



“El feminismo y sus desafíos, dentro y fuera de ANC”

Mujeres en Lucha

Resumen:

La Asamblea Nacional es el espacio donde las reivindicaciones feministas deben ser planteadas y apoyadas. Desde hace tiempo un grupo de compañeras hemos tomado las riendas de una lucha que nos implica a todas y todos, como partido político y como integrantes de la sociedad canaria; la lucha feminista. Hasta ahora nos hemos visibilizados tímidamente dentro del colectivo, así como en las acciones en las que hemos colaborado con otros colectivos feministas; es el momento que el feminismo pase a ocupar el papel protagonista dentro del partido y de la política Canaria. En esta ponencia propondremos líneas de actuación, claras y concretas, para que este proyecto no se quede en meras palabras bonitas, y pase a ser una realidad; dentro y fuera de ANC.

1. Introducción.

Laura (Benahoare), María Iris (Achinet), Yessica Paola (Tamaran), Araceli (Titeroygatra), Saray (Tamaran), María Noelia (Tamaran), Ana Delia (Achinet), Mercedes (Tamaran), María Candelaria (“Corucha”, Achinet) y K. A. R (Achinet) son los nombres de las mujeres asesinadas por la violencia machista desde el 2015 hasta lo que llevamos de año en el 2016¹, en el archipiélago. Se eleva la cifra a 157 feminicidios, en el mismo periodo, a nivel estatal. Con estos datos se visibiliza la nefasta gestión de las políticas públicas, en temática de Igualdad; que se han llevado y se siguen llevando a cabo, en el conjunto del Estado y en particular en el Archipiélago.

Si bien es cierto que el contexto social se ha modificado, para las mujeres si miramos siglos atrás, no se ha logrado eliminar la desigualdad y la violencia sobre las mismas. Esto es debido

¹ Feminicidios.net. (2016). Listado de feminicidios y otros asesinatos de mujeres cometidos por hombres en España 2016. Recuperado el 22 de Junio de 2016, de Feminicidios.net: <http://www.femicidio.net/articulo/listado-femicidios-y-otros-asesinatos-mujeres-cometidos-hombres-esp%C3%B1a-2016>

al enraizamiento del sexismo en nuestra sociedad provocado por un sistema social, económico y político que oprime a las mujeres, y a todas las personas en general llamado: Patriarcado².

Para combatir este hecho, diferentes instituciones a nivel local³, europeo y a nivel mundial⁴ han planteado diferentes líneas estratégicas que abarcan todos los espacios de la sociedad; consideradas desde el ámbito privado hasta el público.

Dentro de ANC hemos avanzado, a nivel de igualdad como organización política, desde Octubre del 2015 cuando expusimos algunas pretensiones como grupo dentro del partido. La perspectiva de género se consolida fuerte dentro de la organización; el término “feminista” aparece como dirección ideológica dentro de los estatutos y hay una revisión de los mismos con un lenguaje inclusivo; los comunicados, notas de prensa y demás comunicaciones hacia dentro y fuera del colectivo tienen un marcado carácter feminista; la sensibilidad, que muestran las compañeras y compañeros ante esta lucha, se hace manifiesta cada vez más. Por todo lo anterior, nos encontramos que el feminismo está mas vivo que nunca dentro de la organización, nos alegra y anima a no descuidar lo avanzado y a continuar implicándonos en esta lucha, que nos concierne a todas y todos.

Lo avances anteriormente comentado, no niega la necesidad urgente de transformar la sociedad en materia de Igualdad. Los acontecimientos machistas que se dan diariamente a nivel local, regional y estatal; a todos los niveles y en todos los ámbitos de la sociedad, nos exige estar atentas a toda vulneración y violación de nuestros derechos que como personas tenemos de forma innata. A continuación haremos algunas propuestas en este sentido, para que sean consensuadas y aprobadas en Asamblea Nacional; ya que es una responsabilidad de todas crear un mundo libre de sexismo y desigualdades, y particularmente una nación canaria libre, llena de personas libres.

² Concepto definido muy sencillamente como: “sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones” [Puleo, A. (Septiembre de 2006). El patriarcado: ¿una organización social superada? Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de Mujeres en Red: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article739>]

³ Gobierno de Canarias Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. (s.f.). ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013-2020. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de Gobierno de Canarias. Instituto Canario de Igualdad.: http://www.gobiernodecanarias.org/openscms8/export/sites/igualdad/resources/documentacion/Planes/Estrategia_a_Igualdad_2013-2020.pdf

⁴ ONU MUJERES. (s.f.). EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA REALIZAR LOS DERECHOS. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de ONU MUJERES: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf

2. Apoyo a la diversidad afectivo-sexual⁵ y rechazo a la LGTBI-fobia.

La pluralidad, de la sociedad canaria nos hace ir evolucionando hacia una convivencia respetuosa entre todas las personas, y en particular la diversidad afectivo sexual debe ser otro aspecto a tener en cuenta. Son muchas las discriminaciones que sufren, así como vejaciones y violaciones de sus derechos fundamentales, las personas que forman parte del colectivo LGTBI, y esto es inconcebible en pleno Siglo XXI.

