

CADERNOS

DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO

**Unha cuestión de xustiza social:
erradicar a fenda salarial en Galicia
desde o feminismo sindical**

CCOO

Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

Unha cuestión de xustiza social: erradicar a fenda salarial en Galicia desde o feminismo sindical

Marzo de 2025

Elaboración: Secretaría de Igualdade, Mulleres e Políticas LGTBI e Gabinete de Igualdade



**XUNTA
DE GALICIA**

ÍNDICE

Introdución.....	5
Datos esenciais do mercado laboral galego.....	8
◦ Poboación galega: a marcada feminización do envellecemento poboacional.....	10
◦ Desigualdades para as mulleres galegas no emprego	11
Conciliación e corresponsabilidade en Galicia	25
◦ A fenda nos coidados.....	26
Síntese da fenda salarial en Galicia en 2024	28
Conclusións da Secretaría de Mulleres e Políticas de Igualdade e LGTBI+: feminismo sindical	29

CC000

22 de febreiro e 8 de marzo de 2025: reivindicando a igualdade de dereitos e a erradicación da fenda salarial de xénero

CCOO vén tendo un rol primordial nos avances das condicións sociolaborais das traballadoras e traballadores de Galicia e do Estado. Nos últimos anos, o noso esforzo transversal en prol da igualdade real promoveu un pulo do mercado laboral que incidiu especialmente nos sectores máis desfavorecidos e precarizados (que son, ademais, os máis feminizados). Traballando a carón do movemento feminista, conseguimos unha reforma laboral que está a desenvolver un mercado de traballo máis equitativo e afianza asemade o noso sistema de protección social.

Este documento anual das CCOO axúdanos a contextualizar en Galicia as múltiples discriminacións persistentes que sofren as mulleres pois, malia os avances lexislativos para combater as desigualdades e as súas respectivas fendas de xénero (avances que se plasman tanto na cifra de mulleres que traballan como na diminución da contratación temporal feminina, e na redución da fenda salarial global), o noso obxectivo último é a súa erradicación definitiva.



Arredor destas datas sinaladas, as CCOO fornecemos o noso compromiso coa responsabilidade de promovermos a igualdade efectiva no mercado laboral. Grazas á intervención constante e comprometida deste sindicato no diálogo social, España é berce dunha lexislación ben adiantada en materia de igualdade e non discriminación por razón de sexo.

As medidas que foron nacemento a partir desa responsabilidade coa igualdade son ben coñecidas: subas do SMI, paulatina erradicación da contratación temporal e as súas perniciosas consecuencias sobre as mulleres, fomento da corresponsabilidade, negociación de plans de igualdade nas empresas, obrigatoriedade das empresas de ter protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo...

Con todo, neste 2025 urxe aínda máis a reivindicación contundente fronte á fenda de xénero no mercado laboral, sobre todo a salarial, xa que o actual movemento reaccionario na sociedade española acompaña dunha medra do voto á extrema dereita que, pola súa vez, alimenta o antifeminismo e as políticas de eliminación de avances en prol da igualdade.

Como afirman os documentos congresuais da Confederación de CCOO: *«o problema é global, sen unha solución clara, especialmente no relativo a erradicar a fenda de xénero, xa que esta reacción ultradereitista procura insistentemente frear, e mesmo destruír, os dereitos das mulleres»*.

As CCOO entendemos que, desde un punto de vista democrático, todos os avances en igualdade —especialmente as melloras laborais e sociais— deberían considerarse dereitos básicos, fundamentais e inviolables.

Na actualidade, a crise de modelo económico sitúanos ante unha nova revolución, non só tecnolóxica, senón de transición demográfica e ecolóxica. Estas variables interactúan promovendo novas e fortes desigualdades entre mulleres e homes (sustentadas tamén nos tradicionais estereotipos e roles de xénero) que, de non as combater, devirán nun efecto distributivo aínda máis desigual (sobre todo na fenda salarial), porque as mulleres están infrarrepresentadas nos estudos e profesións que requiren maior nivel técnico (STEM), esas que, previsiblemente, rexistrarán unha maior demanda de persoal traballador nos vindeiros anos e representan o sector con mellores salarios.

