

VII CONGRESO

ACUERDOS



26 Y 27 DE ENERO



Confederación
General
del Trabajo



MÉRIDA
2019

EXTRAORDINARIO

Introducción y referencias históricas

A. ¿Por qué la CGT debe convocar una Huelga General anarcofeminista?

Son varios siglos ya y muchos los antecedentes históricos y los acuerdos de nuestra organización anarcosindicalista que llevamos reivindicando y luchando por la igualdad (el feminismo es eso, la lucha por la igualdad).

La CGT lucha desde siempre contra la situación de explotación laboral, social y personal de las mujeres de la clase trabajadora, tanto en España como en el resto del mundo, y que se define desde la feminización de la pobreza, la precariedad y la injusticia.

Por esta razón, la CGT tiene desarrollados acuerdos específicos para luchar y ha luchado contra esta desigualdad que afecta a más de la mitad de la población, y que se suma al resto de explotaciones que como clase trabajadora sufrimos.

Así, en los acuerdos del **XIV Congreso Confederal de CGT en Valladolid** en 2001, decíamos como referencias históricas:

En 1872, un congreso anarquista hablaba de la necesidad de la igualdad de las mujeres, tanto en el trabajo fuera de la casa como en el trabajo dentro de casa.

Algunos pensadores anarquistas de principios del siglo XX denunciaban que las mujeres no estaban consideradas en igualdad con los hombres.

Teresa Claramunt (1862-1931) decía: “Las mujeres se afiliaban a los sindicatos y participaban en las huelgas en una proporción casi igual a la de los hombres. Sin embargo muy raras veces ocupaban cargos de gestión”

En 1910, la CNT sostenía: “La disminución de horas de trabajo de muchos de nosotros la debemos, indirectamente, al penoso trabajo de las mujeres en las fábricas. Pero cuando la mujer llega a su casa, en lugar de un descanso, se encuentra con un nuevo burgués-compañero que, con la mayor tranquilidad, espera que haga los quehaceres domésticos”.

En 1918 la “guerra de las mujeres en Barcelona” demandaba entre otras cosas la readmisión de los trabajadores de ferrocarriles, así como educación para las mujeres y poner fin a la jerarquía en los sindicatos y en la familia.

Soledad Estorach decía: “Para la mayoría de los hombres, la situación ideal era la de tener unan compañera que no se opusiera a sus ideas. Querían ser militantes las 24h. En esas condiciones es imposible la igualdad”.

La CGT en su **XV Congreso confederal de Valencia** en 2005 aprobaba en el punto 4.8 Mujeres:

“A pesar de la lucha feminista que han mantenido históricamente las mujeres y de los logros conseguidos, su situación de opresión se sigue manteniendo, aunque las formas concretas de esta discriminación hayan variado con el paso del tiempo. Es necesario reivindicar el feminismo, como un discurso radical y anticapitalista, dentro de nuestra organización y desde ella, en las propuestas que lancemos de cara afuera y, sobre todo, en las vías de construcción de mundos distintos que buscamos”.

¿Desde qué feminismo hablamos?

La CGT es una organización de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista y por tanto de clase autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria. Lucha por la mejora de sus condiciones de vida y trabajo y a la vez por ir avanzando hacia una emancipación total como clase.

Desde la organización concebimos el antiautoritarismo como el rechazo total a cualquier forma de jerarquía o dominio de unas personas sobre otras, defendemos una organización social basada en la participación libre e igualitaria de todo el mundo.

Nuestra forma de actuación es la acción directa, entendida como solución de los problemas por las propias personas interesadas (sin intermediarios que los suplanten). Su principal objetivo es que la actuación sindical sea, por sí misma, educativa por medio de la participación, de forma que cada día seamos más capaces de solucionar nuestros problemas y, por consiguiente, más libres.

Diversos frentes de lucha que ningún planteamiento revolucionario puede pasar por alto adquieren cada día mayor consistencia e importancia. Por tanto, la revolución debe afectar a todos los aspectos de la vida individual y colectiva. La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es uno de esos frentes fundamentales en la sociedad actual.

