

EMAKUMEENGANAKO  
INDARKERARIK



25 DE NOVIEMBRE, DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## UGT dice NO a la violencia de género

La expresión más evidente del dominio patriarcal de los hombres sobre las mujeres es la violencia que éstos ejercen sobre sus parejas, a la vez que constituye la manifestación más brutal de la discriminación de género, en la que se maltrata y/o se mata a la mujer por el hecho de serlo, por considerarla inferior y no igual, carente de valores, de reconocimiento y en consecuencia de respeto.

Las mujeres víctimas de violencia de género son cosificadas por sus maltratadores y/o asesinos, convirtiéndolas en meros objetos de su propiedad, privándolas de su condición humana, y de los derechos más básicos de la persona.

Considerar la violencia de género como discriminación de género significa que es necesario adoptar, entre otras, medidas legales que sean capaces de erradicar esta inhumana y atroz delincuencia contra las mujeres, reflejo de la desigual relación de poder existente en ese orden de convivencia, a la vez que proporcionen con eficacia la protección de las mismas frente a este tipo de violencia y las demoledoras consecuencias que tiene para las mujeres, así como la reparación del daño causado.

En nuestro país, entre las diferentes respuestas que se han dado en el ordenamiento jurídico frente a esta despreciable lacra, nos encontramos con la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que, entre otras, se recogen algunas medidas específicas en materia socio-laboral.

Entre nuestras preocupaciones en esta materia, está por supuesto la erradicación de la violencia de género, y de forma directa la de que se garanticen unos derechos laborales adecuados a las mujeres víctimas de violencia de género, así como la de eliminar, prevenir, sancionar y proteger a las trabajadoras de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la esfera de las relaciones laborales.

Si bien la promulgación de la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género y de la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres, supuso un punto de partida muy importante para la consecución de la igualdad de género y marcaba la esperanza de lograr avances en la eliminación de la violencia de género y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, lo cierto es que el parón sufrido en materia de igualdad como consecuencia de las políticas adoptadas por el Gobierno del PP, ha puesto en evidencia los déficits actuales de la normativa y las dificultades de su aplicación práctica, que nos llevan a insistir, una vez más, en la necesidad de que las medidas legales se mejoren, refuercen y eliminen las trabas que dificultan el ejercicio práctico de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Al respecto hay que señalar que en la actualidad las medidas existentes resultan insuficientes y carecen de la eficacia esperada y deseable para lograr los objetivos previstos para los que se creó la norma.

El número de contratos realizados a mujeres víctimas de violencia de género es insignificante. De los más de 7.300.000 contratos realizados a mujeres en 2014, tan sólo 725 correspondieron a mujeres víctimas de violencia de género, lo que viene a constatar la escasa repercusión que los acuerdos de contratación suscritos por el Gobierno con las empresas.



Euskadi



# A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## EMAKUMEENGANAKO INDARKERIARIK EZ

Por otra parte el número de mujeres que se han acogido a los derechos laborales reconocidos por la Ley de violencia de género sigue siendo testimonial. En 2014 sólo 84 trabajadoras suspendieron o extinguieron su contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva.

Es necesario avanzar en la adaptación real de las medidas de fomento de empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia de género cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.

Así mismo resultaría aconsejable revisar las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal.

Así por ejemplo, el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género, encuentra dificultades en su aplicación práctica ya que su concreción se remite a la regulación convencional o acuerdo con los representantes de los trabajadores, y en su defecto al pacto individual entre trabajadora y empresa, por lo que en la mayoría de los casos si este derecho no ha podido ser concretado a través de la negociación, queda en manos de la buena voluntad o no de la empresa para que le sea concedido a la trabajadora ajustándose a sus necesidades.

El ejercicio del derecho de movilidad geográfica, es otro de los derechos que las víctimas de violencia de género ven condicionado a la decisión empresarial, o el de suspensión del contrato de trabajo, a la de un Juez.

Así mismo consideramos necesaria la mejora de la protección social de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo.

Por otra parte, entendemos que comportamientos como el de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, no solo viola el derecho a la dignidad, a la libertad y a la igualdad de las mujeres, sino también el derecho a su salud. Teniendo en cuenta las graves consecuencias que para la misma se derivan, estimamos necesario abordar su tratamiento en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, al mismo tiempo que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo deberían tener el mismo tratamiento como delito en el Código Penal.

Por último hay que recordar que la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha reclamado ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una norma específica que permita combatir la violencia de género en el lugar de trabajo.

En este sentido, UGT ha solicitado al Gobierno de España la elaboración y desarrollo de dicha norma, que pudiera posteriormente ser objeto de ratificación por los países a nivel mundial, y cuyo objetivo sea, entre otros, prevenir la violencia de género en el trabajo y apoyar a las víctimas garantizándoles derechos laborales y de seguridad social.