



## El derecho a ser madre y trabajadora

### Exige tus derechos de protección de la maternidad y conciliación de vida laboral y familiar

Valle Cervantes

Secretaría de Salud Laboral y Mujer de CCOO CLM

Intentar que en el trabajo sea posible una protección de la maternidad no es nuevo. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el primer convenio sobre la protección de la maternidad. Desde entonces, las preocupaciones primordiales de la OIT siguen siendo las mismas: permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten discriminadas en el mercado laboral.

La protección de la maternidad para las trabajadoras contribuye a la seguridad y el bienestar de las madres y sus bebés, por ello, entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia de maternidad remunerada; el

derecho a interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.

Nuestra legislación laboral protege cada uno de estos factores, pero el mercado de trabajo sigue organizándose en un modelo de trabajador varón, con una trayectoria laboral ininterrumpida, que entra en el mercado laboral formal y permanece en él de manera continuada y a tiempo completo hasta su jubilación. Un modelo de trabajador varón con plena disponibilidad horaria, cabeza de familia de cuyos ingresos depende el resto de la familia, y que por lo tanto tiene plena dedicación a sus responsabilidades de trabajo.

En muchas ocasiones, poder compaginar maternidad y empleo puede llegar a ser una utopía, difícilmente alcanzable. Recordemos las insólitas palabras de Mónica Oriol, presidenta del Círculo de Empresarios, y madre de seis hijos, cuando dijo "prefiero una mujer de más de 45 años o de menos de 25 porque como se quede embarazada nos encontramos con el problema". Luego se retractó de su "idea políticamente incorrecta", sí, pero lo cierto, dijo, es que la mayor pérdida de ocupación laboral entre las mujeres se produce,

según la EPA, entre los 30 y los 40 años.

La maternidad se convierte, en muchas ocasiones, si no en una pérdida del empleo, al menos en un freno para el crecimiento laboral de la mujer.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses. "En España es imposible. La familia está desprotegida legalmente", pues a las 16 semanas la madre tiene que incorporarse al trabajo, es decir, cuando el niño tiene 4 meses. En muchos trabajos las mujeres renuncian a los pocos permisos de los que disponen porque en muchos casos las empresas no facilitan el hecho de poder prolongar permisos de maternidad con otros como la licencia por lactancia o reducciones de jornada.

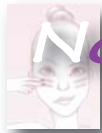
Cualquier dato sobre quiénes se acogen a los permisos retribuidos por cuidado de menores, reducciones de jornada y excedencia por hijos/a a cargo, nos muestran, que las medidas para conciliar trabajo y responsabilidades familiares sólo están ejercidas por las mujeres en la mayoría de los casos. Según los últimos datos publicados por el Instituto de la Mujer, en CLM el 94,92% de las excedencias por cuidado de hijos/as eran de mujeres, y según el INE el 98% de mujeres eran las que se habían reducido



el trabajo a jornada parcial por cuidado de hijos o familiares.

Es lamentable que muchas mujeres tengan que debatirse entre ser madres o trabajadoras, por ser laboralmente incompatible para ellas. A esto, se une el camino que aún les queda a las mujeres por recorrer hasta alcanzar a los hombres, que todavía siguen a la cabeza de las mejores condiciones salariales y nivel de oportunidades. Por ello, CCOO reclamamos unas políticas que integren a la mujer en el mercado laboral. Tiene que haber una apuesta decidida del Gobierno para fomentar un plan de empleo destinado a mujeres con políticas personalizadas de inserción, dotado económicamente con incentivos para la contratación a las empresas.

Hay que proteger la maternidad, permitir la conciliación de la vida laboral y familiar y dar oportunidades a las madres trabajadoras para permanecer en el mercado laboral y poder promocionar en sus empresas.



# Ellas tienen más estudios, ellos más y mejor trabajo

**Raquel Payo**

Secretaria regional de Mujer y Salud Laboral de CCOO CLM

Vivimos en una sociedad en la que lamentablemente persisten unas considerables diferencias laborales y de vida entre hombres y mujeres. Si bien, en los últimos años hemos dado importantes pasos en materia de igualdad, -aunque la crisis y las políticas de recorte han provocado un retroceso-, aún nos queda un largo camino por recorrer para conseguir una igualdad real y efectiva.

Las mujeres, pese a tener un mayor nivel de formación, tienen una mayor tasa de paro y siguen teniendo más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, y cuando lo hacen suelen estar concentradas en los sectores económicos más precarios y en las categorías más bajas, peor retribuidas y con inferiores condiciones de trabajo.