Una sociedad libertaria se basa en la solidaridad y el apoyo mutuo. Ello conlleva la necesidad de cambio en todos los aspectos de la vida, incluidos los comportamientos dominados por el sistema patriarcal y las relaciones humanas, entre las que se encuentran las de género. Por tanto, la lucha contra el Capital y el Patriarcado del 8 de Marzo está incluida dentro de nuestros objetivos como organización. La huelga y las movilizaciones (como acción directa) son las herramientas para visibilizar la discriminación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de un cambio social y cultural.

Los feminismos son diversos, diferentes y hasta antagónicos en algunos aspectos. Desde el feminismo de la igualdad al feminismo de la diferencia. Actualmente conviven diferentes tendencias como pueden ser el ciberfeminismo, el decolonial, el transfeminismo... Existen feminismos que cuestionan la perspectiva de la mujer blanca occidental y heterosexual como único pilar del feminismo, pero no debemos obviar que no todos los feminismos abogan por una ruptura del sistema capitalista (por ejemplo, el feminismo liberal).

Concretamente nosotras, mujeres trabajadoras anarcosindicalistas, somos herederas del feminismo de la clase obrera y el anarcofeminismo, donde destacan nombres como Teresa Claramunt, Teresa Mañé, Emma Goldman, Amparo Poch, Mercedes Comaposada, Lola Iturbe, Lucía Sánchez Saornil (algunas de ellas fundaron Mujeres Libres y otras nunca se declararon feministas).

Las mujeres españolas han sido protagonistas de numerosas luchas obreras y sociales, como la Huelga de la Constancia en Cataluña o las revueltas de las Cigarreras de Madrid, sin olvidar nunca la resistencia antifranquista y su papel fundamental en la resistencia francesa durante la Segunda Guerra Mundial. Las mujeres anarcosindicalistas de hoy deseamos continuar con este legado: lucha obrera, antifascista y por la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de género.

¿Ante qué mundo nos enfrentamos?

Nos situamos ante un mundo plagado de desigualdades, donde los distintos ejes de opresión social se entrecruzan y refuerzan mutuamente. En este panorama, el género es un factor de vulnerabilidad que, en ningún caso, puede entenderse de forma aislada a otros factores de dominación social.

A pesar de la igualdad formal y legal, seguimos estando en una sociedad basada en el desigual reparto los trabajos y las riquezas donde, si queremos hablar de redistribución y justicia social, debemos hablar de todos los trabajos, los que se pagan y los que no se pagan, como son los trabajos gratuitos de cuidados. Las desigualdades laborales y familiares se retroalimentan, por eso cuestiones como los actuales problemas de “conciliación de la vida personal, laboral y familiar” o la situación de vulnerabilidad de las personas en de “dependencia”, no son meros desajustes que puedan solucionarse con parches. Por el contrario, son fisuras que ponen en tela de juicio toda una estructura socioeconómica organizada en torno a mercados capitalistas, que desprecia el cuidado de la vida y que hace que, quienes asumen la responsabilidad de cuidar y sostener la vida, estén en situaciones de alta precariedad vital.

En el camino hacia esta transformación debemos atender a la situación de vulnerabilidad y pobreza de muchas mujeres y a su situación de discriminación en el mercado laboral (mayores tasas de desempleo, de temporalidad, menores salarios, profesiones feminizadas...), proponiendo medidas concretas que pretendan atajar ya estas situaciones de discriminación en lo laboral y lo social...

Se debe fomentar la movilización y el cambio desde la base, empezando por la transformación de las propias relaciones entre mujeres y hombres dentro del sindicato.

Impulsar la transversalidad: que el contenido feminista no se quede reducido a las estructuras específicamente dirigidas a las mujeres, sino que atravesase el discurso y las propuestas del conjunto de la organización. Toda actuación de CGT en los distintos ámbitos (sindical, sindical-social y social) debe tener esa impronta feminista e incluir la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

Otros acuerdos congresuales, resaltan que:

- 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 la 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. 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 y 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.

B. Desarrollo de los contenidos de las reivindicaciones

a) **La retirada de las políticas 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.**

1. Las discriminaciones en el ámbito laboral por razón de género

Necesitamos una Huelga General, laboral, porque las mujeres sufrimos discriminaciones de género cuando, **por el hecho de ser mujeres, somos tratadas de manera distinta a los hombres** en el

ámbito de las relaciones laborales. Esta circunstancia está reconocida en todos los documentos internacionales sobre Derechos Humanos Fundamentales (DD.HH.) y también queda recogida en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La equidad de género está considerada una cuestión de **derechos humanos y justicia social**.

