



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">▪ 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▪ Es una desigualdad estructural, afianzada	<ul style="list-style-type: none">• Cambios en el sistema educativo• Valoración de los trabajos feminizados• Socialización plena de los costes de las tareas de cuidados y reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres



HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

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



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

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



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"> ▪ 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 ▪ En lógica consecuencia, el programa de inserción socio-laboral previsto en esa ley ha sido ineficaz ▪ 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 ▪ 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) 	<p>laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo • Impulso a los convenios o planes de igualdad que desarrollen los derechos de las víctimas • Mejorar la respuesta institucional de los distintos organismos implicados (administración, policial, judicial, etc.) • Incorporación de medidas que fomenten la igualdad en el ámbito educativo • Combatir el sexismo en los medios de comunicación • Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia de género
--	--

RECHAZAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO

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



HUELGA GENERAL

8 de marzo, 2019

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

ADEMÁS...

<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<ul style="list-style-type: none">▪ En 2017 había 4.494 empresas de más de 250 trabajadores; empleaban a 5,1 millones de personas, el 51,21% de ellas mujeres.
<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<ul style="list-style-type: none">▪ Hay resistencia empresarial donde se acuerdan planes y donde no:<ul style="list-style-type: none">▪ A entregar información▪ A abordar la eliminación de la brecha salarial▪ 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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