

# Ponencia

Mesa Redonda II. Las organizaciones empresariales, sindicales y de la economía social ante la violencia de género

Cristina Ochando Pardo

Técnica de la secretaría de la mujer de CCOO País Valencià

CCOO, como sindicato sociopolítico, tiene entre sus objetivos tanto conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres como prevenir, erradicar y luchar contra la violencia de género en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Para ello, formamos parte de las diversas plataformas feministas (junto con organizaciones autónomas de mujeres, partidos políticos y otros sindicatos), tanto a nivel estatal como a nivel local. En este último ámbito, debemos mencionar nuestra presencia en las diferentes Coordinadoras y Plataformas Feministas de Valencia, Alicante y otras poblaciones. Estas plataformas o Coordinadoras tienen entre sus objetivos la lucha contra todas las violencias machistas y colaboramos en todas las iniciativas que tomemos en las mismas.

Así, desde el movimiento feminista, del que formamos parte como sindicato, impulsamos la Declaración por el Derecho a una vida libre de violencia machista. Esta declaración fue presentada a los partidos políticos antes de las elecciones autonómicas y municipales de 2015 y en ella, además de hacer un recorrido por la situación de la aplicación de la L.O 1/2004 en nuestra Comunidad, se establecen una serie de compromisos a cumplir por los partidos firmantes de dicha Declaración en el caso de que gobernarán tras las elecciones en relación con la violencia de género y en relación con las competencias municipales y autonómicas en esta materia. Esta declaración fue firmada por el PSPV-PSOE, Compromís, Podemos y Esquerra Unida el día 2 de mayo de 2015. Y desde el movimiento feminista hemos reclamado su cumplimiento. CCOO, tanto de País Valencià como CCOO estatal colaboramos en la realización de la manifestación en Madrid del 7N, la Marcha contra las violencias machistas.

Actualmente estamos colaborando con el movimiento feminista de Catalunya, Illes Balears i de País Valencià para realizar una manifestación el próximo 5N, siguiendo la estela del 7N, pero territorializado, en Tarragona, y con el mismo propósito que el 7N. Asimismo, estamos de acuerdo con que la violencia de género debe ser declarada una cuestión de estado, que debe haber financiación y presupuestos suficientes para prevenir la violencia de género y para garantizar la protección y la asistencia integral de las mujeres y niñas y niños que sufren esta violencia. Cosa que en la actualidad, pese al esfuerzo de algunas administraciones, no ocurre actualmente. A la vista están los datos.

Ya en el ámbito estrictamente laboral, por un lado, luchamos para que en la negociación colectiva (planes de igualdad, convenios colectivos, etc.) se mejoren los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género. También intentamos introducir protocolos de actuación para poner en marcha las medidas previstas en la legislación laboral para la protección a la asistencia integral de las mujeres que han sufrido o sufren violencia de género, y que estas medidas se apliquen de forma ágil, confidencial y sin represalias hacia estas trabajadoras. Porque si bien es cierto que hemos tenido experiencias gratificantes, donde algunas empresas han puesto en marcha estas medidas de forma rápida y ágil, también hemos tenido experiencias no tan gratificantes como la no renovación de contrato

temporal en el momento en que una trabajadora ha comunicado a la empresa su situación de violencia de género (tras años de encadenamientos de contratos) o, incluso, situaciones de acoso al no guardar la confidencialidad de este tema por parte de la empresa.

Atendemos y derivamos a los recursos correspondientes a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.

Por supuesto, también formamos y sensibilizamos a nuestras delegadas y delegados (y a nuestra afiliación) en la prevención y erradicación de la violencia de género.

Pero, por otro lado, hemos detectado en los últimos años y coincidiendo con las reformas laborales de 2010 y 2012, que, entre otras muchas cosas, facilitan los despidos y las modificaciones sustanciales de trabajo, que muchas trabajadoras sufren una violencia oculta al hacer uso de sus derechos de conciliación y maternidad, ya que tanto las estadísticas como nuestra propia experiencia nos muestra que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres. Es cierto que esta violencia no entra dentro de la estricta definición de violencia de género contenida en la L.O. 1/2004, pero sí está incluida en el ámbito de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, que en su artículo 30 y siguientes trata de prevenir las formas específicas de violencia sobre las mujeres que se producen en el mundo laboral, esto es, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En muchas empresas, que no son todo lo responsables socialmente que deberían serlo, inician un verdadero proceso de acoso por razón de sexo a estas mujeres (que incluso puede alcanzar a todo un colectivo, el de las mujeres trabajadoras que se acogen por ejemplo a una reducción de jornada), que en muchas ocasiones, pese a nuestra intervención, pasan de ser violentadas y acosadas, a ser expulsadas del trabajo, en muchas ocasiones prefieren pactar un despido que seguir en esas condiciones de acoso, sobre todo en empresas pequeñas donde la persona acosadora sea el dueño o dueña de la misma.

Por ello, nuestra propuesta se orienta a la economía feminista (con expertas economistas como Lina Gálvez, Cristina Carrasco, Amaia Orozco o Carmen Castro), hacia lo que Laura Nuño ha denominado “gestión social del cuidado”, donde las jornadas laborales sean más racionales y menos extenuantes, hacer al conjunto social y no sólo a las mujeres (ya sea de forma gratuita, ya sea en el mercado laboral, como empleadas del hogar, personal de ayuda a domicilio, etc.) responsables del cuidado de la vida, socializar esos cuidados (empezando por facilitar *escolletes* para niñas y niños de 0 a 3 años, residencias de día para personas mayores, ayuda a domicilio, etc.), permisos iguales e intransferibles. En definitiva, hacer más compatible el tejido productivo con las tareas del cuidado, un cambio de paradigma.