En este trato negativo nuestra precariedad y desprotección aumentan y estos son algunos ejemplos:

La segregación laboral sexual. Hace referencia al hecho de que las mujeres somos segregadas en determinadas profesiones y en los escalones más bajos de las categorías laborales o puestos menos valorados. La segregación vertical se refiere a que son confinadas en puestos inferiores en la escala profesional, entendemos que no hay que fomentar estructuras verticales sino cuestionarlas.

Las discriminaciones directas. Se dan cuando hay una desigualdad explícita como la prohibición a acceder a trabajos concretos o percibir un salario menor por igual trabajo.

Las discriminaciones indirectas son más habituales. Se dan cuando la empresa genera poca presencia de en un puesto o trabajo, cuando estamos en categorías más bajas, cuando la media salarial es inferior a la de los hombres por no tener acceso a los mismos pluses o formaciones, etc.

2. Prácticas discriminatorias habituales

Vetar el acceso de las mujeres al trabajo usando criterios de selección discriminatorios, preguntar a las mujeres por su estado civil o si quieren tener hijos/as, exigir disponibilidades horarias incompatibles, estar sobrerrepresentadas no solo en trabajos o tareas específicas sino también en contratación parcial y temporal, despedir antes a mujeres que a hombres, despidos por embarazo, nula planificación de formaciones o promociones solo masculinas, realización las formaciones fuera del horario laboral, una brecha salarial que llega al 24% de diferencial respecto a los hombres, menores salarios en categorías equivalentes, menos pluses, menor contemplación tanto de enfermedades laborales como de prevención de riesgos laborales en puestos o trabajos ocupados por mujeres, y un largo etcétera que nos condena a una mayor precariedad y un futuro más pobre e incierto. Sumemos ahí el acoso sexual en el trabajo y el miedo que este abuso genera entre las trabajadoras.

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.

A su vez, la tasa de paro de las mujeres en el tercer trimestre de 2018 supera en más de tres puntos a la de los hombres (16,22% respecto a los hombres y 13,12 % de mujeres, con una diferencia entre ambos sexos de 3,10%).

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 promueve la igualdad de género en el mercado de trabajo. 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 de los acosos en el trabajo, la precariedad laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales que sufren las mujeres.**

La división sexual del trabajo: las tareas de cuidados

Estas condiciones tienen consecuencias directas sobre nuestras cotidianidades y, por lo tanto, sobre la conciliación de la vida familiar. Todas estas discriminaciones hacen que nuestros salarios sigan viéndose como un complemento al de los hombres y representa un continuismo negativo en la división sexual del trabajo, también en todas las esferas sociales, y supone una vulneración continuada de nuestros derechos fundamentales.

Este 8 de Marzo también hablamos de una Huelga de Cuidados dentro del marco de la Huelga General, o sea que las mujeres dejemos de realizar cualquier tipo de tarea o trabajo también en casa.

El trabajo de cuidados, también conocido como trabajo oculto, es el trabajo que realizamos en las casas sobre todo las mujeres, a saber: el cuidado de las personas dependientes y enfermas, el cuidado y educación de las criaturas, la limpieza de la casa y la ropa, cocinar y comprar, gestionar todos los aspectos y horarios, la disponibilidad emocional que ayuda a llevar mejor la rutina diaria etc. En definitiva, **lo que antes se conocía como trabajo doméstico y que se ha asignado a las mujeres desde hace siglos por el hecho de ser mujeres.**

Las mujeres continuamos asumiendo la mayor parte de las tareas del hogar aunque trabajemos fuera de casa también. Concretamente **las mujeres dedicamos 2 horas más al día que los hombres a estas tareas**, pero son tareas que también disfruta quien no las realiza. Evidentemente eso no significa que sea una tarea valorada y además podemos complementar estos datos con otros: **quien más horas dedica a las tareas del hogar menos tiempo dedica a la realización personal o el ocio.**

Si las mujeres trabajan fuera de casa y no pueden asumir las tareas de cuidados (y tampoco lo hace el hombre) acaban recayendo o bien en otras mujeres de la familia o bien en profesionales del hogar que, a su vez, son mujeres.

Las mujeres que trabajan en las casas de otras mujeres son frecuentemente mujeres migradas y en sus países de origen quien tiene cuidado de sus familias son también mujeres.

