

Laboral | Estudiantil | Cuidados | Consumo

24
horas

8 de Marzo ♀
**Huelga
feminista**

Sin nosotras
el mundo no funciona



cgtburgos.org

ARGUMENTARIO CGT HUELGA GENERAL 8M - 2018

¿A QUIÉN AFECTA?

Afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social.

TIPO DE HUELGA

Huelga General el día 8 de marzo de 2018, de 24 horas (desde las 00:00 horas hasta las 24 horas del mismo día): **huelga laboral, de consumo, de cuidados y estudiantil**. El objetivo es parar la vida en toda su extensión y visibilizar el papel protagonista que tiene la mujer en el engranaje de esa vida. La huelga general se plantea como **huelga laboral** (convocando a toda la clase trabajadora); **huelga de cuidados** (que evidencie la sobrecarga e invisibilidad de los cuidados, la ausencia de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados y permita la visibilidad máxima de las mujeres); **de consumo** (la mejor herramienta para luchar contra el capitalismo y potenciar la economía feminista que ponga la vida en el centro) y **estudiantil** (buscando el apoyo y convocatoria de los sindicatos y organizaciones estudiantiles).



¿QUIÉN CONVOCA?

La CGT en coordinación con el Movimiento Feminista quien viene planteando desde hace años esta propuesta de huelga general de las mujeres y, en consecuencia, son las mujeres quienes deben ocupar el papel protagonista en esta convocatoria y movilización.

FINALIDAD DE LA HUELGA GENERAL

HUELGA GENERAL contra la ineficaz política en materia laboral, económica y social lo que provoca desigualdad permitida entre hombres y mujeres; convierte a las mujeres en ciudadanas de segunda o tercera categoría; así como para poner fin a los asesinatos y violencias machistas.

MOTIVACIÓN Y PETICIONES DE LA HUELGA

1. Acabar con la desigualdad en el ámbito laboral, económico y social de las mujeres respecto de los hombres
2. Poner fin a la desigualdad constatada de la división sexual del trabajo en este sistema capitalista y patriarcal
3. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conllevan la discriminación y desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional de las mujeres y el fomento de medidas efectivas para la disminución de la mayor tasa de paro femenina.
4. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones
5. Modificar los estereotipos de género y la persistencia de los valores masculinos en las estructuras de las organizaciones
6. Control sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad en las empresas
7. La erradicación del persistente acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales que sufren las mujeres
8. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados.



9. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y derecho a sus prestaciones contributivas independientes.

10. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.

11. La exigencia al gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas

12. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.



DESARROLLO DE CONTENIDOS DEL ARGUMENTARIO

A. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que conllevan la discriminación y desigual oportunidad en el acceso al empleo y promoción profesional de las mujeres y el fomento de medidas efectivas para la disminución de la mayor tasa de paro femenina.

A nivel europeo, según datos de la Comisión Europea para el año 2017, las mujeres representan el 60% de las trabajadoras y los trabajadores con estudios superiores y el 45% del empleo total, pero según aumenta la categoría profesional disminuye la presencia de la mujer y en alta dirección se reduce al 14%.

En el Estado español, menos del 10% de embajadores son mujeres, menos del 14% de jueces del Tribunal Supremo son mujeres, menos del 30% de los ministros, menos del 20% de los catedráticos y así numerosas profesiones más (INE 2017).

Son precisos Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras en donde se deben implantar medidas que garanticen la igualdad en la promoción profesional.

Rechazar las políticas que sitúan al hombre en el centro de la vida y a las mujeres inferiores y subordinadas a él en un contexto de relaciones patriarcales.

El acceso al empleo y la tasa de paro deja patente la desigualdad entre hombres y mujeres. Claro ejemplo de lo anterior son los trabajos feminizados (telemarketing, trabajo de cuidados, enfermería, etc.) que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios.

A su vez, la tasa de paro de las mujeres en el tercer trimestre de 2017 supera en más de nueve puntos a la de los hombres (14,59% respecto a los hombres y 23,88 % de mujeres, con una diferencia entre ambos sexos de 9,29%).



B. La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones.

No existe igualdad real retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres, a pesar de que la directiva de 2006 de la Unión Europea que promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo. En el Estado español, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año de 2017, las mujeres cobran de media un 23% menos que los hombres, lo que supone trabajar 60 días al año gratis o trabajar 10 años más o empezar 10 años antes para ganar tanto como los hombres.

Esto se traduce en una enorme brecha de género también en las pensiones, con bases de cotización más bajas de las mujeres.