En materia educativa, según la última estadística sobre enseñanza universitaria del INE, el 65% de las personas universitarias que terminaron 1º y 2º ciclo fueron mujeres, y en torno al 45% terminaron tesis o master.

Pese a este elevado grado de formación la incorporación al empleo por parte de las mujeres castellanomanchegas está por detrás de la de los hombres. La tasa de empleo de estos últimos se sitúa en el 50,88% en la región, frente a la de las mujeres que está en el 31%, casi 20 puntos menos.



A esto hay que añadir que entre las mujeres la tasa de paro es mayor, según los datos de la última Encuesta de Población Activa, la tasa de desempleo femenina es del 32,74%, frente a la de los varones que es del 22,57%.

Un estudio elaborado recientemente por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el título "Panorama de la Educación", analiza la relación entre el empleo y los indicadores de rendimiento educativo, en 34 países de la OCDE y de otros invitados — Brasil, Rusia, Argentina, China, Colombia, India, Indonesia, Letonia, Arabia Saudí y Sudáfrica—.

Del análisis realizado se desprende que solo en Holanda hay trabajando tantas mujeres cualificadas de 25 a 34 años, como hombres. Por el contrario, en México y Turquía el porcentaje de alumnos con estudios superiores (universitarios y FP) sobrepasa al de alumnas.

El informe pone de manifiesto que esa diferencia entre la preparación académica y el empleo está estrechamente relacionada con la escasez de servicios para atender a los hijos, como las guarderías, o las diferencias habituales de salarios entre hombres y mujeres.

En casi todos los países de la OCDE, y por supuesto también en España, entre la población de 25 a 34 años de edad, el número de mujeres con estudios superiores está por encima de los hombres. Pese a este elevado nivel de cualificación, hay más hombres que consiguen un trabajo con idéntico grado de titulación académica, mientras las mujeres acaban engrosando, más frecuentemente, las cifras del desempleo. De forma general, según el informe de la OCDE, solo el 66% de las mujeres tienen trabajo frente al 80% de los hombres. Esta diferencia se incrementa a medida que disminuye el nivel de cualificación formativa.

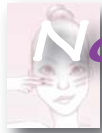
Asimismo el estudio señala que las diferencias de género relacionadas con el mercado laboral "podrían ser el resultado de que hay más mujeres que se quedan fuera de la fuerza de trabajo, probablemente debido a los papeles tradicionales en lo que respecta a la unidad familiar".

Uno de los ejemplos que aparece hace referencia a las madres que se quedan en

casa tras dar a luz (frente a los varones) "especialmente en países con amplias brechas salariales y con una oferta de servicios limitada para el cuidado de los niños". Este ejemplo es paradigmático para explicar la situación de las mujeres españolas. No podemos olvidar que en nuestro país la escolarización que comprende de los cero a los tres años del menor no es ni obligatoria ni gratuita.

La situación de España está por detrás de la media de la OCDE, especialmente debido al elevado nivel de desempleo, aunque la proporción de mujeres con un elevado nivel de formación supera la media.

Comisiones Obreras viene trabajando por una mayor igualdad de las mujeres en todos los ámbitos sociedad. Y reforzamos nuestro compromiso con la igualdad y seguimos considerando imprescindible defender los derechos laborales y sociales alcanzados; incorporar la transversalidad de género a la negociación colectiva, negociando medidas y planes de igualdad; impulsar formación y sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género; y asegurar la presencia y representación equilibrada de las mujeres en todos ámbitos de toma de decisiones y procesos de negociación colectiva.



## Mujeres, las grandes paganas de la crisis y de las políticas erráticas de los gobiernos

**Lola Santillana**

Secretaria regional de Empleo y Migraciones de CCOO CLM

Los gobiernos vienen lanzando a los cuatro vientos optimistas mensajes de recuperación económica y de creación de empleo. Unos mensajes que pretenden hacer ver a la ciudadanía una realidad distinta a la que nos ofrecen los datos oficiales y a la que podemos corroborar en nuestro día a día y en el que vemos a nuestro alrededor. Vivimos en una región y en un país cada vez más empobrecido, con mayores desigualdades sociales y laborales, con un mercado laboral más precarizado, donde las mujeres están sufriendo la peor parte.

CCOO venimos siendo muy críticos con este discurso de quienes nos gobiernan, pues no se está produciendo esa explosiva generación de empleo que tanto han anunciado a bombo y platillo. No es que haya más empleo, sino que el que hay se reparte entre más gente, y el que se está generando lo está haciendo en unas peores condiciones laborales.