Al final si echamos un vistazo a cómo funciona nuestro día a día podemos entender, nos guste o no, que **las mujeres realizamos un trabajo que o bien no está pagado o bien está muy mal remunerado, que no está reconocido socialmente pero del que todo el mundo, incluidas las empresas y los estados, se aprovechan ya que supone más de un 42% del PIB. La retirada de las mujeres del mercado laboral para poder cuidar a las personas dependientes y tener a punto la mano de obra comportan un ahorro considerable para los estados y para la patronal.**

Dentro de la precariedad laboral, las mujeres sufren una doble discriminación: el acoso sexual o por 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 las que 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 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.

El castigo impositivo a las mujeres; Las condiciones de desigualdad laboral por razón de género que acabamos de exponer provocan en gran medida que **las mujeres estén situadas en las rentas más bajas y que la pobreza esté cada vez más feminizada, o sea que las mujeres tengan menos renta disponible.** De hecho más de la mitad de las mujeres se encuentran en los dos tramos inferiores de distribución de la renta, que abarcan desde las rentas que no llegan al Salario Mínimo Interprofesional a las que como mucho lo duplican. **Si el salario anual bruto de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres, los sueldos de las mujeres situadas en los tramos inferiores de renta son un 50% menores.** - Impuestos como el IVA, que gravan el consumo general pero no tiene en cuenta la renta de las personas, impactan de manera más clara sobre las mujeres justamente por formar parte del grueso de las rentas más bajas. Pasa lo mismo con el IRPF que de hecho castiga a las rentas inferiores. De manera indirecta, les conocidas **como tasa rosa y tasa a los cuidados**, establecen un precio mayor a productos consumidos por mujeres, sobre todo de cuidados e higiene personal. También se aplica a productos iguales, envueltos en colores diferentes y tienen un precio más elevado cuando son para mujeres o niñas aun teniendo el mismo uso entre hombres y mujeres.

Es bastante habitual que las declaraciones de la renta sean conjuntas y basadas en el sueldo y la renta del hombre que, como hemos visto, no está en la misma situación de vulnerabilidad económica. En éstas se reafirma la visión de las mujeres como complemento al hombre o al total familiar al no tener ingresos o tener ingresos menores. Esto no hace nada más que desincentivar que las mujeres busquen trabajo y más aún cuando los datos nos dicen que las deducciones vinculadas a los cuidados de las personas dependientes no llegan a las personas que no están dentro del mercado de trabajo, o sea no llegan a muchas mujeres. **Sabemos que el 25% de las mujeres afirma que el hecho de asumir el cuidado de la familia y el hogar es la razón por la cual no están dentro del mercado laboral, así pues, es el pez que se muerde la cola.** Cabe destacar también que la declaración de la renta tiende a castigar a las familias monoparentales.

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 consideran “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 de cuidados que no están 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 incorporan al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierran 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 migrante 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, de enero a noviembre del año 2018, a 89. 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.

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

En el ámbito laboral, casi la mitad de las mujeres migrantes ocupadas desarrollan trabajos no cualificados y en sectores como la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico. La estructura ocupacional 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, 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 de 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; 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 articular su documentación e integración.

La política en materia de extranjería, la militarización de las fronteras y la 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 en la promoción en el empleo y una alta tasa de jornadas parciales en las mujeres, como consecuencia del trabajo doméstico que desarrollan o por el cuidado de hijos e hijas y demás familiares.

Desde CGT reivindicamos la creación de prestaciones contributivas para las personas que trabajo doméstico y de cuidados, prestaciones independientes de otras relacionadas con la pareja (pensión de viudedad, compensatoria, etc...). Retribuir el trabajo doméstico de las mujeres permitirá autonomía económica a las que sufren violencia machista en sus hogares. Reivindicamos el derecho a una renta suficiente de subsistencia para todas las personas, sin contrapartidas, en especial a 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.

PROPUESTA

1. Propuesta básica:

El Congreso, en este caso, Congreso Extraordinario, como máximo órgano de decisión de la CGT, celebrado el 26 y 27 de enero de 2019 en Mérida, **acuerda convocar:**

En primer lugar, una **Huelga General** de 24 horas el 8 de marzo de 2019, **por la emancipación total de las mujeres y la igualdad absoluta y definitiva entre todas las personas**, sin discriminación alguna por motivos de género, identidad sexual y personal, etnia, país de origen, creencias, personas dependientes...

