

## Inmigración

### Inclusión de la Gestión de la Diversidad en el ámbito laboral

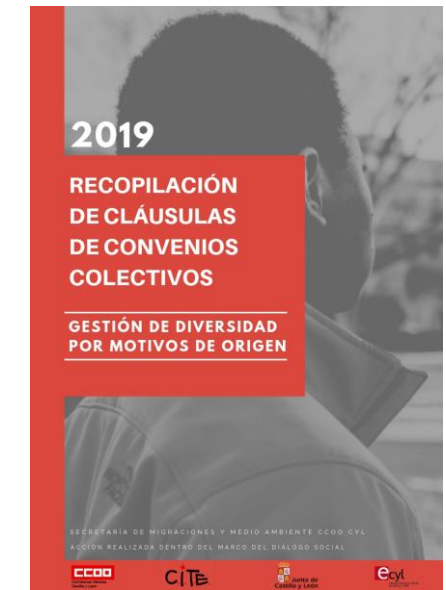
Primero es necesario aclarar algunos conceptos. Para poder gestionar la diversidad es necesario dejar atrás los prejuicios, los estereotipos y, por supuesto, la discriminación. Pero ojo, no debemos caer en el error de pensar que todas las personas somos iguales. **Somos iguales en derechos y obligaciones, eso sí, pero distintas en necesidades, talentos, habilidades...** De hecho, somos únicas y diversas. Con nuestros propios intereses, gustos y prioridades. Y esas diferencias que nos hacen únicas son las que debemos aprender a reconocer y valorar sin dejarnos llevar por el país de nacimiento, el color de la piel, la lengua materna o cualquier otra insignificancia que se nos cruce por delante.

A partir de aquí, podemos empezar a gestionar esa diversidad. No parece fácil. Además no hay una fórmula mágica para hacerlo.

Desde los CITE hemos decidido aprovechar una de las mejores armas que tenemos: **la negociación colectiva**. Hemos **recopilado, junto con las Federaciones** de CCOO (Sanidad, Servicios, Industria, Construcción y Servicios, Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía), cláusulas que garantizan el respeto y reconozcan la diversidad de necesidades en los convenios colectivos. En la página web [www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es) podéis consultar el documento.

Hemos encontrado instrumentos específicos para luchar contra la discriminación como Comisiones de Igualdad; también flexibilización de permisos y vacaciones.

Es importante que la gestión de la diversidad se haga de forma correcta para que tenga la máxima efectividad posible. Por ejemplo, al incluir la ampliación o flexibilidad en los días de permiso por motivos familiares o personales cuando la persona trabajadora tiene que desplazarse fuera del país. En este caso no es conveniente que haya diferencias entre



nacionalidades ya que, debido a la emigración, hay muchas personas españolas que también tienen familiares en el exterior y deben poder acogerse a los beneficios que otorgan las cláusulas de gestión de diversidad, además de aquellas extranjeras que ya tienen nacionalidad española.

Queda pendiente conseguir incluir situaciones específicas como permisos para resolver cuestiones administrativas, hacer exámenes de nacionalidad o facilitar el aprendizaje de la lengua española. Pero cada vez queda menos.

## Emigración

### Abuso laboral en Holanda

En Holanda también se producen abusos laborales, muy parecidos por lo que parece, a los que se producen aquí con los y las trabajadoras temporeras de la vendimia, la fresa, etc.

Pero en esta ocasión el abuso lo han sufrido los y las españolas que se han trasladado allí, mediante contratos con empresas de trabajo temporal (ETT) que no han resultado ser lo que habían firmado en España.

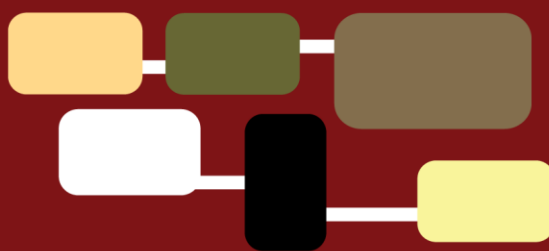


Ni el alojamiento ni el salario ni el horario ni el trabajo en sí eran lo prometido. Y hay quien ha vuelto sin cobrar. Las quejas se multiplican a la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de

España en La Haya que dice que "los precontratos firmados no tienen validez legal porque no hay vínculo entre la legislación holandesa y la española".

Desde CCOO se venía denunciando esta situación desde hace tiempo. Utilizando la difícil situación de personas paradas de larga duración, se les ofrecían oportunidades laborales que no eran tales.

Lo que está claro es que las personas que emigran son las más vulnerables del mercado laboral.



## Noticias breves

### ☺ ¿Preparadas para el 8M?

Da igual de donde seas o de donde vengas, el idioma que hables, si eres blanca, negra o azul, porque el 8 de marzo todas nos volvemos violetas y nos unimos en contra de la discriminación, la desigualdad, la precariedad y la violencia. Que no quede ninguna sin alzar la voz porque la mitad del mundo está en lucha y nos van a oír.

En el ámbito laboral la desigualdad y la precariedad laboral que sufrimos las mujeres se multiplican si, además, eres mujer inmigrante.

Son totalmente invisibles porque ocupan los trabajos más precarios y en los sectores más desregularizados. Empleadas de hogar, temporeras, cuidadoras... trabajos que aíslan y que pese a la importancia que



tienen son los más degradados y desprestigiados, social y económicamente, ¿será porque son realizados por mujeres?

¿Sabíais que una mujer extranjera debe trabajar dos años y medio para ganar lo mismo que un hombre español en uno?

¿Y que las mujeres extranjeras superan en nivel de estudios a los hombres extranjeros y es muy parecido al de los hombres españoles?

Somos conscientes de todas las diferencias y la exclusión que sufren porque lo que le pasa a una mujer extranjera, nos pasa a todas. Y por eso estaremos, todas juntas, en las manifestaciones, concentraciones y los actos organizados para el 8M.

Los motivos sobran para salir a la calle y defender lo nuestro.

Os dejamos el horario y lugar de las manifestaciones y concentraciones en cada provincia.

¡Allí nos vemos!

## Actividades

### Manifestaciones y concentraciones en todas las provincias con motivo del 8M:

**Ávila:** 12:30 h. Subdelegación del Gobierno.  
Manifestación 20:00 h. Plaza del Grande.

**Burgos:** 12:00 h. Ayuntamiento.  
Manifestación 20:00 h. Plaza del Cid.

**Aranda:** 12:30h. Entrada de las empresas Digitex y Fepas.  
Manifestación 19:30 h. Plaza Mayor.

**León:** Manifestación 19:00 h. Plaza de Guzmán.

**Ponferrada** 12:00 h. Manifestación Plaza Julio Lazurtegui.



**Palencia:** 12:00 h. Concentración Calle Mayor.  
Manifestación 19:00 h. Plaza de Pio X.

**Salamanca:** 1200 h. Concentración Frente al sindicato.  
Manifestación 19:00 h. Plz. del la Concordia.

**Segovia:** 12:00 h. Concentración Plaza de San Martín.  
Manifestación 19:00 h. Calle José Zorrilla.

**Soria:** 12:00 h. Concentración Plaza Mayor.  
Manifestación 19:00 h. Plaza Ma yor.

**Valladolid:** 13:00 h. Plaza Mayor.  
Manifestación 20:00 h. Calle Ferrari.

**Zamora:** 12:00 h. Manifestación Plaza de la Alemania.