En el Estado español, según datos del INE para el 2017, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre es de 1.140,4 euros mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 718,23 euros.

En cuanto a las pensiones contributivas, en 2017, el número de mujeres que percibe pensiones con cuantía entre 300-700 euros mensuales duplica al número de hombres; mientras que el número de hombres que percibe pensiones a partir de 700 en adelante duplica al número de mujeres que las perciben.

En las pensiones no contributivas, el 76,55% la cobran las mujeres.

C. La erradicación del persistente acoso sexual laboral, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales que sufren las mujeres.

Dentro de la precariedad laboral, las mujeres sufren una doble discriminación: el acoso sexual o por razón de sexo, temporalidad y la contratación de jornadas parciales.



El acoso sexual o por razón de sexo contra las mujeres en el trabajo es un reflejo más de las violencias machistas de la sociedad patriarcal en la que vivimos.

Hay una clara diferenciación entre las mujeres migrantes y las españolas, referente a que más de un millón de mujeres han sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Las mujeres tienen una mayor inestabilidad y precariedad laboral, siendo el 26,4% de las mujeres trabajadoras tienen contrato temporal frente al 25,7% de los hombres.

Respecto a la alta tasa de contratos con jornadas parciales, muy vinculado a las tareas de cuidado asignadas a las mujeres, es necesario destacar que según el INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social reflejan una realidad marcadamente diferenciada: el 26,6% de mujeres empleadas con 1 hijo tienen un contrato a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres y, en el caso de 3 o más hijos, los porcentajes son un 26,2% de mujeres frente al 6,4% de hombres, siendo que el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años son mujeres.

En el conjunto de 2016, por ejemplo, las mujeres firmaron 8.763.700 contratos, 4.573.000 a tiempo completo (el 52,2%) y 4.190.700 a tiempo parcial (el 47,8%). En cambio, el año previo al estallido de la crisis (2007) los porcentajes fueron del 65,2% y del 34,8%, respectivamente, con un volumen total de contratos muy parecido (8.565.900).



D. El establecimiento de políticas laborales sociales y económicas que hagan efectivas la conciliación real de la vida familiar laboral y personal, así como la corresponsabilidad en los cuidados.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere políticas que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con diversidad funcional; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; de las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; la modificación de los tradicionales estereotipos de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Las medidas de conciliación se consideran como un “problema exclusivo de las mujeres”.

Universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INE 2017: hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres; la tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres; cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres; el 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres.

Y es que la convicción social de que la mujer ha de ocuparse de criar y educar y los beneficios económicos y sociales que supone el trabajo doméstico y cuidados no remunerados hace que: 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos); 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos); las mujeres dediquen 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (acti-



vidades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres; cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años; casi un 80% de familias se quede sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas; existe incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares (33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas).

La inexistencia de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene un enorme impacto sobre la natalidad y lo reflejan estos datos: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en el Estado español asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional. La conciliación sigue tratándose como una cuestión de mujeres, por lo que cuando una mujer no puede conciliar, o bien cuenta con otras mujeres de la familia (el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as), o bien contrata a otra mujer.

Respecto al reparto de cuidados entre hombres y mujeres, siguen siendo mujeres, de diferentes generaciones, o de “otros” orígenes étnico-sociales, las que se redistribuyen los trabajos y las responsabilidades del cuidado.

E. La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general.

La actividad laboral con más contratación extranjera es la de servicio de personal doméstico: más de la mitad de los contratos



El empleo doméstico es de los sectores más precarios. Las empleadas del hogar siguen sin poder acceder a la prestación por desempleo; no tienen protección ni prestación social y el despido es libre. Las pensiones de jubilación son inalcanzables.

Exigimos la equiparación total de la acción protectora en materia de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales de las empleadas del hogar con el régimen general, la garantía de despido indemnizado conforme a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y, por supuesto, la cobertura de desempleo de las trabajadoras domésticas.

F. Exigencia al Gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.

La posición social y económica a la que se ha relegado históricamente a las mujeres hace que la mayoría de mujeres no cuenten con la posibilidad real de acceso a un empleo que garantice su autonomía.

Las políticas de empleo y la violencia machista tienen vínculos evidentes, pues las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el terreno laboral vienen condicionadas por la reclusión de las mujeres en los hogares y tareas domésticas, y al mismo tiempo, estas políticas de empleo favorecen el más que asentado binomio de mujer/ama de casa.