Y en segundo lugar, **participar en cuantas acciones sindicales y sociales** se puedan organizar en torno a los días previos y de forma específica, el día 8M.

La finalidad de la HG es denunciar y luchar 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 y poner fin a los asesinatos y violencias machistas, en definitiva, acabar con el patriarcado y sus violencias.

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 HG convocada el pasado 8 de marzo de 2018, con el propósito de seguir profundizando en el logro de objetivos ya planteados en dicha Huelga que nos lleven a la

igualdad absoluta de las mujeres, plasmada en los términos **“socialmente iguales, humanamente diferentes, totalmente libres”**.

2. Motivación y peticiones de la huelga

- a) Acabar con la desigualdad en el ámbito laboral, económico y social de las mujeres respecto de los hombres.
- b) Poner fin a la desigualdad constatada de la división sexual del trabajo en este sistema capitalista y patriarcal.
- c) 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.
- d) La adopción de medidas concretas e inmediatas que acaben con la brecha salarial y la desigualdad en las pensiones.
- e) Erradicar los estereotipos sexistas y la persistencia de los valores machistas en las estructuras de las organizaciones.
- f) Control sobre las implantaciones de los Planes de Igualdad en las empresas, sancionando y señalando a las empresas que incumplen la Ley 3/2007.
- g) La erradicación de los diferentes acosos en el trabajo, la precariedad laboral, la temporalidad, las dificultades en la promoción y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
- h) 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.
- i) Considerar las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y a sus prestaciones contributivas independientes.
- j) La equiparación efectiva y real de las Empleadas del Hogar al régimen general con todos sus derechos.
- k) La exigencia al gobierno de dotación presupuestaria suficiente para desarrollar medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
- l) La igualdad efectiva de las mujeres migrantes.
- m) 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.
- n) Acabar con la violencia sexual, queremos espacios y relaciones seguras en las que se respete la voluntad y la libertad de cada persona.
- o) El machismo debe salir de los juzgados, estamos contra la justicia patriarcal que protege a los agresores y cuestiona a las víctimas.

3. Características y tipo de la Huelga General

Se pretende que las mujeres puedan parar en todos los ejes de la Huelga y visibilizar el papel protagonista que tiene la mujer en la sostenibilidad de la vida y para ello procede convocar:

Huelga Laboral

La Huelga General convocada por la CGT, que afecta a hombres y mujeres, a toda la clase trabajadora, es una Huelga Laboral que tiene como objetivo, por tanto, paralizar el sistema productivo y con ello luchar contra el sistema patriarcal y capitalista, responsable de la discriminación actual entre hombres y mujeres visualizada a través de la infame brecha salarial, el mayor nivel de desempleo entre las mujeres, la brecha en las pensiones, el mayor desempeño de trabajos en la economía sumergida, el desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados, etc...

Huelga de Consumo

Hoy, la Huelga de consumo es una herramienta fundamental para luchar contra el capitalismo, que ponga la vida en la centralidad en lugar de los mercados.

La Huelga Laboral es muy importante, sin embargo, el trabajo hoy por hoy ya no representa la centralidad de la vida, ya que no afecta a la totalidad de la población, y no pueden ejercerla los millones de personas desempleadas, las personas jubiladas y pensionistas, la juventud que está estudiando y no forma parte de la población activa, siendo especialmente las mujeres quienes menos trabajan en el sistema asalariado.

Sin embargo, una Huelga de Consumo permite participar a toda la población, puesto que la sociedad capitalista se ha encargado de que sea el consumo el que representa la centralidad de la vida y, por supuesto, ataca a la línea de flotación del sistema capitalista, sus ingresos. Uno de los objetivos que planteamos, es acabar con este sistema capitalista, porque es el responsable de la desigualdad social existente.

De lo que se trata es que ese día nadie realice ninguna compra, ya que sería una contradicción convocar una Huelga laboral y esperar que haya trabajadores y trabajadoras que nos sirvan gasolina, que nos atiendan en un restaurante o que nos cobren en un supermercado.

Y no solamente planteamos una Huelga de consumo de un día, sino que, con esta propuesta, queremos plantear la reflexión pública en torno a un modelo de sociedad sostenible que exige decrecer en todos aquellos sectores laborales que impliquen la explotación laboral del ser humano, contribuyan al cambio climático, a la aniquilación del planeta y al agotamiento de los recursos naturales.

