



# HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

## Argumentario

UGT ha presentado una convocatoria de huelga general, en todos los sectores de actividad y en todo el territorio del Estado, de AL MENOS 2 HORAS POR TURNO, el viernes 8 de marzo de 2019.

- La huelga podrá desarrollarse durante toda la jornada
- El paro, de al menos dos horas por turno, se concentrará en el siguiente horario:
  - De 12:00 a 14:00 horas en los turnos de mañana
  - De 16:00 a 18:00 horas en los turnos de tarde
  - Las dos primeras horas del turno que comienza el día 8 de marzo, para las jornadas continuadas en turno de noche

Los **OBJETIVOS** de la huelga son:

- Rechazar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, y en particular el rechazo a la brecha salarial
- Rechazar la cronificación del desempleo femenino
- Rechazar profundamente la violencia machista y la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos – con especial consideración al laboral- para la protección de las víctimas de la violencia de género
- Rechazar las políticas de igualdad de género del Gobierno

## RECHAZAR LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN QUE SUBREN LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL, Y EN PARTICULAR EL RECHAZO A LA BRECHA SALARIAL

Situación	Reivindicación
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La desigualdad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma de explotación, en la que desembocan tras innumerables determinantes culturales, educativos y personales</li><li>▪ Es una desigualdad estructural, afianzada</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambios en el sistema educativo</li><li>• Valoración de los trabajos feminizados</li><li>• Socialización plena de los costes de las tareas de cuidados y reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres</li></ul>



# HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

<p>en la última crisis económica</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Para cerrar la brecha salarial habría que subir el salario medio de las mujeres 5.793 € año. La brecha salarial en España es del 29%</li><li>▪ La mayor parte de la brecha es por factores de entrada en el mercado laboral (segregación ocupacional, infravaloración de los trabajos feminizados, desigual reparto social y familiar de las tareas de cuidados, techo de cristal...)</li><li>▪ El 47% de la brecha salarial en España se explica por la mayor presencia de las mujeres en la contratación a tiempo parcial</li><li>▪ Las mujeres cobrar un 44% menos que los hombres en complementos salariales.</li><li>▪ Los complementos salariales retribuyen los aspectos masculinizados del trabajo (esfuerzo físico, disponibilidad horaria, etc)</li><li>▪ Las mujeres tienen menor tasa de actividad laboral</li><li>▪ Y más tasa de temporalidad</li><li>▪ Y más interrupciones en su carrera laboral (menos cotizaciones, menos antigüedad, más dificultad para los ascensos)</li><li>▪ Se concentran en sectores más precarizados</li><li>▪ Su cualificación formativa es diferente a los hombres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los <u>empresarios son responsables</u>: contratación, encuadramiento profesional y salarial, promoción, formación, movilidad, garantizar entornos sin acoso, planes de igualdad</li><li>• Cambiar la regulación del tiempo parcial</li><li>• Auditar los complementos salariales desde la perspectiva de género, y reconocer las capacidades de las mujeres</li><li>• Erradicar la penalización por cuidados</li><li>• Ley de Igualdad salarial</li></ul>
---	--



# HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

## RECHAZAR LA CRONIFICACIÓN DEL DESEMPLEO FEMENINO

Situación	Reivindicación
<p>Feminización del paro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tasa de actividad menor que los hombres</li> <li>▪ Hay 1,74 mll menos de mujeres ocupadas que hombres</li> <li>▪ Tasa de ocupación de las mujeres: 58%; de los hombres: 69%</li> <li>▪ Tasa de paro de las mujeres: 16%; de los hombres: 13%</li> <li>▪ Enero 2019: el paro sube en 83.464 personas; 3 de cada 4 son mujeres</li> <li>▪ Diciembre 2018: tasa de paro de las mujeres: 16,3%; diciembre de 2007: 10,8%</li> <li>▪ El número de mujeres que lleva más de 2 años buscando empleo se ha multiplicado x 4 desde 2007</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de choque por el empleo con dimensión de género y atención a las situaciones más vulnerables y precarias</li> <li>▪ Mejora de las prestaciones por desempleo</li> <li>▪ Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo para rescatar a las mujeres de la situación de extrema necesidad</li> </ul>

