

8M

INTERNACIONAL DE LA DONA TREBALLADORA
DÍA INTERNACIONAL DA MULLER TRABALLADORA
EMAKUME LANGILEAREN NAZIOARTEKO EGUNA

HUELGA GENERAL ARGUMENTARIO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

¡POR TI, POR NOSOTRAS, POR TODAS!



@CGT

rojonegro.info

cgt.org.es

Confederación
General
del Trabajo



ARGUMENTARIO HUELGA GENERAL 8M - 2019

¿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 2019, de 24 horas (desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día): **Huelga Laboral, de Consumo, de Cuidados y Trabajo Doméstico**. El objetivo es parar la vida en toda su extensión y visibilizar el papel protagonista que tiene la mujer en la sostenibilidad de la vida. La Huelga General se plantea como **huelga laboral** (convocando a toda la clase trabajadora para parar el sistema productivo); **huelga de cuidados** (que evidencie la sobrecarga e invisibilidad de los cuidados, la ausencia de corresponsabilidad de los hombres 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 en lugar de los mercados) **y trabajo doméstico** (que evidencie el desempeño de forma exageradamente desigual llevado a cabo por las mujeres).

¿Quién convoca?

La CGT, tras su Congreso Extraordinario celebrado el 26 y 27 de enero de 2019 en Mérida, convoca Huelga General de 24h. por la emancipación total de las mujeres y la igualdad absoluta y definitiva entre todas las personas, siendo las mujeres quienes deben ocupar el papel protagonista en esta convocatoria y movilización.

Con esta decisión, CGT se sigue sumando a la Movilización y Huelga Mundial que están promoviendo las mujeres desde hace varios años y, por otra parte, plantea esta Huelga General teniendo como referente y línea de continuidad, la Huelga General convocada el pasado 8 de marzo de 2018.

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, en definitiva, acabar con el patriarcado y sus violencias.

Comités de huelga

Con respecto a los Comités de Huelga, en cada ámbito se priorizará y procurará, en la medida de lo

posible, que estén compuestos por mujeres. También se pretende que en las ruedas de prensa, piquetes informativos, pancartas de cabecera..., se intente que sean las mujeres las caras visibles de la Huelga.

Servicios mínimos

Los servicios mínimos son siempre utilizados por la patronal y el gobierno para impedir el derecho a la huelga, para boicotear la huelga, al ser siempre abusivos, como ya ha sido reconocido en diferentes sentencias judiciales con motivo de las denuncias presentadas por la CGT (por ejemplo, en la pasada Huelga General de 2018; en la huelga del profesorado interino, etc.).

La CGT no firmará servicios mínimos, salvo los que sean estrictamente necesarios para el mantenimiento de la vida (sanidad, emergencias...).

Coordinación de las movilizaciones y manifestaciones

Somos conscientes del trabajo del Movimiento Feminista nacional e internacional al plantear, desde hace años, esta propuesta de Huelga General y, en consecuencia, reconocemos su importante papel en esta iniciativa y movilización. En cualquier caso, desde CGT venimos trabajando históricamente para el cese de las violencias machistas, la igualdad salarial y social y contra este sistema capitalista, ello va implícito en nuestras señas de identidad, por ello, como organización mixta, mujeres y hombres vamos a la huelga y a las movilizaciones.

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. Erradicar los estereotipos de género y la persistencia de los valores machistas en las estructuras de las organizaciones
6. Control sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad en las empresas, sancionando y señalando a las empresas que incumplan la ley 3/2007

7. La erradicación de los diferentes acosos en el trabajo, la precariedad laboral, temporalidad, las dificultades en la promoción 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 con todos sus derechos.
11. La exigencia al gobierno de dotación presupuestaria suficiente para desarrollar medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas
12. La igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas, así como el cierre de los CIE.
13. Por una educación no sexista. Desarrollo de la coeducación en valores no violentos ni competitivos. Sacar a las Iglesias, religiones, concretamente la católica del ámbito público, en particular de la educación.
14. Acabar con la violencia sexual, queremos espacios y relaciones seguras en las que se respete la voluntad y la libertad de cada persona.
15. El machismo debe salir de los juzgados, estamos contra la justicia patriarcal que protege a los agresores y cuestiona a las víctimas.