Vemos necesaria la inclusión de estos términos como parte de nuestra ideología y se visibilice a través de los estatutos de tal forma que proponemos:

- Apoyo a la diversidad afectivo-sexual: entendiendo diversidad afectivo-sexual a la amplia variedad de formas de relacionarse a nivel afectivo y sexual. Planteamos la introducción de esta lucha haciendo una enmienda en los estatutos:

Actual: “[...]y defiende valores como la solidaridad y la cooperación; la tolerancia; la integración; el feminismo[.]”

Enmienda: “[...]y defiende valores como la solidaridad y la cooperación; la tolerancia **y la diversidad afectivo-sexual**; la integración; el feminismo[.]”

- Rechazo a la LGTBI-fobia: entendemos así como concepto de LGTBI-fobia como el rechazo, discriminación, violencia y miedo hacia el colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI); pudiéndose considerar otros colectivos y conceptos en futuras asambleas. Planteamos la introducción de esta lucha haciendo una enmienda en los estatutos:

Actual: “[...]el rechazo al racismo y a la xenofobia, a la globalización neoliberal que rompe la soberanía de los pueblos[.]”

Enmienda: “[...]el rechazo a la **lgtbi-fobia**, al racismo y a la xenofobia, a la globalización neoliberal que rompe la soberanía de los pueblos[...]

⁵ COGAM. (s.f.). Diversidad e inclusión. Glosario de términos. Recuperado el 22 de Junio de 2016, de COGAM: www.cogam.es/rs/.../glosario-de-conceptos-sobre-diversidad-afectivo-sexual.pdf

3. Uso del lenguaje no sexista.

El lenguaje es la forma que tenemos para comunicarnos tanto a nivel de partido como en nuestra vida cotidiana. Es esta herramienta con la que se crean nuevas realidades y se reformulan los contextos sociales.

El hecho de que las mujeres hayamos estado excluidas de la vida pública hasta hace nada, origina que el lenguaje haya sido siempre una cuestión de género. Los agentes socializadores siguen en la actualidad reproduciendo una visión androcéntrica del mundo. A través del lenguaje se va a diferenciar que es femenino y que es masculino. Dotando a este último como género preponderante. Sin olvidar que muchos de las ideas que plasmamos están impregnadas de esta visión, dando lugar a una invisibilización de la mujer en los diferentes discursos.

Consideramos que es hora de quitarnos estos lastres históricos de opresión y empezar a utilizar un lenguaje no sexista que visibilice a todas las personas, que genere corriente de pensamiento y por supuesto que trascienda a nuestro entorno para transformar la sociedad.

De tal forma es evidente que cuidar la forma en la que nos comunicamos es muy relevante y es una responsabilidad que debemos asumir todas las personas que estamos implicadas en la lucha independentista y que creemos en un cambio social. Desde hace 8 meses se han visto avances importantes en este sentido así que animamos a continuar con la aplicación del lenguaje inclusivo ya no sólo e la organización dentro y fuera sino también en nuestro ámbito privado.

Aportamos los títulos de algunos manuales que se pueden encontrar en la red, como pueden ser:

“Recomendaciones prácticas para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”⁶

“Guía del lenguaje no sexista”⁷

“Manual del lenguaje no sexista- CNT”⁸

⁶ Instituto Canario de Igualdad. (s.f.). Recomendaciones prácticas para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de Gobierno de Canarias. Instituto Canario de Igualdad: http://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/export/sites/icigualdad/resources/documentacion/Fol_Lenguaje_I CI_2014.pdf

⁷ UNED. (s.f.). Guía del lenguaje no sexista. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de UNED: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/GUIA_LENGUAJE.PDF

4. Formación transversal en igualdad de género o “mainstreaming de género”⁹”

Todas las leyes de igualdad de género que hoy en día están vigentes a nivel mundial pasando por el ámbito estatal hasta las políticas locales llevan referidos en su articulado medidas de formación en perspectiva de género. Esto se debe a que la formación crea conciencia, previene la violencia de género y genera una sociedad menos desigual. Además de estos motivos, esta formación servirá para crear y argumentar las propuestas políticas, que planteemos a la sociedad canaria, como programa político de ANC.