Recientemente CCOO Castilla-La Mancha hemos realizado un estudio en el que analizamos los indicadores de contratación en nuestra región, y una vez más, los resultados arrojados van en dirección contraria a los mensajes proyectados sobre recuperación económica y sobre las bonanzas de las úl-

timas reformas laborales; y ponen de manifiesto un fracaso rotundo en las políticas de empleo que se han llevado a cabo en los últimos cuatro años en nuestra región, donde no ha habido una buena gestión en materia de empleo y donde no se ha cumplido con la responsabilidad para con la ciudadanía.

Lo que hace el informe es poner números a nuestro discurso y evidenciar que llevamos razón en lo que venimos denunciando. La contratación que se está realizando en Castilla-La Mancha es precaria y principalmente a jornada parcial. Ha aumentado la parcialidad tanto en la contratación indefinida como en la contratación temporal y esto supone una mayor desprotección para la clase trabajadora a la hora de transitar al sistema de prestaciones por desempleo y una pérdida de poder adquisitivo.

Además, en muchos casos hay detrás un fraude contractual, pues este tipo de contratación enmascara jornadas mucho más amplias, completas y que llegan a sobrepasar incluso las ocho horas-, lo que conlleva una disminución salarial para el trabajador, es decir, se está trabajando más por menos retribución salarial y en horarios mayores a los refleja-



dos en el contrato.

Si analizamos los datos por sexos, vemos que hay una especial incidencia de la contratación a tiempo parcial entre las mujeres, entre las que disminuye la jornada completa. En el caso de los hombres la jornada parcial ha crecido un disparate, pero la completa también lo hace aunque en mucha menor medida.

Según los datos de la Encuesta anual de estructura salarial del 2013. La brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza los 5.835,57€, con diferencias salariales tanto en la contratación indefinida como en la temporal. Pero esta encuesta muestra algo incluso más alarmante, y es que los salarios de los varones subieron en las dos modalidades, sin embargo, bajaron para las féminas.

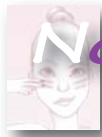
Una brecha salarial que lejos de corregirse irá en aumento como consecuencia de unas

condiciones laborales más precarias de las mujeres, sobre las que vuelve a recaer el abuso y la desprotección.

Las mujeres en el mercado de trabajo han sido y están siendo con creces las paganas de la crisis y de las políticas erráticas de los gobiernos populares en el manejo de misma. Una crisis a la que se puso cara masculina, también las medidas para paliar sus efectos –recordemos el fallido Plan-E- tenían cara masculina, lo que ha enmascarado consecuencias perversas para las mujeres.

Esta dramática realidad exige respuestas inmediatas que permitan revertir la situación que tenemos en la región de falta de empleo, falta de protección social, precarización de las condiciones laborales, de desigualdad...

Y este momento de cambio político es una oportunidad para cambiar el rumbo de Castilla-La Mancha, una región devastada por las políticas que nuestros gobernantes han llevado a cabo y que no han hecho más que empobrecer cada más a la clase trabajadora y al conjunto de la ciudadanía.



# Las capacidades laborales no tienen nombre ni de hombre ni de mujer

Pilar Limón

Secretaria de Empleo y Política Social de CCOO de Albacete

## ¿Qué cambia laboralmente con un cambio de sexo?

Marc se crió en Glasgow. Sus padres, emigrantes españoles, marcharon en busca de oportunidades a Reino Unido durante los últimos años de la dictadura y criaron allí a sus hijos. Naturales de Hellín, a finales de los 90 volvieron a su tierra y sus tres hijos volvieron con ellos. Marc comenzó a trabajar en una pequeña Academia de Idiomas de la población, con un contrato indefinido, y una muy buena reputación docente entre sus alumnos y los dueños de la academia. Hace 3 años, se marchó de vacaciones durante el verano a Londres, y Marc volvió a Hellín como Nadia... Y entonces su pesadilla comenzó. Lo que debería haberse convertido en mero trámite de papeleo para que en su contrato de trabajo pusiera su nuevo nombre, y cambiar el sexo a femenino, se convirtió en un despido justificado por razones "de la producción". La denuncia fue interpuesta, por despido improcedente, y tras varios meses de contienda, y el consiguiente trastorno en la nueva adaptación para Nadia, se ganó, pero nunca recuperó su puesto de trabajo.

