

## Inteligente como mamá, bonito como papá

**Ruth Díaz**

Secretaría de Salud  
Laboral y Mujer  
CCOO CLM



Si unos grandes almacenes vendieran unas prendas para bebés donde apareciese el eslogan "Inteligente como mamá, bonito como papá" ¿nos llamaría la atención? ¿tendría alguna repercusión socialmente?, ¿aparecería esta noticia en los periódicos de nuestro país?.

No sé si este hecho trascendería, pero probablemente sí nos llamaría la atención porque desde luego no estamos acostumbrados a ver este tipo de mensajes que atribuyen la inteligencia a la mujer y la belleza al hombre. Desgraciadamente en pleno siglo XXI la publicidad sigue entendiendo que los hombres han de ser listos y las mujeres guapas, todavía sigue existiendo la idea de que los hombres deben cultivar la mente y las mujeres el cuerpo y la prueba la tenemos en que hace algunos días muchos medios de comunicación publicaron la noticia de que debido a multitud de acusaciones de "sexismo" en las redes sociales unos grandes almacenes habían tenido que retirar unas prendas donde aparecían las frases "inteligente como papá" en el modelo de color azul y "bonita como mamá" en el de color rosa.

¿Podemos decir que nos encontramos ante un hecho que puede suponer discriminación entre sexos? ¿Es sexista atribuir cualidades intelectuales a los hombres y belleza a las mujeres? ¿Esta es la herencia que la sociedad nos va dejando en los más pequeños a través de colores, de ropa, juguetes, cuentos....?

Continúa

## Elecciones sindicales y reivindicaciones de género



**Ricardo García-Aranda Rojas**  
([www.garandaromero.blogspot.com](http://www.garandaromero.blogspot.com))

Luchar desde el conocimiento, desde el contacto cotidiano con la reivindicación, con la necesidad de cambiar cosas generales, pero también y sobre todo, concretas. En el día a día. Las grandes reivindicaciones globales necesitan del conocimiento del medio de quien es elegido o elegida para representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, de un sector profesional, de un territorio determinado. Por ello, siempre fue necesario que los y las representantes sindicales sean personas cercanas, conocedoras del detalle de las deficiencias laborales y sociales que ha de combatir en el ejercicio de su representación.

Las reivindicaciones de género han de tener, como todas, base en unos principios mil veces manifestados a lo largo de la historia y en toda la extensión del universo. Pero la reivindicación ha de buscar el avance hacia los objetivos, de manera concreta, en este momento, en este punto socio-cultural en el que nos movemos, con los avances alcanzados, pero también con las consecuencias de la crisis en la depresión laboral. La lucha por los derechos de la mujer en este tiempo y en este espacio.

La especialización en reivindicaciones laborales feministas es ahora mucho más crucial que nunca en el trabajo sindical. Por ello, la participación de la mujer en los sitios y momentos de mayor responsabilidad es, sindicalmente, prioritario. Ellas son las sindicalistas especializadas, y es este año, en periodo de elecciones en sectores importantes y en grandes empresas, un buen momento de planificar las estructuras paritarias que los sin-

dicatos van a necesitar para poder enfocar de manera correcta todas y cada una de las reivindicaciones de género que, necesariamente, va a tener que defender durante los próximos cuatro años, y sentar unas sólidas bases para objetivos más ambiciosos en un futuro más amplio.

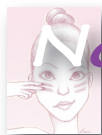
### 36,24%, aún lejos de la paridad

La paridad entre hombres y mujeres a todos los niveles del sindicalismo es un objetivo que ya poca gente discute como estratégico, pero aún se está lejos de él. Y no sirve de mucho el argumento en contra de que la mayor presencia de hombres en el mercado laboral, sobre todo en algunos sectores, nos ha de situar en unos porcentajes correspondientes, porque se debiera trabajar con la compensación de una mayor actividad sindical de la mujer ante la situación actual en el que gran parte de las problemáticas laborales están seriamente afectadas por reivindicaciones de igualdad de género.