Por lo que nuestras propuestas son las siguientes:

- Introducir la perspectiva de género en el plan formativo que pueda tener la organización.
- Alentar a las personas que participen en los comités a participar en los diferentes talleres, charlas y modalidades de formación que se lleven a cabo.

5. Propuestas con perspectiva de género.

Desde el momento que nos consideremos feminista, necesitamos “sí o sí” aplicar la igualdad de género, en todas las propuestas políticas que como colectivo llevemos a cabo en las diferentes instituciones y elecciones.

Por ello planteamos la siguiente propuesta:

- Introducir la perspectiva de género en todas las propuestas políticas que se desarrollen desde el partido.

6. Confluencia con otros colectivos Feministas

La batalla que llevamos las mujeres desde hace milenios en contra de la opresión de nuestro género, hace que se generen diferentes grupos con un objetivo claro; que es erradicar la

⁸ CNT. (Mayo de 2011). Manual de lenguaje no sexista. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de Documentos. CNT Ait. Confederación Nacional del Trabajo.: http://cnt.es/sites/default/files/dossier_lenguajenosexista_cnt.pdf

⁹ “Según el Consejo de Europa de 1998 la transversalidad de género, también conocida por su denominación en inglés “mainstreaming de género” es: “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.” [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s.f.). Programa Mainstreaming de Género. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>]

desigualdad de género. Colectivos diversos que pueden o no poseer siglas partidistas como son el “Foro Contra la Violencia de Género en Tenerife”, “Asociación Mercedes Machado”...etc.

Para ello proponemos los siguientes puntos:

- Contactar y encontrar líneas de compatibilidad y de actuación conjunta.
- Adhesión de aquellas iniciativas y propuestas que se lleven en las mismas líneas de confluencias que alcancemos.

7. Conciliación Familiar

Desde ANC mujeres proponemos un cambio en las políticas de conciliación familiar y personal, que hasta hora se ha visto como un problema que hay que solucionar, en vez de enfocarlo como un factor de bienestar social.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un cambio sustancial en la vida de las mujeres. Pero este cambio no ha ido a la par con un equilibrio en las tareas domésticas y del cuidado de las hijas e hijos, así como las personas con necesidades especiales (dependientes), por lo que las mujeres han tenido que asumir, la ya consabida, doble jornada (cuatro horas diarias más de trabajo, de media).

Las políticas de conciliación no pueden ser exclusivamente unas políticas de apoyo al empleo femenino. Entre otras cosas porque el embarazo dura nueve meses y la lactancia alguno más, pero en el resto del tiempo de crianza, bastante más largo, los padres deben tener el mismo grado de implicación. Sin prejuicios patriarcales y sin mantener la atribución a las mujeres de unas responsabilidades que deben ser compartidas al cincuenta por ciento, el empleo femenino no se vería resentido porque no hay ninguna razón objetiva para ello.

Tampoco pueden ser exclusivamente unas políticas de apoyo a la familia, puesto que se trata de defender el derecho a tener una vida privada más allá de la dedicada a producir, con un necesario equilibrio de tiempos. De la misma manera que aunque son muy necesarios, los servicios públicos de cuidados, accesibles y de calidad, que es otra demanda para favorecer la conciliación, no pueden sustituir el tiempo compartido con los hijos e hijas.

Ni mucho menos las políticas de conciliación deben quedar al arbitrio de la voluntariedad de las empresas, por muy buenas intenciones que apliquen en sus políticas de recursos humanos

bajo el paraguas de la responsabilidad social corporativa -algo inventado por el marketing para suavizar la mala imagen de las corporaciones, que lo mismo sirve para financiar proyectos de beneficencia que para “ayudar” a las mujeres a soportar mejor “su carga”.

Someter a las mujeres a la tesitura de elegir entre su deseo de maternidad y su deseo a desarrollar una vida laboral y profesional conculca de forma flagrante sus derechos fundamentales. Es un sacrificio que se les está imponiendo desde un sistema productivo voraz con la vida de las personas trabajadoras.

8. Conclusiones.

“Mujeres en Lucha” propone un eje fundamental dentro del partido que debe de vertebrar la organización y es el feminismo. Este colectivo dentro de la organización pretende que todas las personas se vean incluidas en este proyecto tan fundamental para el avance de la sociedad canaria. Somos conscientes de las limitaciones de la organización, por lo que nuestra primera pretensión es que la militancia alcance un compromiso en materia de igualdad, para que a medidas de nuestras posibilidades y realidades en las diferentes islas, materialicemos las diversas líneas de actuación que aquí planteamos; y que se podrán ampliar a medida del trabajo que realicemos.

Votaciones

- ¿Estás de acuerdo con las propuestas que se plantean en este documento?**

Sí

No

Abstención