Pero todo no quedó solo en eso... ¿Podemos imaginarnos el grado de daño moral, emocional y social que supone para una persona transexual, más en una población pequeña, este tipo de discriminación directa? El buen trato que tenía con los dueños de la academia desapareció, algunas amistades también, la gente por la calle que la reconocía se giran al pasar, y las relaciones de pareja se han hecho muy difíciles, puesto que "tiene desubicado al personal masculino de la ciudad". Tu vida laboral, social, personal y familiar dan un giro de 180 grados. La incomprensión, la cierta aversión de las personas que tienes a tu alrededor, la soledad, y la discriminación habitual, hacen que en muchos casos, la persona transexual caiga en un estado de depresión, ansiedad e indefensión, muchas veces muy difícilmente recuperables.

## Discriminación por razón de sexo y de género en las empresas españolas

España por ende, es un estado tradicionalista, con un grado altísimo de incultura y rechazo directo hacia "lo diferente".

A la mujer, durante cientos de años, se le ha discriminado laboral y socialmente solo por



**España es un Estado tradicionalista, con un grado altísimo de rechazo directo hacia "lo diferente"**

el hecho de ser mujer.

Desde principio de la democracia, y la apertura de las fronteras al resto del mundo no solo a ella, podemos hablar de todo el que es "diferente": persona inmigrante, discapacitada, mayor de 45 años, menor de 25, mujeres víctimas de violencia de género, personas de raza gitana... y un largo etc, son excusables de explotación y discriminación laboral (sueldos más bajos, contratos fraudulentos, condiciones laborales precarias, mayores dificultades de acceso al empleo y a la formación...) y ahora a todos/as ellos/as, tenemos que sumar el colectivo que durante unos años viene reivindicando su condición sexual (escondida durante muchos años por esa misma represión aprendida), como son las personas homosexuales, bisexuales y transexuales que vienen a rizar el rizo de la discriminación laboral y social absurda.

Y me pregunto yo... ¿Es que las capacidades laborales que tiene uno desaparecen o cambian cuando te conviertes en una? ¿Es que

Nadia ya no es suficientemente buena profesora de idiomas como era Marc, siendo la misma mente pensante, independientemente de la condición sexual y/o sexo?. Rotundamente no

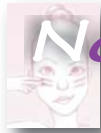
## Despatologización de la necesidad de cambio de sexo

El empeño por parte de la psiquiatría y la psicología tradicionales por patologizar la necesidad del cambio de sexo en una persona que ha nacido con sus órganos sexuales equivocados, y el etiquetar a estas personas como "enfermas mentales", no ha ayudado en absoluto, muy al contrario ha erradicado totalmente la oportunidad de este colectivo para incluirse dentro de la sociedad como ciudadanía normalizada que no necesariamente tiene porque ser señalada con el dedo. Reivindicar la despatologización de la transexualidad es apostar por un proyecto sociolaboral y político que busca reducir el impacto de la cultura y de las presiones de género en la construcción del propio cuerpo y de la propia identidad.

## Condición sexual y discriminación laboral

El empeño de la empresa tradicional española "por meterse en las vidas" de sus trabajadores/as, queriendo saber los hábitos y formas de vida de cada uno y una como si eso fuera a influir de alguna manera en el negocio, la economía y la vida laboral dentro del trabajo, ha conllevado que se discrimine de forma directa e indirecta a las personas trabajadoras por cuestiones de sexo y género desde que la mujer se incorporó al mercado laboral. Primero fueron las mujeres jóvenes, inexpertas, las que tenían pensamiento en casarse y tener hijos (y por tanto pensar en bajas maternales, por embarazo de riesgo, lactancias y conciliaciones de la vida personal y laboral en general), pero es que más tarde fueron a peor, discriminando a la hora de contratar a las personas ya simplemente por su condición y elección sexual.





## La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio un paso inédito respecto a los derechos humanos de las minorías sexuales, al denunciar por primera vez en un informe que la homofobia y transfobia son una realidad en el mercado laboral