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 los trabajadores con estudios superiores y el 45% del empleo total, pero según aumenta la categoría profesional disminuye la presencia de la mujer.

Son precisos Planes de Igualdad en las empresas, 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 que tradicionalmente relacionan la empleabilidad de las mujeres con trabajos precarios.

La Encuesta de Población Activa para el año 2018 muestra datos alarmantes: la tasa de paro de las mujeres a fecha de diciembre de 2018 es del 33,4% en mujeres menores de 25 años; 46,9% para las menores de 20 años y del 15% para las mujeres entre 25 y 54 años. La tasa de paro femenina supera además en casi cuatro puntos la de los hombres a finales de 2018. En cuanto a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, las mujeres accedieron al empleo un 27,5% menos que los hombres en el tercer trimestre de 2018.

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 octubre de 2018, la cuantía de la pensión media de jubilación de un hombre es de 1.175,84 euros, mientras en el caso de las mujeres se sitúa en 754,84 euros.

En cuanto a las pensiones contributivas, en 2018, hay 10 veces más mujeres que hombres cobrando pensiones de viudedad (2,17 millones frente a 182.000), cuya cuantía es inferior a la media (653 euros). Además, las mujeres que se han jubilado, como han cotizado menos años o lo han hecho por menos salario, cobran menos: 801 euros frente a 1.250. La pensión de incapacidad permanente es de 940 euros (dos tercios de los que la cobran son hombres).

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. 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.

El total de personas ocupadas con contrato completo, en el tercer trimestre de 2018, es de 16.814.200, de los que 9.963.800 son hombres y 6.850.400 son mujeres. Por su parte, el total de personas empleadas con contrato parcial, es de 2.713.800 de las que 698.600 son hombres y 2.015.200 son mujeres.

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).

La población activa experimenta un incremento en la EPA del Tercer trimestre de 2018 de 19.800 personas y se sitúa en 22.854.000. El número de mujeres activas baja en 49.900, mientras que el de hombres sube en 69.700.

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.

En el ámbito de la conciliación real y efectiva, siguen intactas las desigualdades estructurales entre el hombre y la mujer, siendo éstas últimas de manera histórica y mayoritariamente, las responsables de los cuidados y las obligadas a conciliar su vida personal y profesional con la familiar, quedando relegada su vida profesional con las consecuencias en términos de inexistencia o disminución de prestaciones futuras como la prestación de jubilación entre otras.

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.

Las medidas de conciliación se considera como un "problema exclusivo de las mujeres".

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su 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. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Por ello, es esencial llevar a cabo políticas de corresponsabilidad real y efectivas en el que los derechos y prestaciones vinculados a los permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

Se hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello la participación de todos los agentes sociales desde el principio de corresponsabilidad.

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 (actividades

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 empleen 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; exista 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. Faltan recursos materiales (empleos de calidad, servicios públicos con una adecuada cobertura) y simbólicos (valorización social del trabajo de cuidado, nueva cultura de la masculinidad) que impulsen una transformación real, fundamental para unas relaciones de género igualitarias, para el rumbo a tomar por el Estado de Bienestar y para el futuro de la democracia.

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 que se registraron fueron suscritos por trabajadores y trabajadoras extranjeras.

El empleo doméstico un sector con altas tasas de mujeres migrantes, 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. Así mismo, no sólo pedimos el reconocimiento de los derechos en el empleo del hogar, sino que se valore el trabajo de cuidados en un sistema que los devalúa, los invisibiliza y los precariza, teniendo en cuenta que lo llevan a cabo de manera mayoritariamente las mujeres y que son imprescindibles en el sostenimiento de la vida.

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 trae consigo una serie de consecuencias que tienen impacto en muchos ámbitos. La mayoría de mujeres no cuentan con la posibilidad real de acceso a un empleo digno que garantice su autonomía, lo que aumenta su vulnerabilidad.

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 2018 a 89¹. 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.—Los asesinatos por violencia machista son la punta del iceberg de la sociedad patriarcal en la que vivimos. El Ministerio de Sanidad reconoce sólo 44 feminicidios en el año 2018.

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.

