

Contra la violencia machista, en la calle y en las empresas

Desde el Sindicato cobas, reivindicamos, un año más, el 25N-Día Internacional contra la violencia machista, como un día de lucha y conmemoración para todas las mujeres que sufren cualquier tipo de violencia por parte del sistema capitalista. Un sistema que produce y reproduce opresiones en todos los ámbitos de la vida: el familiar, el espacio público y mundo laboral

El actual gobierno reivindica las políticas feministas como una cuestión de estado, sin embargo ha aprobado una reforma laboral, que lejos de mejorar nuestras condiciones de vida como mujeres trabajadoras, precariza y profundiza más las desigualdades que sufrimos en el ámbito laboral.

Prometieron derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral de Rajoy, y ha vendido a bombo y platillo los “contratos fijos” como un gran logro para la clase obrera, y en especial para las mujeres, lo que se traduce en contratos fijos a tiempo parcial (un aumento del 7,5% respecto al 2021), o fijos discontinuos que perpetúan la precariedad con salarios de miseria. En verdad han conseguido consolidar el despido fácil y barato para las empresas: mantiene el artículo 41 del Estatuto donde las empresas pueden modificar tus condiciones sustancialmente; no recupera los salarios de tramitación, y el despido improcedente se sigue manteniendo en 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades.

En definitiva, este gobierno no ha mejorado la realidad de las mujeres trabajadoras: tenemos el 75% de los contratos parciales, sufrimos un 18,7% de brecha salarial respecto a los hombres, y nuestras pensiones de jubilación son un 30% inferiores. Pongamos negro sobre blanco que **la dependencia económica de las mujeres trabajadoras es un factor fundamental para la violencia machista**, pues no tener recursos económicos propios o suficientes dificulta en gran medida que las mujeres pongan fin a esta situación.

LA VIOLENCIA EN LAS EMPRESAS

La violencia sexual se ha convertido en una de las mayores preocupaciones sociales, sin embargo se habla mucho de la misma en el espacio público pero muy poco en el mundo laboral. Según la encuesta realizada en el 2013 por la UE sobre la violencia hacia las mujeres, el **32% de las mujeres** que indicaron haber sufrido algún tipo de **violencia sexual**, especificaron que fue en el **ámbito laboral**.

A nivel nacional, según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019, el **17,3%** de las mujeres situaron dicho acoso en su **puesto de trabajo**.

El acoso sexual o discriminación por razón de género son la máxima expresión de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en este ámbito. Así, cuando se niegan promociones profesionales, se aísla, estanca profesionalmente a las mujeres por ejercer derechos de cuidado, conciliación, o se las infantiliza,

hablamos de **actos discriminatorios indirectos** que suelen escaparse a la identificación y la norma sin ser denunciados.

Según el estudio publicado en marzo de 2022 por la Delegación de Gobierno contra la violencia de género, **8 de cada 10 mujeres** señalan haberse sentido **discriminadas y/o acosadas en el trabajo por el hecho de ser mujeres**, señalando a sus superiores jerárquicos en casi la mitad de los casos (47,4%).

Asimismo, la estadística indica que **7 de cada 10 mujeres** víctimas de estos comportamientos en el trabajo **no lo ponen en conocimiento** de la empresa ni a la Representación Legal de las Trabajadoras.

Esto en un contexto donde **solo el 10% de los convenios** calificaban el **acoso sexual como falta grave o muy grave**.

Al igual que con otras violencias hacia las mujeres, las denuncias son mínimas por la falta de identificación de los actos, la normalización de la violencia y la minimización de sus consecuencias. A lo que añadir que cuando denuncian se encuentran con la desconfianza del sistema y el enjuiciamiento desde las propias empresas.

Desde cobas denunciaremos que la normativa actual sobre el acoso sexual o discriminación por razón de género en el ámbito laboral es laxa, ambigua e insuficiente, con carencias en la detección y los procedimientos de actuación. Así mismo consideramos que la patronal es la responsable directa de esta discriminación, y se justifican cínicamente en que apenas existen denuncias por parte de las afectadas. En definitiva, basan su política en la mera formalidad de la denuncia y perpetúan así la opresión y explotación de las mujeres trabajadoras.

Queremos potenciar la actuación desde las secciones sindicales en la detección, identificación y denuncia de las situaciones de acoso sexual o discriminación por razón de género que puedan estar sufriendo las trabajadoras.

Por ello exigimos:

1. Mayor formación para la RLPT en dicha materia
2. Una Legislación que regule los contenidos mínimos de los protocolos de acoso sexual o por razón de género y su procedimiento de actuación.
3. Presupuesto específico para realizar campañas de sensibilización
4. Mayor transparencia en las empresas en las investigaciones que se inicien de estas situaciones.