En las últimas décadas se han sumado a las miles de mujeres a las que se les impide el acceso a un trabajo para el que están más que preparadas, solo por el hecho de tener la capacidad de procrear, las personas con "orientaciones sexuales distintas a lo que este empresariado rancio tilda de lo normal"... Y vuelvo a preguntar... ¿es que influye en algo con quien se acueste uno o una en su vida personal, en el horario laboral? Quizá sería hora de informar debidamente a todas y todos las y los empresarios y jefes de que la orientación sexual no se transmite ni se extiende como un virus, y que las personas, sea cual sea su condición, cuando van a trabajar lo hacen para ganarse un sueldo y crecer laboralmente, nada más. Quizá es momento de mirar a los países nórdicos para más cosas a parte de las que tanto nos interesan, y quitarnos de una vez de encima todos esos etiquetajes, prejuicios y perjuicios hacia "la persona diferente" que ni mucho menos por ello es inferior, peor o inservible. Lo bonito y enriquecedor del género humano, es precisamente eso, lo individual, lo que a cada uno y una nos hace diferentes, especiales y preciados por ser irrepetibles.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio un paso inédito respecto a los derechos humanos de las minorías sexuales, al denunciar por primera vez en un informe que la homofobia y transfobia son una realidad en el mercado laboral.

Junto con referirse a la discriminación por religión, condición social, raza, sexo y discapacidad, el informe plantea como desafío la erradicación de la vulnerabilidad laboral de las minorías sexuales, dando una señal concreta para prevenir y enfrentar el problema.

Denominado "La Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean", la OIT considera que los atropellos por orientación sexual e identidad de género constituyen "nuevas formas de discriminación" que han despertado una preocupación creciente en el mundo.

Advierte, sin embargo, que es difícil catalogar las desigualdades que padecen las



minorías sexuales, por cuanto no hay registros estadísticos de ello a nivel de las políticas públicas. Por eso llama a los Estados a implementar mecanismos para superar esta deficiencia.

De acuerdo a la OIT "empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales". Ello implica que " las personas cuya orientación sexual no se ciñe a los modelos establecidos e imperantes pueden ser objeto de violencia verbal, psicológica y física, amén de ser blanco de manifestaciones de odio", traducidas en "despidos y denegación de empleo y ascenso".

La violencia llega a ser tan extrema, sostiene el estudio, que una parte de la población de gays, lesbianas y transexuales, opta por la "autoexclusión" de "ciertos empleos o carreras" para evitar daños a su integridad física o psíquica.

Y es que la homofobia o transfobia, añade, deriva en "acosos" explicitados en " bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte".

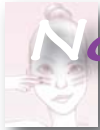
Otra forma de discriminación, explicada por la ausencia de leyes que regulen los derechos de los convivientes homosexuales, se da cuando sedeniegan "prestaciones a la pareja del mismo sexo". Algunos ejemplos de ello son el rechazo a otorgar " días de asueto adicionales por traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar; prestaciones educacionales para los trabajadores y su familia; suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador; prestaciones de supervivencia en los regímenes de pensiones profesionales o a los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y su familia".

## Necesidades y derechos

Es totalmente necesario impulsar una Ley contra la homofobia, una normativa pionera en España que 'vele por la plena garantía de los derechos' de homosexuales y transexuales.

A nivel sociolaboral y sindical nuestra lucha estará centrada en conseguir:

- Incorporar cláusulas específicas en el convenio colectivo de empresa que aborde la cuestión, de forma lo más abierta posible, para que pueda acoger cualquier diversidad, en general, y la sexual, en particular.
- Abrir el debate en el seno de las mesas de negociación colectiva en las que participe la persona afectada.
- Favorecer un ambiente en tu empresa sereno, sosegado y con amplitud de acogimiento a cualquier persona, indistintamente de su orientación sexual e identidad de género.
- Trabajar en el seno de las secciones sindicales para informar y orientar a tus compañeros y compañeras del sindicato.
- Favorecer un acuerdo sindical a favor de la diversidad y de la libre expresión de la identidad de género en alianza con el resto de centrales sindicales.
- Promover acciones formativas sobre diversidad sexual y de género.
- Incorporar la discriminación, rechazo o acoso laboral por motivo de orientación sexual y/ o identidad de género dentro de las faltas graves junto con un sistema de sanción.
- Negociar un protocolo de actuación con la dirección empresarial.
- Incorporar y velar por el cumplimiento de derechos laborales de las personas trans en las mismas condiciones que con el resto de trabajadores y trabajadoras.
- Tener presente que no solo hablamos de los y las trabajadoras trans sino que también tenemos que preservar los derechos del alumnado trans de los centros académicos.



## Liderazgo de mujeres en organizaciones

CCOO de Castilla-La Mancha celebrará el próximo 22 de octubre en Ciudad Real una jornada formativa sobre el liderazgo de las mujeres en las organizaciones.