Huelga de Cuidados

El sistema capitalista y patriarcal, sustentándose en la capacidad reproductiva de las mujeres, en un esquema exclusivamente heteronormativo y monógamo, las ha relegado al ámbito privado, con las responsabilidades de reproducción y cuidados; excluyéndolas 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 se convierten en mano de obra gratuita, al estilo de las personas esclavas, para el mantenimiento del sistema y de la vida que necesita el sistema para producir y consumir.

Con esta Huelga de cuidados se pretende visualizar la sobrecarga que supone el trabajo de los cuidados para las mujeres, la ausencia de corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados y en consecuencia que emerja al máximo la presencia de las mujeres en esta actividad, considerado como un trabajo más y que se reconozca y asuma socialmente como un derecho.

Estamos ante una actividad productora de vida muy desregularizada, en completa economía sumergida, desempeñada fundamentalmente por mujeres y de forma especial por mujeres migrantes; una actividad laboral que la ley de dependencia no afronta con rotundidad para sostener todas las vidas dependientes.

Huelga de trabajo doméstico.

El trabajo doméstico, que suele ser desempeñado de forma exageradamente desigual por las mujeres (limpieza de la casa, comidas, compras, ropas, tareas domésticas...) es un trabajo no remunerado pero que, sin duda, sirve de sostén al trabajo remunerado, representando según algunos estudios económicos más del 20% del Producto Interior Bruto.

4. Aspectos organizativos y técnicos de la huelga general

Convocatoria de huelga. ¿A quién va dirigida la HG?

Va dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras, de todos los ámbitos y sectores laborales, públicos y privados, al igual que a empresas y organismos encargados de los servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, raza, edad, etc...

La convocatoria de Huelga General que afectará durante 24 horas a todo el territorio del estado, será legalizada por la persona que ostenta la representación jurídica de la CGT, es decir, la Secretaría General

y lo hará para dar cobertura legal a todos los sectores laborales del país, públicos y privados. Con esta convocatoria, cualquier persona podrá secundar la Huelga bajo amparo legal en cualquier puesto de trabajo de todo el país.

La CGT, aun compartiendo la mayor parte de los contenidos y objetivos con el Movimiento Feminista, pero con su nivel de autonomía como organización sindical, presentará su propia convocatoria de HG planteando sus propios motivos, objetivos, reivindicaciones, argumentario, publicidad, cartelería, manifiesto, propaganda, contacto con los medios de comunicación, nombrará su propio Comité de huelga, piquetes informativos, etc.... Un objetivo esencial compartido es que las mujeres sean quienes ocupen el papel protagonista en esta movilización.

Igualmente, aparte de esta cobertura legal generalizada a todo el país efectuada desde la Secretaría general de la CGT, se acuerda la conveniencia de que dicha convocatoria de HG sea replicada por parte de todos los entes que componemos la CGT, Confederaciones Territoriales y Federaciones Locales, Federaciones Sectoriales, Sindicatos..., para garantizar así un mayor conocimiento social y laboral de la Huelga.

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 HG de 2018; en la huelga del profesorado interino, etc.).

En consecuencia los servicios mínimos abusivos que se vuelvan a plantear representarán un claro ejercicio de prevaricación por parte de quien los imponga y CGT se reserva su derecho a plantear demandas al respecto.

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.

Igualmente existirá una coordinación permanente del SP Confederal con el resto de entes, con la idea de poner en común toda la información que se vaya generando a nivel estatal sobre la planificación de la Huelga.

Los Secretariados Permanentes y el seguimiento de la Huelga

En torno a los días previos a la HG y más concretamente el día de la Huelga y días siguientes, en el Secretariado Permanente del Comité Confederal se nombrarán personas responsables para su seguimiento y desarrollo. Así se generará y recabará información sobre todo lo relacionado con la HG y al mismo tiempo se asesorará jurídicamente en cuantos conflictos puedan generarse, con los piquetes informativos, manifestaciones (posibles detenciones, despidos, etc...), volviendo a divulgar la Guía Antirrepresiva y el Boletín Informativo número 130 sobre Criterios de Actuación ante la Huelga General.