Si observamos los datos del cómputo dinámico en las estadísticas de CCOO a fecha 16 de junio de este año, a nivel estatal, el número de delegadas cubre un 36,24% sobre el total, lo que supone una diferencia de más de un 27% sobre el porcentaje de sindicalistas masculinos. A estas alturas, esta diferencia es mucha.

Porque, además, la paridad no ha de ser sólo una cuestión cuantitativa, sino cualitativa. Las tremendas consecuencias que están produciendo las desigualdades de género deberían marcar de forma especial que las sindicalistas tuvieran que ocupar más espacios y de mayor responsabilidad en los debates internos y en los externos. En los primeros se debieran haber acabado las épocas en las que la mujer limite, aún en muchos casos, sus funciones y responsabilidades a estructuras horizontales. En la reivindicación directa y externa, la mujer ha de cubrir una posición esencial de representación en la negociación con empresarios y con administraciones.

Continúa



Existen infinidad de ejemplos de estereotipos sexistas desde la infancia. Si cogemos un catálogo de juguetes podemos ver la subdivisión en parte rosa-azul; parte de juguetes "de acción"- parte de juguetes "tranquilos". Esas princesitas rosas, delicadas, débiles, pálidas, esperando a sus caballeros desde la torre, impasibles, pasivas; esos conductores de rally, emoción, diversión y acción todo ellos, niñas exclusivamente con barbies o niños con superhéroes.

Los niños y niñas que ven esos anuncios se están educando en un lenguaje sexista que se convierte en cánones difíciles de erradicar.

**"Es necesario comenzar con una educación no sexista en los primeros años de vida, analizando cómo se adquieren los roles y estereotipos de género"**

Los transmitidos a través de cuentos y películas como la "Ratita Presumida", "Cenicienta" ... donde las niñas se ven reflejadas como futuras esposas, mamás o amas de casa y por el contrario "Aladino", "Simbad el Marino" ... donde los protagonistas son niños fuertes, valientes...

Decía Sabina "las niñas ya no quieren ser princesas", quizás esto no sea cierto y hay niñas que quieren ser princesas, lo importante es que el hecho de que serlo no sea la única opción.

Es necesario comenzar con una educación no sexista en los primeros años de vida, analizando cómo se adquieren los roles y estereotipos de género, los factores que influyen en su aprendizaje, así como el papel que para la infancia juegan las personas adultas como modelos en la adquisición de los mismos, de no ser así los estereotipos se mantienen en la edad adulta.

Aunque poco a poco se van rompiendo estos patrones o modelos, tenemos que seguir trabajando en educación no sexista tanto en las escuelas, universidades e incluso en el ámbito laboral para no encasillar a los niños y niñas desde que nacen, por eso es importantísimo la formación en igualdad y la coeducación para así poder erradicar comportamientos sexistas, donde no exista un modelo de hombre o de mujer, sino un modelo de persona.

## Delegados y delegadas sindicales por territorios

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Andalucía	10.160	5.140	33,59
Aragón	2.563	1.397	35,27
Asturias	1.726	734	29,83
Cantabria	1.20	427	29,5
Castilla León	4.319	2.118	32,9
Castilla-La Mancha	3.128	1.534	32,9
Catalunya	13.529	8.886	39,64
Euskadi	2.441	1.173	32,45
Extremadura	1.384	500	26,53
Galicia	3.351	1.688	33,49
Illes Balears	1.395	868	38,35
Illes Canarias	3.223	2.073	39,14
Madrid	9.428	6.353	40,25
Murcia	1.986	1.054	34,67
Pais Valenciá	7.605	4.328	36,26
Rioja	518	299	36,59
Ceuta	117	38	24,71
Melilla	130	79	37,79
Navarra	1.006	554	35,51
<b>Total</b>	<b>69.029</b>	<b>39.243</b>	<b>36,24</b>

