



La negociación colectiva como herramienta para erradicar la violencia de género

CCOO Servicios. - Conocemos por violencia de género a una forma de control sobre las mujeres que los hombres ejercen para mantener su poder, sumiéndolas en una situación de subordinación y desigualdad. Este tipo de violencia no surge espontáneamente en el ámbito doméstico, sino que es fruto de la condición de inferioridad que tiene la mujer en el matrimonio, en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

¿La violencia laboral es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral?

Si bien a través de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG) se ha reconocido el problema en nuestro país y las diferentes administraciones y organizaciones han adoptado con ella un papel preventivo, de sensibilización e intervención, su incidencia en el marco laboral, doce años después de su aprobación, no ha tenido toda la trascendencia deseada. A esto se suma la escasa voluntad política que se ha puesto de manifiesto en la anterior legislatura, dotando de menos recursos a las instituciones encargadas de abordar la lucha contra la violencia de género.

El ámbito de actuación de la lucha contra la violencia de género es, por tanto, muy amplio y abarca desde las políticas sociales, de derechos humanos, a actuaciones concretas en materias de educación, sanidad, economía y relaciones laborales, entre otras.

La Negociación Colectiva adquiere aquí, por tanto, un papel relevante y se convierte en un instrumento que no sólo garantiza el cumplimiento de LOMPIVG, sino que la desarrolla de manera efectiva en las empresas, reconociendo derechos y ampliándolos, creando herramientas e implicando a las personas en esta tarea. Borrador guía 25N 2016 En este sentido, además de los Planes de Igualdad, disponemos de otros instrumentos para negociar y acordar medidas sobre violencia de género. Ya el artículo 85 del ET establece el deber de negociar en los Convenios Colectivos, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Sea cual sea el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, del Acuerdo Marco, o del Plan de Igualdad cuya negociación estemos abordando, desde CCOO trabajamos en la inclusión de medidas contra la violencia de género, tanto en las propias mesas de negociación, como a través de observatorios y comisiones paritarias de igualdad de género.

Esta oportunidad que se nos brinda no debe ser desaprovechada, porque es posible acordar medidas efectivas no solo sectoriales, sino también en el ámbito de las empresas, grandes y pequeñas, porque finalmente, la violencia de género es un problema que nos afecta a todos y a todas, y la responsabilidad de erradicarla es compartida por toda la sociedad.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original