Igualmente, en cada ente que compone la CGT, debe haber responsables en sus Secretariados Permanentes que recaben datos sobre la Huelga (incidencia, conflictos que puedan surgir, datos de seguimiento y de participación en las manifestaciones, coincidencia con otras organizaciones feministas, sociales...) para transmitirlos al SP Confederal y así poder comunicarlos tanto internamente como a la sociedad en su conjunto.

Comunicación y Propaganda

Desde el Secretariado Permanente del Comité Confederal se elaborarán y divulgarán todos los materiales propios de esta Huelga General (cartel, manifiesto, comunicados, cómic, dípticos, programas RyN TV...), referidos a temas específicos como: la brecha salarial, el trabajo productivo y reproductivo, el anarcofeminismo, el ecofeminismo, el patriarcado y sus consecuencias (la violencia machista, la feminización laboral, la brecha en las pensiones, el reparto del trabajo doméstico, trabajo de cuidados, la educación sexista...) para llegar, a través de los sindicatos y sus secciones sindicales, al máximo de centros de trabajo, así como al conjunto de la sociedad, con nuestros propios recursos (gabinete de prensa, webs, redes sociales, web específica sobre la HG...).

Igualmente, se procurará que en cada ente confederal haya un grupo de trabajo dentro de sus Secretariados Permanentes, para la comunicación y la coordinación orgánica.

Conclusión

En el movimiento libertario hemos aprendido que las transformaciones sociales que queremos no vendrán de la mano del mundo político, sino de la conciencia y moviliza.

Puesto que nuestra vida y dignidad es lo único que poseemos, vamos a defenderlas, luchando.

Organizadas construiremos nuestro destino a través de nuestra propia acción frente a los gestores del estado capitalista. Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.

Las mujeres y hombres de la CGT, no nos resignamos a la precariedad, la explotación, la exclusión social, la injusticia social y la desigualdad.

Proponemos que desde la CGT se realicen debates y formación sobre la cuestión y las relaciones de género. Estas actividades servirán para debatir y conocer la situación de las mujeres, así como las distintas discriminaciones por razón de género, orientación sexual y raza. También nos permitirá seguir planteando el 8 de Marzo como jornada de lucha recogiendo el espíritu combativo con el que nació el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Así mismo, nos permitirá plantear, siempre siguiendo los estatutos y reglamentos de la CGT, el debate pertinente de convocar en años sucesivos la Huelga General el 8 de Marzo, dentro de nuestra estrategia de lucha por la igualdad de todas las personas.

CGT, asumiendo los argumentos y principios antipatriarcales, anticapitalistas y antirracistas, acuerda la convocatoria de Huelga General contra todos los abusos del sistema capitalista y patriarcal, de 24 horas, el 8 de Marzo de 2019, haciendo un llamamiento a toda la sociedad para que la secunde y participe en cuantas acciones, manifestaciones y movilizaciones organicemos.

**Por la Igualdad
Contra las Violencias machistas
Contra la Discriminación laboral**

Resoluciones

Mujeres del Kurdistan

Desde nuestra organización anarco-sindicalista no queremos olvidar el internacionalismo que hace posible que nuestras luchas sean globales y solidarias.

Desde la Revolución Social del Kurdistan Libre, las mujeres kurdas nos muestran todos los días que el papel de las mujeres en la construcción de un mundo nuevo más justo, anticapitalista, antiautoritario, anti patriarcal y antirracista.

Ellas participan desde sus grupos de trabajo, comunidades y brigadas junto en la resistencia y rebeldía frente al Estado Turco, el Estado Islamico y todas las torturas, represiones y violencias. Su valentía y lucha las cuesta en ocasiones la vida, en otras La Libertad y todos los días su esfuerzo.

Las mujeres anarquistas no debemos olvidar a nuestras compañeras presas siempre en lucha. Una de ellas, Leyla Güven:

- Fue arrestada el 31 de enero de 2018 porque criticó la invasión de Afrin por Turquía.
- Fue elegida diputada del HDP por la provincia de Hakkari el 24 de junio de 2018 mientras estaba detenida.
- Y el 8 de noviembre de 2018 inició una huelga de hambre para exigir el levantamiento de la condición de aislamiento del líder del pueblo kurdo, Abdullah Ócalan, que lleva 20 años recluido en la prisión de la isla de Imrali.