## RECHAZAR PROFUNDAMENTE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA INSUFICIENCIA DE MEDIDAS EN TODOS LOS ÁMBITOS –CON ESPECIAL CONSIDERACIÓN AL LABORAL- PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Situación	Reivindicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es el resultado + extremo y + dramático de la desigualdad</li> <li>▪ El Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ha quedado muy escaso en medidas para el ámbito laboral</li> <li>▪ Han fracasado las medidas para combatir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el ámbito laboral, que las víctimas puedan acceder a los recursos sin tener que interponer denuncia</li> <li>• Puesta en marcha del Pacto de Estado contra la Violencia de Género</li> <li>• Potenciar el Programa de inserción socio-</li> </ul>



# HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

<p>la violencia contra las mujeres adoptadas por los últimos gobiernos, como lo demuestra el número de víctimas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las políticas de recorte de la última década han hecho ineficaz la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 2004</li> <li>▪ En lógica consecuencia, el programa de inserción socio-laboral previsto en esa ley ha sido ineficaz</li> <li>▪ Los gobiernos españoles incumplen sus compromisos sobre prevención y lucha contra la violencia de género establecidos en el Convenio de Estambul que España ratificó en 2014</li> <li>▪ Las mujeres víctimas, o desconocen sus derechos o tienen dificultades para reclamarlos, a tenor de los escasos resultados en algunas medidas (x ejemplo contratos bonificados o contratos de sustitución)</li> </ul>	<p>laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pactar con los agentes sociales protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia, y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando sean objeto de prejuicios laborales</li> <li>• Protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</li> <li>• Impulso a los convenios o planes de igualdad que desarrollen los derechos de las víctimas</li> <li>• Mejorar la respuesta institucional de los distintos organismos implicados (administración, policial, judicial, etc.)</li> <li>• Incorporación de medidas que fomenten la igualdad en el ámbito educativo</li> <li>• Combatir el sexismo en los medios de comunicación</li> <li>• Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia de género</li> </ul>
--	--

## RECHAZAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO

Situación	Reivindicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Gobierno salido de la moción de censura de 2018 no ha revertido las políticas regresivas anteriores</li> <li>▪ Escasa dotación presupuestaria en los PGE 2018, y menos ejecución todavía (a 30 nov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas realistas, con presupuestos proporcionales a la magnitud de los problemas a los que se enfrentan</li> </ul>



# HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

<p>2018)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sin ejecutar 20 millones destinados a corporaciones locales</li><li>▪ Sin ejecutar el 89% del presupuesto de la Dirección General de Violencia de género</li><li>▪ Sin ejecutar el 60% del presupuesto del Instituto de la Mujer</li><li>▪ Insuficiente incremento para igualdad y violencia de género en los PGE 2019</li></ul>	
---	--

## ADEMÁS...

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en la negociación colectiva: el poder que el Gobierno del PP dio a las empresas con la reforma laboral de 2012, propicia que la mayoría de ellas sigan considerando este como un tema de forma, no de fondo, y no hacer casi nada</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En 2017 había 4.494 empresas de más de 250 trabajadores; empleaban a 5,1 millones de personas, el 51,21% de ellas mujeres.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ A principios de este año había registrados en el REGCON 269 acuerdos sobre Planes de Igualdad. 12 años después de la ley de igualdad, parece evidente el tamaño del incumplimiento empresarial</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Hay resistencia empresarial donde se acuerdan planes y donde no:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ A entregar información</li><li>▪ A abordar la eliminación de la brecha salarial</li><li>▪ A permitir la participación de la representación legal de los trabajadores en los procedimientos de valoración de puestos de trabajo y en los de atención a las denuncias de acoso</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En el marco del II AENC (2014) se creó un grupo de trabajo sobre igualdad de trato y oportunidades. Su existencia ha sido prorrogada en los siguientes acuerdos, pero la Patronal no ha tenido ningún interés en este asunto</li></ul>