Sus políticas hacen que nuestra sociedad no se construya sobre la base de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los asesinatos de mujeres por el mero hecho de ser mujeres (feminicidios) ascienden en el año 2017 a 98; Esta cifra no coincide con la cifra del Gobierno, pues sólo computan como víctimas de violencia de género, las mujeres que tienen o han tenido vínculo



sentimental o matrimonial con los asesinos feminicidas. Los asesinatos por violencia machista son la punta del iceberg de la sociedad patriarcal en la que vivimos. El Ministerio de Sanidad reconoce sólo 47 feminicidios en el año 2017.

La falta de medidas políticas y de prestaciones públicas unidas a los recortes hacen que no se esté prestando medidas de protección reales y efectivas para proteger la vida y la integridad de las mujeres en riesgo. Esta falta de medidas efectivas favorece que las otras mujeres no logren emanciparse de sus agresores por miedo e inseguridad. La violencia machista, por tanto, se retroalimenta desde el propio Estado.

G. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.

Las mujeres migrantes en el Estado español constituyen el eslabón más precario de nuestra sociedad.

En el ámbito laboral, casi la mitad de las mujeres extranjeras ocupadas desarrollan trabajos no cualificados y en sectores como la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico. En sus empleos, más de un millón de mujeres declaran haber sufrido situaciones de acoso en su actividad laboral, siendo que el 18% de las mujeres migrantes encuestadas declara haberlo sufrido, frente al 9,5% de las mujeres españolas.

Y es que la estructura ocupacional española, caracterizada por la terciarización, precarización y segmentación del empleo, fomenta la concentración sectorial y ocupacional de mujeres en empleos precarios y de menor cualificación.

Las condiciones precarias del trabajo de las mujeres migrantes se unen a un paro elevado del 25,36% (diciembre 2017) frente a un

17,44 de las mujeres trabajadoras españolas. Las pensiones de las mujeres migrantes tampoco van a experimentar ninguna mejora, pues las altas tasas de paro y la contribución de su salario no permiten que puedan disfrutar de ningún tipo de jubilación. Estas condiciones laborales, además, incluyen el acoso sexual y racista en los centros de trabajo, acoso que difícilmente puede ser denunciado por miedo a una expulsión o deportación, debiendo soportar agresiones y violencias habituales.

Se carece de una política migratoria que garantice la regularización, la integración laboral y social de cientos de miles de personas, que en muchos casos pusieron en riesgo sus vidas para acceder a nuestro país.

No se palía la realidad y violencia racial y económica que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. expulsión de personas migrantes penadas con 1 año de cárcel, las “devoluciones en caliente” que acaban de ser calificadas como ilegales por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, o la negativa del Estado a proporcionar asistencia sanitaria a personas migrantes sin papeles.

Se mantienen los CIE que son destinados al internamiento de personas migrantes “sin papeles”, dificultando la reagrupación familiar de las mujeres; en los controles discriminatorios en barrios, pueblos y ciudades sobre la población con base en meros criterios étnicos o de aspecto exterior, o en facilitar la expulsión de aquellas personas que sean condenadas por la comisión de algún delito, incluso tras el cumplimiento de la oportuna pena de prisión, o la expulsión de las menores en lugar de articular su documentación e integración.

La política en materia de extranjería, la militarización de las fronteras y falta total de medidas de integración social de la población migrante, en concreto de las mujeres, las colocan en una posición



altamente peligrosa y vulnerable, pues son más susceptibles de ser raptadas por grupos criminales de trata, explotación sexual y cualquier actividad delictiva que no podría mantenerse con colectivos tan precarios.

H. Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y prestaciones contributivas independientes.

Los sectores con mayor tasa de feminización (limpieza, sector doméstico y atención sanitaria, telemarketing) no son casuales. Esto es el reflejo de la reclusión histórica de las mujeres en los hogares privados para el desarrollo de todas estas tareas.

Las tareas domésticas han cumplido un papel fundamental en el funcionamiento del mercado y la economía. El trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar ha permitido al Estado recortar y privatizar los servicios sanitarios y educativos. Las políticas del Estado capitalista no ofrecen guarderías, residencias de personas ancianas, centros de salud ni hospitales que presten servicios con eficacia, capaces de atender a la sociedad española. El doble papel: por un lado se educa a las mujeres en la maternidad, pero por otro lado se castiga y se penaliza a las mujeres en el mercado de trabajo al ser madres. Esto hace de las mujeres trabajadoras un colectivo altamente precario que beneficia la explotación laboral y las ganancias de las empresas.

El trabajo en el hogar y las tareas de cuidados suponen en las mujeres trabajadoras una doble jornada de trabajo: de un lado el trabajo asalariado y de otro, el trabajo doméstico no remunerado. Existen fuertes dificultades en el acceso y promoción en el empleo y una alta tasa de jornadas parciales en las mujeres como consecuencia del trabajo doméstico que desarrollan o por cuidado de hijos e hijas y demás familiares.