Contra el régimen de tortura en la isla de Imrali, que se ha mantenido durante años ante la presencia de todo el mundo, Leyla Güven, como último recurso, ha puesto en riesgo su vida para exigir el final del régimen de aislamiento absoluto de Öcalan. Así, reclama diálogo y negociación frente a la persecución y el rostro cruel del Estado, que elige mantener políticas de guerra.

Después de que Leyla Güven iniciara su huelga de hambre, casi 300 personas presas políticos en diferentes prisiones de Turquía también han iniciado una huelga de hambre indefinida e irreversible con las mismas reivindicaciones. Estas huelgas continúan.

Leyla lo exige porque:

- Este aislamiento es también el comienzo de la escalada del fascismo por parte del gobierno del AKP. La proclamación del estado de excepción, la prohibición de la libertad de expresión y el derecho de asociación e incluso los graves ataques contra el derecho a la vida se han generalizado y son habituales en este proceso. El aislamiento que se ha mantenido en violación del derecho nacional e internacional es un ataque contra el pueblo turco y su deseo de vivir juntos en paz. Es un obstáculo para una solución democrática de la cuestión kurda en Turquía.
- El Estado también elimina la posibilidad de una solución pacífica y de volver a la mesa de negociaciones en el futuro mediante el aislamiento del Sr. Abdullah Ócalan que representa al pueblo kurdo, quien preparó una hoja de ruta para la paz y ha desarrollado iniciativas para poner fin al conflicto.

Levantar el aislamiento significa eliminar una de las barreras contra la esperanza de la paz y la cultura de la convivencia para todos los pueblos de Turquía Oriente Medio, el mundo y también para el Pueblo Kurdo. Sobre esta base, pedimos a todas las mujeres en primer lugar y a las personas que creen en la paz que se solidaricen con ellas para levantar las condiciones de aislamiento y que firmen esta carta.

Antes de que finalizara el año, las compañeras del movimiento de mujeres del Kurdistan se han sumado al llamamiento a la huelga internacional antipatriarcal desde las montañas del Kurdistan Libre.

Por la libertad de todas las presas en lucha

Por un Kurdistan libre, anti patriarcal y anticapitalista

Por el feminismo internacionalista!

Mujeres de Atenco

Mujeres de Atenco, estamos tremendamente orgullosas de vosotras. Habéis roto el silencio. El vuestro y el de nosotras, el de miles de mujeres de todos los rincones del planeta supervivientes de la tortura sexual.

Estáis dando voz a todas aquellas que los Estados y las instituciones han querido silenciar, victimizar y someter.

La sentencia emitida el pasado diciembre por la Corte Internacional de Derechos Humanos en la que se reconoce la tortura sexual como una herramienta de control social y política de estado supone un paso importante que esperemos que pueda acabar con años de impunidad de todos los niveles del gobierno mexicano.

Pero teneos claro que esta sentencia es solo un paso más. Que debemos seguir exigiendo que se reparen los daños y se tomen cuantas medidas sean necesarias para que no vuelva a suceder.

Sabemos que todo este proceso os ha roto por dentro, ha destruido a vuestras familias y ha hecho saltar por los aires vuestros proyectos. Pero estamos y estaremos siempre a vuestro lado para acompañaros en vuestra lucha y para que sigáis caminando con la cabeza bien alta.

No os vamos a dejar solas. Seguiremos saliendo a las calles, recuperando espacios y luchando para que nuestros cuerpos no se conviertan en un lugar en el que el patriarcado pueda ejercer estrategias de poder y control social.

Nuestros cuerpos son y serán nuestros.

Nuestra lucha no cesara hasta que la justicia sea para todas.

Jornada de movilización global contra los proyectos de destrucción y en defensa de la madre tierra

Nos unimos a la Jornada de movilización global contra los proyectos de destrucción y en defensa de la madre tierra.

EZLN no está solo. “Las y los zapatistas no están solas”, haciéndonos una foto, reafirmándonos como Red de Resistencia y Rebeldía de apoyo a los y las compas.

Además, saludamos al movimiento zapatista a la movilización antipatriarcal del 8 de Marzo 2019 realizado en el Encuentro Internacional de Redes de Resistencias y Rebeldías de Apoyo al CNI y al EZLN celebrado del 26 al 31 de diciembre de 2018 en Chiapas (Mexico)