

Non abonda coa proliferación de cambios legais se estes non van acompañados da dotación orzamentaria correspondente e necesaria para levalos a cabo. A violencia só pode combaterse cun compromiso real que garanta a súa aplicación, asegurando os dereitos das mulleres e evitando que volvan a expoñerse a situacións de violencia, asegurando que as respostas institucionais, xudiciais, administrativas e empresariais que reciben sexan as adecuadas ás súas necesidades e áxiles na resposta, porque tanto a falta de coordinación entre os diferentes ámbitos de protección e atención integral (Xunta de Galiza, Ministerio, Xudicatura), como a excesiva burocracia e lentitude do sistema á hora de abordar a problemática, fan que a miúdo as traballadoras sufran situacións de desprotección, desatención e desamparo.

Non podemos asumir a violencia como inevitábel, debemos loitar para erradicala, mais isto require compromiso individual e colectivo. A CIG como organización sindical feminista vai seguir denunciando todo tipo de violencias, desde os comportamentos aparentemente menos nocivos aos máis graves, e ao tempo, ofrecer axuda as mulleres que son vítimas de violencia no lugar de traballo, garantindo que poidan desenvolver a súa actividade en condicións de seguridade.

A loita contra a violencia machista pasa por manter unha actitude combativa, censurando e denunciando nos lugares de traballo, nas institucións, nos fogares e nas rúas, todas aquelas situacións de machismo, discriminación e desigualdade que en si mesmas supoñen unha situación de violencia contra as mulleres. **Na loita contra a violencia seguiremos avanzando, porque non pode haber violencia que nos pare na conquista da igualdade!**



Secretaría das mulleres



Confederación Intersindical Galega
www.cig.gal



DÍA INTERNACIONAL PARA A ELIMINACIÓN
DA VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

**NON HAI
VIOLENCIA
QUE NOS PARE
NA CONQUISTA DA
IGUALDADE**



Secretaría das mulleres

NON HAI VIOLENCIA QUE NOS PARE NA CONQUISTA DA IGUALDADE

Ás portas do 25 de novembro continuamos a denunciar o sistema patriarcal, unha estrutura de organización e dominación sexo-xénero no que prevalece a autoridade e o poder dos homes e do considerado como masculino, mentres as mulleres son despoixadas do exercicio de liberdades, dereitos, poder económico, social ou político. A violencia de xénero é unha das manifestacións máis claras desta desigualdade, das relacións de poder dos homes sobre as mulleres.

Denunciamos a usurpación por parte das institucións das reivindicacións do feminismo de clase, as cales en vez de recoñecer o importante papel desempeñado polas mulleres que foron quen de denunciar situacións de violencia e superalo, e de lograr coa súa loita que se produza todo un cambio social que está logrando mudanzas nos sistemas de organización social que afectan tamén aos lugares de traballo. As institucións desposúen as mulleres da súa soberanía, apropiándose dos avances logrados no camiño de obter espazos inspirados na xustiza, na igualdade e libres de violencia.

Novembro é o mes das fitas lilas, dos minutos de silencio e das campañas institucionais que poñen o foco nas vítimas como suxeitos aos que hai que protexer, carentes de autonomía, dependentes do que consigan mudar as leis autonómicas ou estatais, e ao tempo, do rearme do machismo para evitar perder a súa hexemonía. Contra todas estas tendencias debemos responder con toda a nosa firmeza.

As delegadas e delegados da CIG debemos desenmascarar a hipocrisía das empresas e institucións á hora de abordar a violencia contra as mulleres e imos insistir na aplicación urxente das seguintes medidas:

- ⊙ Instar a empresas e administracións a negociar coa representación das persoas traballadoras para pór en marcha protocolos de prevención e actuación ante o acoso e outras expresións de violencia no traballo.



- ⊙ Que se avalien todos os riscos existentes nos postos de traballo, aínda que non os ocupen mulleres e mesmo cando non as haxa na empresa.
- ⊙ Demandamos que se informe a todo o persoal sobre o uso da canle de denuncias e os dereitos laborais das vítimas.
- ⊙ Actuación da Inspección de Traballo ante as infraccións en materia de relacións laborais e de prevención de riscos, tanto no caso de que as empresas non contan con procedementos e medidas para a prevención e actuación fronte o acoso e os riscos, como por non executalas ou facelo inadecuadamente. As casuísticas que se nos presentan son variadas: empresas que non dispoñen de avaliación de riscos psicosociais, que non planifican e adoptan medidas preventivas e correctoras do risco de acoso e violencia, que non acreditan contidos de formación e información preventiva, que non inclúen a violencia sexual entre os riscos laborais e non forman e informan o seu persoal, que non contemplan a perspectiva de xénero na organización dos espazos dos seus centros de traballo para resultaren seguros e accesíbeis para todas as traballadoras.
- ⊙ Denunciar diante de ITSS as empresas e administracións que non tramiten estas continxencias como accidente de traballo.
- ⊙ Adoptar unha política de tolerancia cero coa violencia, o machismo e a discriminación nos lugares de traballo, incluíndo un réxime sancionador contra quen realice e ampare estas condutas.