Este año se ha abierto un nuevo proceso electoral en distintos sectores y grandes empresas. Es un gran momento para valorar la validez de estos criterios y otros de la misma línea argumental, porque, de ser válidos, han de marcar claramente la manera de presentar las candidaturas que los trabajadores y las trabajadoras han de valorar a la hora de votar en su ámbito empresarial correspondiente. Una Organización Sindical tendrá grandes problemas para encontrar mujeres líderes si previamente no ha habido candidatas que hayan contado, primero con el apoyo de su organización y después con el de los compañeros y las compañeras que la convierten en delegada. Si no hay, luego no se podrán inventar.

### Crecimiento de las desigualdades

Realmente lo único que parece crecer en esta sociedad europea son las desigualdades, los ricos aumentan sus fortunas ahorrando en salarios y en imposiciones fiscales, mientras los trabajadores pierden su empleo o rebajan sus condiciones laborales a beneficio de las empresas. Y en ese contexto, las desigualdades de género aumentan de manera exponencial.

Las conclusiones del curso "Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género" que tuvo lugar en la Escuela Sindical de CCOO Juan Muñiz Zapico, y que forma parte del proyecto europeo Network, Gender VS/2013/0460, fueron en la línea de que son las ideológi-

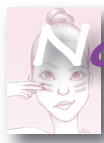
cas las únicas fronteras de los ataques al empleo de las mujeres y a sus derechos. A la provocada crisis y a las políticas de austeridad y sus específicas consecuencias en la mujer trabajadora, hay que confrontarlas con unidades de criterio y estrategias de lucha ideológica.

Y en esa línea, son las mujeres sindicalistas las que tienen que afrontar en lo cotidiano las desigualdades contra la mujer trabajadora. Insisto, ellas han de ser las especialistas y las que encabezan ésta lucha.

Para las participantes de ésta reunión de mujeres sindicalistas de CWU inglés, del CGIL italiano, de CCOO y de la UNI (Global Unión Europea) no cabe ninguna duda en cuestiones que he tratado de plantear en este artículo: la prioridad sindical en todo lo referente a igualdad de género, porque termina siendo esta una causa de muy diferentes problemas de injusticia laboral y social; y la necesidad de una participación paritaria, como medio de equilibrio, en las mesas de negociación y en las estructuras de las organizaciones sindicales.

Siempre es un buen momento para avanzar en las estrategias de lucha y defensa de las trabajadoras contra los ataques empresariales, gubernamentales, ideológicos. Pero ahora es un momento especial porque especial es la intensidad de esos ataques. Las elecciones sindicales suponen un gran momento cero para muchas cuestiones, y una organización como CCOO debe volcarse en su modelo de confección de candidaturas, en sus mensajes externos e internos, en su atrevimiento en defensa de decisiones de vanguardia. O somos capaces de que la mujer sindicalista se equipare cuantitativa y cualitativamente al hombre en el sindicato y en el desarrollo de sus responsabilidades, o es posible que estemos perdiendo una gran ocasión renovadora.

Y tal vez no estén los tiempos para perder estas ocasiones.



## El PP confirma la retirada de la Ley del Aborto

### Con los derechos de las mujeres no se juega

**Rajoy confirmó la retirada de la ley del aborto. Habrá que esperar a confirmar exactamente qué puntos desea modificar de la actual ley del año 2010. De momento, parece que impedirá a las menores de 16 y 17 años abortar sin el**

**consentimiento parental. Es el momento de salir a la calle y exigir aborto legal y seguro en cualquier país para cualquier mujer que así lo decida. Con los derechos de las mujeres no se juega.**

Celebramos que el gobierno retire una reforma que supone un atentado histórico contra el derecho y la libertad de las mujeres a decidir sobre su maternidad, pero continuamos alerta porque esta lucha aún no está ganada. Queda la voluntad del gobierno de modificar algunos aspectos de la Ley sobre salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo de 2010, vigente, como que las jóvenes de 16-17 años cuenten con autorización paterna/materna. Además, esta Ley fue recurrida por el PP y está a la espera de sentencia del Tribunal Constitucional, de mayoría conservadora.