Desde CGT reivindicamos la creación de prestaciones contributivas para las mujeres que desarrollan trabajo doméstico y de cuidados, prestaciones independientes de otras prestaciones relacionadas con vínculos matrimoniales o afectivos con la pareja (pensión de viudedad, compensatoria, etc.). Retribuir el trabajo doméstico de las mujeres además permite autonomía económica a mujeres que sufren violencia machista en sus hogares. Reivindicamos el derecho a una renta suficiente de subsistencia para todas las personas sin contrapartidas, en especial para las mujeres trabajadoras y migrantes, para garantizar su autonomía básica en la sociedad.

I. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas.

Más de la mitad de sus integrantes de las Administraciones Públicas son mujeres (55,29%), mayor porcentaje en el personal de las Comunidades Autónomas (69,07 %). En las áreas de Sanidad y Educación, competencias de las CC.AA., trabajan mujeres en porcentajes muy superiores a la media y este hecho no es casual sino cultural.

Sólo el 26,4% de las Direcciones Generales están al mando de mujeres.



RESUMEN – CONCLUSIONES

- El sistema capitalista y patriarcal, sustentándose en la capacidad reproductiva de las mujeres, nos ha relegado al ámbito privado, con las responsabilidades de reproducción y cuidados; excluyéndonos del ámbito público y, por lo tanto, de la posibilidad de luchar contra el orden dominante, consiguiendo así un mundo desigual, desvalorizando las funciones reproductivas y de cuidados, desposeyéndolas de valor monetario y haciéndolas invisibles. Así, las mujeres nos convertimos en mano de obra gratuita, al estilo de las personas esclavas, para el mantenimiento del sistema.
- La CGT nos hacemos eco y hemos venido denunciando la situación de explotación laboral, social y personal, de las mujeres de nuestra clase social, tanto en España como en el resto del mundo, y que se define desde la feminización de la pobreza, la precariedad y la injusticia.
- Desde CGT hemos declarado y luchado por unas relaciones entre las personas que no tuvieran que verse sometidas a intercambios comerciales de ningún tipo y que, por lo tanto, la explotación laboral no existiera, desapareciendo las relaciones de trabajo sometidas a las leyes del mercado y dejando paso a la autoorganización y la autogestión.
- Hemos defendido y reivindicado la autogestión de los Servicios Públicos y denunciarnos la privatización a los que éstos están sometidos y que afecta especialmente a las mujeres en sectores como telemarketing, limpieza, educación, sanidad...
- Es precisa la inclusión de la economía feminista en todos los órdenes de la vida, para erradicar las desigualdades como la brecha salarial, la explotación de doble jornada, el acceso a los servicios sociales, pensiones, educación feminista y coeducación, planes de igualdad, rompiendo el “techo de cristal” porque todas las vidas merecen ser sostenidas.

Huelga para vivir, huelga para cuidarnos

- Es de justicia el reconocimiento de los derechos de las mujeres refugiadas y migrantes con independencia de su país de origen y etnia.

Porque los derechos no se piden ni mendigan, se luchan y se conquistan hasta erradicar el que las mujeres sigamos siendo precarias, sumisas, devotas, invisibles. En el contexto actual que estamos viviendo de constante pérdida de derechos y libertades, las personas que conformamos la CGT, luchamos contra todas las discriminaciones y por conseguir la igualdad y lo hacemos junto a todas aquellas otras personas, colectivos, movimientos, asambleas, organizaciones que así lo quieren y sienten.