Los objetivos de estas jornadas, organizadas por la Secretaría de Mujer y Salud Laboral de CCOO CLM, son alcanzar el empoderamiento de las mujeres, introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos del trabajo sindical y propiciar un lugar de encuentro e intercambio.

Algunos de los temas que se tratarán en ellas son la presencia de las mujeres en las organizaciones; el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales; la comunicación no sexista; y la perspectiva de género en el trabajo sindical.

La presencia de las mujeres en todos los ámbitos de representación es garantía de libertad y democracia.

Las mujeres van ocupando paulatinamen-

te el espacio que les corresponde en la sociedad, pese a ello, la desventaja frente a los hombres se manifiesta en todos los ámbitos, desde el personal al familiar, político y sindical.

Con el avance del movimiento organizado de mujeres, de sindicalistas y políticas, apoyadas en movimientos internacionales y nacionales que han luchado y reivindicado la igualdad, las mujeres consiguen poner en la agenda política sus reivindicaciones de género, y establecer nuevos espacios de debate que van calando en las sociedades como lluvia fina, aunque no todo lo rápido que deseamos.

En España, a partir de los años 60 en que se irrumpe de forma masiva en el mercado laboral, la presión de las mujeres por ocu-

par un espacio en la sociedad va haciéndose cada vez más fuerte. Sin embargo, a día de hoy, persiste la subrepresentación de las mujeres en todo el espacio de la sociedad española. La falta de corresponsabilidad en las tareas del cuidado familiar, la discriminación laboral directa e indirecta, las estructuras de los partidos políticos y organizaciones sindicales, los horarios laborales y la brecha salarial, entre otras cuestiones, son barreras que las mujeres tienen que salvar y las que asumen el liderazgo de género llevan aún sobre sus espaldas.

En el próximo número de esta publicación os ofreceremos más información sobre el desarrollo de estas jornadas para las personas que estéis interesadas en participar en ellas.

## NO a la trata de personas

**CCOO exige al Gobierno que ninguna víctima de trata en el Estado español quede en la desprotección y, por tanto, se activen los mecanismos adecuados para su pronta recuperación: permisos de trabajo y residencia, órdenes de asilo, protección e indemnizaciones por el daño ocasionado en sus fronteras.**

Por segundo año consecutivo, se celebró el pasado 30 de julio, el Día Mundial de las Naciones Unidas contra la Trata de Personas (\*). El delito de la trata de personas (en cualquiera de sus modalidades) supone una grave violación de los derechos fundamentales de las personas. Contra un delito de carácter global se necesitan leyes de justicia universal para que pueda actuarse conjunta y coordinadamente en los diferentes países, tanto desde el punto de vista judicial como desde el punto de vista policial. Además, cualquier medida o política que se ponga en marcha habrá de tener en cuenta en primer lugar la perspectiva de los de los derechos humanos de las víctimas implicadas.

Tal y como se manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y el entretenimiento se encuentran entre los sectores más afectados". Según la OIT 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso (11, 4 mujeres y niñas y 9,5 millones de hombres y niños). Las personas migrantes y los pueblos indígenas, según esta misma organización, son especialmente vulnerables al trabajo forzoso.

CCOO exige al Gobierno español la existencia de un coordinador/a nacional contra la trata, tal y como exigen las directivas europeas, una figura no contemplada en el último Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, que como su propio nombre indica tan sólo se centra en la trata con fines de explo-

tación sexual sin contemplar otro tipo de situaciones, como por ejemplo, la trata de personas en el servicio doméstico.

También la puesta en marcha de recursos municipales y/o autonómicos destinados a la atención y protección de las víctimas de trata; y que se garantice el principio internacional de no devolución en ningún caso a su país de origen para víctimas que hayan denunciado.

Otras de nuestras demandas son articular un fondo económico de reparación del daño destinado a las víctimas; y a reforma de la obsoleta e ineficaz Ley de Protección de Testigos, tal y como es demandado por todos los operadores jurídicos.

Resaltar que la muy reciente reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) sobre el ámbito de la justicia universal limita – de manera severa – la persecución de delitos internacionales relacionados con vulneraciones de derechos humanos, como por ejemplo, la trata de personas.

(\*) CCOO recuerda que el delito de trata existe en el Código Penal español en su artículo 177 bis:

TÍTULO VII bis y se define del siguiente modo: "Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, la capture, transporte, trasladare, acogiere, recibiere o la alojare con cualquiera de las finalidades siguientes: la imposición de trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o a la servidumbre o a la mendicidad; la explotación sexual, incluida la pornografía; y la extracción de sus órganos corporales".