Las violencias machistas: nos están matando; Otro motivo para convocar esta Huelga General son las violencias machistas y los datos intolerables que nos dejan cada año. Las víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja aumentan, así como las denuncias por maltrato y por agresión sexual, también a niñas y adolescentes. Esto nos deja un panorama triste en el que parece que las cifras de mujeres agredidas no provoca alarma social alguna, ni tampoco se aplican los programas

de prevención, educación, defensa, sensibilización y posterior cuidado y ayuda a las mujeres maltratadas. Las violencias machistas tienen un fuerte arraigo social y hay que trabajar en todos los aspectos.

A pesar de la implantación de leyes estatales, europeas y autonómicas, muchas veces incompletas, éstas acaban siendo papel mojado a la hora de aplicarse. Estas legislaciones y la Ley de Igualdad, por ejemplo, hablan de la necesidad de que las empresas faciliten la contratación femenina y contraten a mujeres que salen de situaciones de violencia machista, y aun así no lo aplican.

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.

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 mejoría, 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.

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. 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. Conseguir una sanidad pública y de calidad que no trate como enfermedades la vida de las mujeres. Que la medicina reconozca y respete nuestros cuerpos y nuestras vidas.

J. Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas

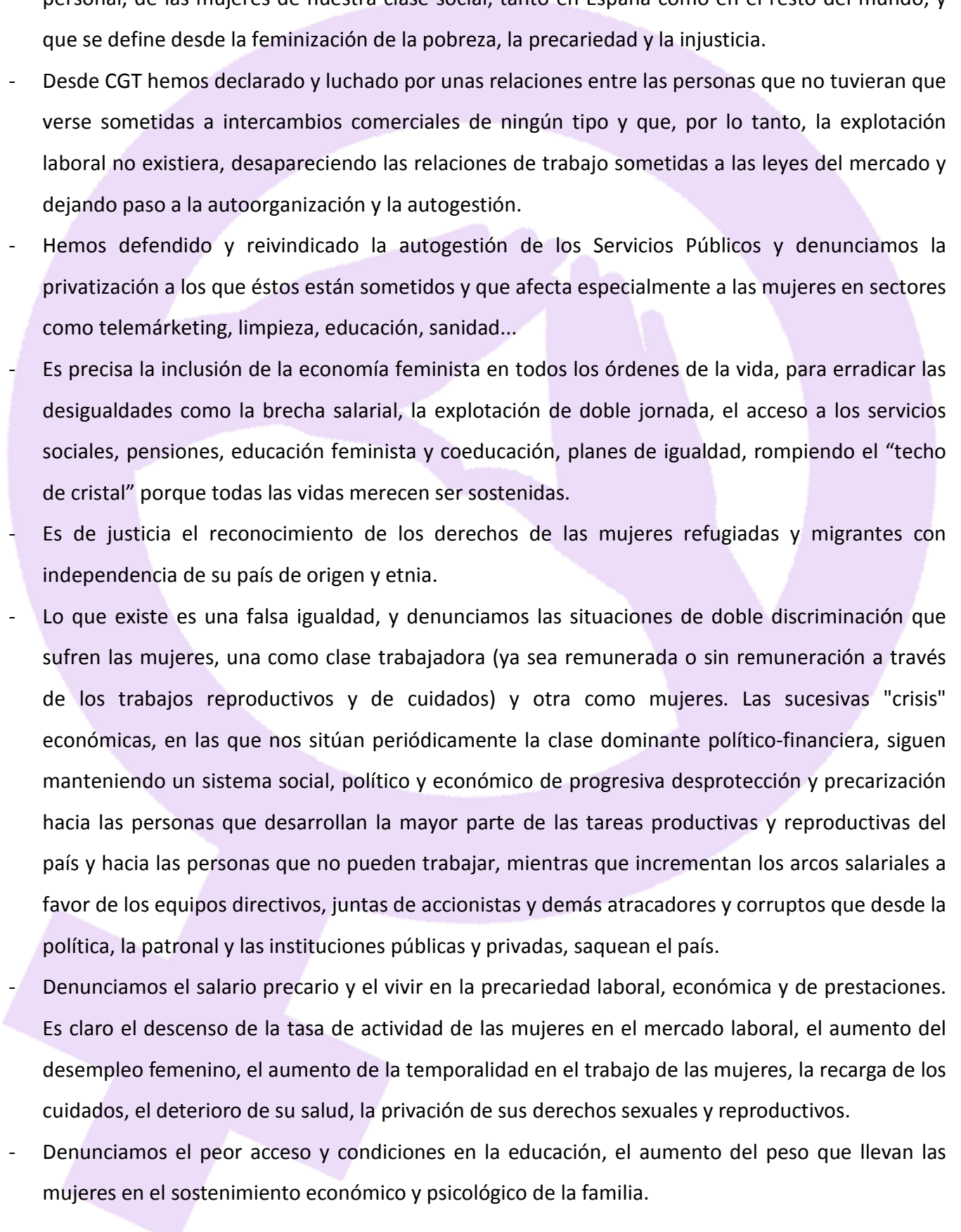
La igualdad entre los empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas, es una igualdad formal, no es material ni efectiva