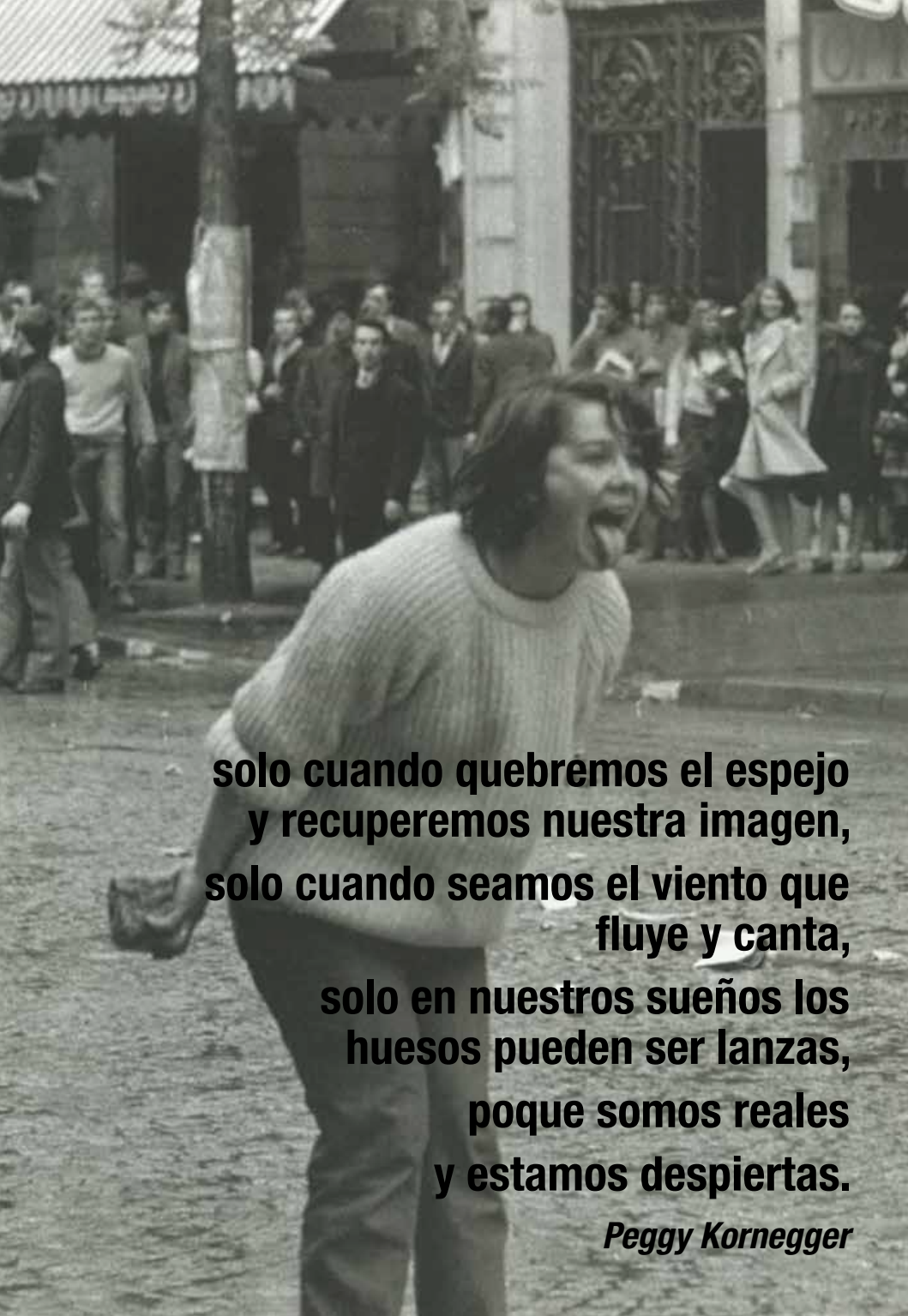
Las mujeres y hombres de la CGT, no nos resignamos a la precariedad, la explotación, la exclusión social, la injusticia social y la desigualdad. Contra todos los abusos del sistema capitalista y patriarcal, la CGT convoca Huelga General, laboral, de consumo, de cuidados, estudiantil, junto al Movimiento Feminista, de 24 horas, el 8 de Marzo de 2018, haciendo un llamamiento a toda la sociedad para que la secunde y participe en cuantas acciones, manifestaciones y movilizaciones se organicen.

Igualmente, consideramos que el espacio privado en esta huelga debe de ser ocupado por los compañeros y el espacio público por las compañeras.

SIN NOSOTRAS EL MUNDO NO FUNCIONA
HUELGA PARA VIVIR, HUELGA PARA CUIDARNOS
ÚNETE A LA LUCHA QUE SOMOS MUCHAS

Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores de Burgos de la CGT
Burgos: c/ Calera 12 · 947 203 472 info@cgtburgos.org
Miranda de Ebro: c/ Arenal 65 entlo. 947 335 892
Aranda de Duero: avda. Castilla 12 local 3 · 947 502 222





**solo cuando quebramos el espejo
y recuperemos nuestra imagen,
solo cuando seamos el viento que
fluye y canta,
solo en nuestros sueños los
huesos pueden ser lanzas,
poque somos reales
y estamos despiertas.**

Peggy Kornegger

Las mujeres no se preguntaban si una cosa era posible, sino si era útil, y entonces lograban llevarla a cabo.

Louise Michel en la Comuna de París



cgtburgos.org



twitter.com/cgtburgos



facebook.com/unicodeburgos