CCOO tenemos claro que cualquier retroceso en este derecho de las mujeres es inadmisible. CCOO nos movilizamos porque los derechos en salud sexual y reproductiva se extiendan a todas las mujeres del mundo. Por nosotras y por todas. ¡Con los derechos de las mujeres no se juega!

Hemos parado el mayor ataque a la libertad, a la autonomía y a los derechos de las mujeres de los últimos tiempos. Es el momento de celebrarlo, porque las mujeres de CCOO hemos trabajado duro, en primera línea, con las organizaciones de mujeres en las plataformas feministas por el derecho al aborto. En esta legislatura de manera especial, y de manera continuada, persistente, a lo largo de toda nuestra historia como sindicato.

El compromiso de las Comisiones Obreras en la defensa del derecho de las mujeres a su libre sexualidad y al control sobre su maternidad estuvo ya en el congreso fundacional de la Confederación Sindical de CCOO, en 1978, incluso antes de la aprobación de la Constitución Española de 1978. Mujeres de CCOO estuvieron en las grandes movilizaciones por el derecho al aborto en los años setenta y ochenta. Y no hemos parado.

En nuestra trayectoria sindical ha sido constante el posicionamiento de CCOO junto a la participación de mujeres sindicalistas de CCOO en las plataformas feministas recla-



mando el derecho de las mujeres a decidir autónoma y libremente sobre su cuerpo, su maternidad, su vida. Que cualquier mujer que lo requiera pueda tener acceso a la interrupción de un embarazo no deseado en la sanidad pública, sin restricciones.

En esta legislatura del PP, ante el despropósito de la reforma "Gallardón", finalmente retirada, hemos trabajado en una lucha en la que se ha implicado de nuevo toda la organización, las Comisiones Obreras al completo, con la comisión ejecutiva a la cabeza, apoyando

todos los actos feministas de todo tipo, las grandes movilizaciones y las pequeñas, posicionándonos en Resoluciones y reclamando, en todos los foros, locales, estatales e internacionales, y en todos ámbitos de interlocución con presencia sindical, el inalienable derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad y su sexualidad.

Es el momento, también de agradecer el apoyo de las organizaciones sindicales de otros países a la lucha de las mujeres en España. Destacamos la solidaridad recibida de las confederaciones sindicales CWU (Reino Unido) y CGIL (Italia), explícita mediante Resolución en el marco del proyecto europeo NETWORK.GENDER, promovida por España. También la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) nos apoyaron en esta lucha. Es el internacionalismo del sindicalismo de clase, comprometido en la defensa de los derechos de las mujeres y en el logro de la igualdad.

No bajamos la guardia. En CCOO nos movilizamos, ahora y siempre, hasta conseguir que los derechos de las mujeres sean todos, para todas, en todas las partes del mundo.

### Consejo Editorial

#### Castilla-La Mancha

Raquel Payo Puebla  
Valle Cervantes Vadillo  
Ruth Díaz Pavón

#### Albacete

Pilar Limon Fernandez Caballero

#### Ciudad Real

Esther Serrano Alcaide

#### Cuenca

Paloma Bascuñana Mesonero

#### Guadalajara

Laura Gil Pascual

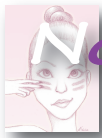
#### Toledo

Maribel Arias De Celis

Escriben en este número:

Ricardo García-Aranda

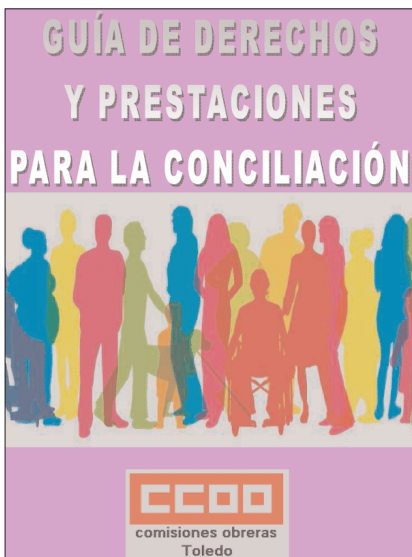
Ruth Díaz Pavón



## Derechos y prestaciones para la conciliación

La Secretaría de la Mujer de CCOO de Toledo ha elaborado una guía sobre derechos y participaciones para la conciliación, que pretende ofrecer una herramienta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para dar a conocer los derechos laborales y las prestaciones de la Seguridad Social en materia de conciliación; y para continuar en la labor de impulsar, mediante la acción sindical dentro de las empresas, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombre dentro de su ámbito laboral.

Si estas interesado/a puedes consultar esta publicación pinchando aquí.



## Igualdad de género en derechos y garantías

El Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM ha editado la guía práctica "Igualdad de género en materia de derechos y garantías que pretende ser un instrumento de consulta que sirva de ayuda a trabajadores y trabajadoras para la consecución de una sociedad más igualitaria y más justa.

Los temas que se abordan en ella son: derechos laborales en materia de igualdad de género, orientándolos principalmente al tema de permisos; dudas derivadas de la protección de la maternidad en el trabajo; derechos específicos en materia de género en el ámbito laboral regulados para los supuestos de las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, así como a la tutela contra la discriminación por razón de sexo, doble presencia y planes de igualdad

Las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres han empeorado como consecuencia de la crisis económica siendo evidente su impacto sobre la destrucción de empleo y la eliminación de derechos laborales.

Estamos asistiendo a un aumentado en la desigualdad de género tanto en el ámbito social como laboral: brecha salarial, discriminación, precariedad contractual, menor protección social, violencia de género..., lo que influye directamente en la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Es necesario hacer visibles estas diferencias, así como conocer los derechos y garantías que nos asisten para seguir avanzando en la defensa de unas mejores condiciones de trabajo de las mujeres. Hemos de trabajar intensamente y desde el conocimiento de nuestros derechos laborales para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Si estas interesada/o en esta guía puedes ponerte en contacto con el Gabinete regional de Salud Laboral de CCOO CLM en la siguiente dirección de correo electrónico y te la haremos llegar. [gabinetesl-cm@cm.ccoo.es](mailto:gabinetesl-cm@cm.ccoo.es)

**JORNADA DE ESTUDIO CONMEMORATIVA DEL DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

ALBACETE. 25 DE NOVIEMBRE DE 2014. SALÓN DE ACTOS DEL EDIFICIO JURÍDICO EMPRESARIAL.

**COLABORA:** CENTRO EUROPEO Y LATINOAMERICANO PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (CELD) Y SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO (CLM).

**ORGANIZA:** AULA DE ESTUDIOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL UCLM-CCOO Y FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

## Jornada de estudio conmemorativa del Día internacional contra la violencia de género

El Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social UCLM-CCOO y la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos celebrarán en Albacete el próximo 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional de la violencia de género, unas jornadas cuyo objetivo será analizar algunas manifestaciones de la violencia de género en nuestra sociedad actual.

Las ponencias versarán sobre acoso sexual y acoso sexista; acoso moral en el trabajo; medidas contra la violencia de género y procedimientos judiciales en materia de acoso.

La jornada es gratuita y está dirigida e estudiantes universitarios que podrán convalidar su asistencia por 0,5 créditos ECTS, trabajadores y personas interesadas en la temática.

Si estás interesado puedes inscribirte del 27 de octubre al 23 de noviembre en el Centro de Formación de CCOO en Albacete, C/ Miguel López de Legazpi 32-34, tlf: 967 192113 o a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [auladeestudioslaborales@cm.ccoo.es](mailto:auladeestudioslaborales@cm.ccoo.es)