una serie de recomendaciones para abordar el problema de la desigualdad de género en el mercado de trabajo y de sus beneficios.

Naciones Unidas prohíbe la mutilación genital femenina

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha adoptado una resolución prohibiendo la práctica de la mutilación genital femenina. Este hito fundamental del proceso de erradicación de las prácticas dañinas y de las violaciones, que constituyen una seria amenaza para la salud de las mujeres y de las niñas, fue aprobado por los 194 Estados Miembros de la ONU que adoptaron a su vez cinco resoluciones más en la Asamblea General sobre el adelanto de los derechos de las mujeres, incluyendo una resolución sobre la intensificación de los esfuerzos mundiales para eliminar la mutilación genital femenina.

Esta práctica afecta a entre 100 y 140 millones de mujeres y de niñas en el mundo y, cada año, se estima que tres millones adicionales de niñas corren el riesgo de ser mutiladas. La resolución sobre la mutilación genital femenina insta a los países a condenar todas las prácticas dañinas que afecten a este colectivo y a tomar todas las medidas necesarias, tanto penales como de concienciación, así como asignar suficientes recursos para proteger a las mujeres y a las niñas de esta forma de violencia. Exige una atención especial a la protección y a la asistencia de las mujeres y de las niñas que han sido víctimas de mutilaciones genitales femeninas, y a las que corren riesgo de serlo.

Para el subsecretario General de ONU Mujeres, John Hendra, la experiencia de ONU Mujeres en Burkina Faso, en Benín y en otros países indica que mientras los esfuerzos por tipificar la mutilación genital como delito son primordiales, tienen que estar respaldados por servicios para las víctimas, haciendo participar a los que tienen influencia y apoyando las actividades comunitarias para cambiar las normas sociales, y tomando medidas prácticas para llevar a los culpables ante la justicia.