Datos del Boletín Estadístico del personal al Servicio de las Administraciones Públicas para 2018 muestran que el 69% de los integrantes al servicio de la Administración Pública Estatal son hombres frente al 31% de las mujeres. En las áreas de Sanidad y Educación, trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a los hombres: el 70% de los trabajos en docencia no universitaria son ocupados por mujeres y en Instituciones Sanitarias, las mujeres ocupan el 74,34% de los puestos. No es casual que en los sectores públicos más feminizados la temporalidad sea una nota característica, y es que del total de los funcionarios interinos en docencia no universitaria, el 65% son mujeres.

Según datos de la EPA 2018, el 67,5% del empleo público creado en 2018 es temporal, siendo las mujeres las más afectadas, pues el 28,4% de las mujeres en el empleo público ocupa un trabajo de carácter temporal, frente al 18,6% de los hombres. Respecto del empleo funcional, 298.380 hombres sirven en la Administración Pública Estatal y sólo lo hacen 117.897 mujeres. Sin embargo, en cuanto al personal laboral, la distancia entre hombres y mujeres disminuye: 50.469 hombres frente a 34.114 mujeres¹⁰. Estos datos vienen a reflejar que las fórmulas más garantistas de empleo público son copadas especialmente por hombres.

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 denunciemos 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.
 - Es de justicia el reconocimiento de los derechos de las mujeres refugiadas y migrantes con independencia de su país de origen y etnia.
 - Lo que existe es una falsa igualdad, y denunciemos las situaciones de doble discriminación que sufren las mujeres, una como clase trabajadora (ya sea remunerada o sin remuneración a través de los trabajos reproductivos y de cuidados) y otra como mujeres. Las sucesivas "crisis" económicas, en las que nos sitúan periódicamente la clase dominante político-financiera, siguen manteniendo un sistema social, político y económico de progresiva desprotección y precarización hacia las personas que desarrollan la mayor parte de las tareas productivas y reproductivas del país y hacia las personas que no pueden trabajar, mientras que incrementan los arcos salariales a favor de los equipos directivos, juntas de accionistas y demás atracadores y corruptos que desde la política, la patronal y las instituciones públicas y privadas, saquean el país.
 - Denunciamos el salario precario y el vivir en la precariedad laboral, económica y de prestaciones. Es claro el descenso de la tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral, el aumento del desempleo femenino, el aumento de la temporalidad en el trabajo de las mujeres, la recarga de los cuidados, el deterioro de su salud, la privación de sus derechos sexuales y reproductivos.
 - Denunciamos el peor acceso y condiciones en la educación, el aumento del peso que llevan las mujeres en el sostenimiento económico y psicológico de la familia.

- Reivindicamos los espacios seguros, erradicando todos los tipos de violencias machistas, sexuales. Denunciamos el incremento de la violencia que sufren las mujeres, tanto en los hogares como en los entornos laborales, manteniéndose los roles sexistas en todos los ámbitos de la vida.
- Denunciamos la cultura patriarcal, los recortes en la ley del aborto, la represión del derecho a la identidad personal, la expropiación del cuerpo.
- 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.

CGT asumiendo los argumentos y principios antipatriarcales, anticapitalistas y antirracistas, **acuerda la convocatoria de Huelga General, Laboral, de consumo, de cuidados, de trabajo doméstico**, contra todos los abusos del sistema capitalista y patriarcal, **de 24 horas, el 8 de Marzo de 2019**. que nos lleven a la igualdad absoluta de las mujeres, plasmada en los términos **“socialmente iguales, humanamente diferentes, totalmente libres”**.

Hacemos 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.

POR LA IGUALDAD

CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL