

A violencia de xénero no traballo ten moitas caras

Ante a conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional de loita contra a violencia de xénero, desde a CIG denunciaremos os distintos xeitos e modalidades deste tipo de violencia contra as mulleres, desde a física, como a sexual, a psicolóxica e a económica.

O mundo do traballo tampouco é alleo a esta manifestación extrema da desigualdade relacionada con xénero, imposta ás mulleres por mor da súa posición subordinada dentro da sociedade.

A violencia laboral é tamén aquela que discrimina as mulleres, obstaculizando o seu acceso ao emprego, á contratación, ao ascenso, á estabilidade ou permanencia no mesmo, cando se lles esixen requisitos relacionados co estado civil, coa súa maternidade e outras responsabilidades familiares, a idade ou a súa aparencia física. Cando se lles paga un salario inferior por establecer categorías feminizadas, aplicando complementos salariais e incentivos de xeito diferenciando, ou obstaculizando a súa promoción profesional. Como tamén o é a presión, o acoso e o mobbing ao que someten ás mulleres que pretenden exercer os seus dereitos relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

Este tipo de violencia pode ser tamén económica, xa que ocasiona unha mingua nos recursos económicos das traballadoras.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo son dous tipos de manifestacións moi comúns de violencia contra as mulleres no ámbito laboral, que provocan graves consecuencias na saúde da persoa acosada e no seu contorno.

E tamén é violencia de xénero a violencia institucional, porque retardan, obstaculizan e impiden que as mulleres teñan acceso á protección dos seus dereitos como traballadoras.

O ataque –por acción ou omisión– á saúde das mulleres é un caso máis de violencia machista. Denunciamos especialmente a situación de inxustiza e desamparo na que se atopan diariamente moitas mulleres á hora de tramitaren a prestación por risco durante o embarazo, prestación que trata de evitar e previr que calquera embarazada estea

exposta a un potencial risco para a súa saúde ou a do feto no desenvolvemento do seu traballo. É por iso que paso previo ao trámite desta prestación se solicite un informe médico de risco no que se indiquen os factores, axentes e procedementos que poden supor un risco para a saúde, o momento no que comezarían a ser un risco e as medidas que a empresa debería adoptar para evitalos, sendo aconsellábel, por tanto, que calquera muller en calquera posto de traballo solicite este nas mutuas.

O devandito trámite, aparentemente básico é sinxelo, transfórmase en demasiadas ocasións nunha carreira de obstáculos que pon en perigo algo tan básico como a protección da saúde e que, por desgraza, en demasiadas ocasións provoca interrupcións non voluntarias dos embarazos. De todo isto hai culpábeis que é importante sinalar:

- A administración ten a obriga de incorporar a perspectiva de xénero na promoción da saúde, e de previr e sancionar as discriminacións. Polo tanto, debería loitar contra a impiedade coa que actúan empresas e mutuas, poñendo en risco a saúde das embarazadas, limitando os seus dereitos económicos e laborais (atracos e demoras na tramitación da prestación por risco no embarazo e a lactación...), ademais do acoso, a falta de promoción, mesmo o despedimento. Máis aínda, cando a denegación e demoras nestes trámites suceden dentro da propia Administración (SERGAS, Xunta de Galiza...), a cal non puxo en marcha ningún plan de igualdade para o seu persoal, nin ten en conta a prevención de riscos desde unha perspectiva de

xénero, deixando unicamente nas mans das Mutuas a protección da saúde, sen que exista posibilidade dunha segunda opinión, do control administrativo ou por parte dos organismos correspondentes de inspección da Seguridade Social, como sucede nos casos das baixas médicas.

- Por iso, denunciaremos a hipocrisía dos gobernos do Partido Popular que, por unha banda, gastan cartos en campañas antiabortistas, en plans de fomento da natalidade, cando na práctica o que fan é descooidar o seu deber de actuaren sobre as alteracións da reprodución debidas ás exposicións laborais e ambientais.
- Sinalamos tamén as empresas, por non avaliaren as situacións de risco que poidan afectar ás traballadoras, e por non adoptaren as medidas precisas para evitar a exposición ao risco (adaptando as condicións ou o tempo de traballo, mesmo buscando un posto de traballo alternativo exento de riscos).
- E, así mesmo, sinalamos as Mutuas, que dilatan, obstaculizan e mesmo denegan os trámites da prestación económica por risco no embarazo e na lactación, para aforraren os custos, dado que a xestión e pagamento da cobertura dos riscos profesionais lles corresponde e non á Seguridade Social. Por mentir e enganar as mulleres, vulnerando a lexislación, incumprindo o trámite en canto a prazos e procedementos, fixándoos aleatoriamente, sen ter en conta as recomendacións de diferentes estudos a este respecto, e que gozan dunha total impiedade nas súas actuacións, froito da deriva privacionista sanitaria.

Atentar contra os nosos dereitos, contra a nosa saúde, tamén é violencia de xénero

A obriga dun goberno é a de garantir o dereito das mulleres a decidiren sobre as súas vidas e a súa reprodución, polo que debe facer posíbel compatibilizar o dereito ao traballo co dereito a unha reprodución saudábel. E isto só é posíbel identificando os riscos para a reprodución, o embarazo e a lactación natural, informando sobre as medidas preventivas que deben adoptar as empresas, sancionando a aquelas que vulneran a normativa existente que ampara ás mulleres traballadoras xestantes ou en períodos de lactación, e non ollar para outro lado, esquecerse da súa responsabilidade, deixándoa en mans das mutuas, non poñendo medios que vixien esas vulneracións de dereitos ás traballadoras que si decidiron ser nais, poñendo en perigo á súa vida, a do seu feto e ao do seu fillo ou filla lactante.

Séguese a producir un forte castigo á maternidade no mundo laboral, e unha persecución e mesmo hostilidade cara a quen pretenda exercer dereitos relacionados coa natalidade e coa conciliación da vida familiar e laboral.

As nosas asesorías xurídicas poñen de manifesto a multitude de casos de acoso, de negativas a dereitos solicitados, modificación substancial das condicións de traballo, ameazas de despedimento, e despedimentos, tanto durante como despois do período de xestación.

É unha situación intolerábel que non imos permitir. Participa nas mobilizacións convocadas pola CIG o 25 de novembro na túa comarca!

Mobilízate coa CIG

25 de novembro

Día internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres

**Confederación Intersindical Galega
Secretaría Confederal da Muller**

Alfonso Molina s/n, 8º (Edificio sindical)
15008 A Coruña
Teléfono: 981 169 293- Fax: 981 151 539

Correos:
muller@galizacig.net
tecnica.igualdade@galizacig.net

A violencia de xénero no traballo ten moitas caras

25
DE
NOVEMBRO

DÍA INTERNACIONAL PARA A ELIMINACIÓN
DA VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES



Secretaría da muller



Confederación Intersindical Galega
www.galizacig.com



Secretaría da muller