Doutra banda, a medra na esperanza de vida (maior no caso das mulleres) e o envellecemento poboacional (tamén máis feminizado) implican que as mulleres, con peores condicións e retribucións ao longo da súa carreira profesional, enfronten unhas futuras pensións aínda con máis fenda.

Por iso, a reivindicación de CCOO fronte á fenda salarial non se limita a promover o uso efectivo dos plans de igualdade nas empresas (en especial a análise coherente e autocrítica das auditorías retributivas que neles se analizan), senón que esiximos o

reforzo das políticas de protección e cuidados a través do Pacto Estatal polos Coidados que levamos anos demandando. Máis aínda, no documento do pacto especificamos que é imprescindible visibilizar os traballos dos coidados e a súa posta en valor e que isto repercuta nas retribucións e condicións de traballo.

O envellecemento poboacional acelera unha transición demográfica que requirirá actuacións urxentes no eido sociolaboral, tanto no sistema de pensións e prestacións sociais como fronte ao aumento constante da demanda de servizos sociosanitarios e de atención á dependencia. Un dos principais nichos de emprego que xera esta transición sitúase, precisamente, no sector dos servizos sociais e a dependencia (tradicionalmente moi feminizado e que, en demasiadas ocasións, mantén as traballadoras en situacións de irregularidade, caldo de cultivo perfecto para a violencia de xénero laboral).

Por iso, as CCOO entendemos que o Pacto Estatal polos coidados debe ser clave nestes momentos, adiantándonos ao que se está a converter nunha realidade: a forte demanda destes servizos á dependencia, xunto co escaso control por parte das Administracións (que deixan en mans de empresas privadas estes servizos básicos para a vida), propicia situacións de maior precariedade nun sector xa golpeado polas malas condicións laborais e salariais.

O sindicalismo galego das CCOO ten un compromiso inquebrantable coa redución da desigualdade económica, en prol da igualdade en todos os sectores do mercado laboral.

Un dos nosos obxectivos prioritarios na acción sindical, a erradicación da fenda salarial de xénero, céntrase, ademais de nos coidados, na negociación dos plans de igualdade, en especial na análise das desigualdades retributivas; estas afectan máis a fogares con menores, e sobre todo monomarentais, que se atopan en maior risco de pobreza e exclusión social.

A auténtica democracia consiste en erradicarmos a desigualdade e as discriminacións laborais que sofren as mulleres

As nosas reivindicacións na loita contra as desigualdades de xénero insisten en visibilizar o seu carácter estrutural e a súa dependencia do sistema de división sexual do traballo, coa consecuente adscrición das mulleres ao sector dos coidados, tanto dos informais coma dos profesionalizados.

DATOS ESENCIAIS DO MERCADO LABORAL GALEGO¹

As reivindicacións necesitan do peso da estatística para poder concienciar. Esta análise lévanos, primeiramente, a expoñer os factores que inciden na fenda. Aínda que se debilitan ano tras ano, estes factores persisten na súa incidencia sobre as desigualdades entre traballadoras e traballadores en Galicia.

Este informe presenta o diagnóstico das circunstancias actuais (2022-2024) das mulleres no mercado de traballo galego e fai fincapé na fenda na «economía dos coitados».

Para analizar a fenda salarial seguimos a pauta da Secretaría Confederal de Mulleres que, no seu *Informe anual sobre a fenda salarial en España*, centrouse no resultado obtido a partir da diferenza entre os salarios medios de homes e mulleres, dividido polo salario das mulleres, para obter unha fenda salarial de xénero máis realista, sen disimulos (como acontece cando se fai o cálculo do salario medio por horas).

Doutra banda, para medir as distintas fendas seguimos o modelo do Instituto Andaluz da Muller, que define o cálculo da fenda de xénero como «a diferenza entre o valor masculino e o feminino na categoría dunha variable».

Evidentemente, as fendas estanse modificando devagar pero cómpre teimar na denuncia constante da situación para corríxila de vez.

Factores que inciden na fenda de xénero



¹ Neste informe trabállase con datos estatísticos de orixe terciaria (IGE), así que a información referente á EPA rexistra algúns erros de medición e mostraxe que asumimos porque se trata de captar unha fotografía xeral da fenda de xénero no mercado laboral galego para denunciála; resultan asumibles porque son desviacións de pouca envergadura. Polo tanto, recomendamos a lectura das cifras reflectidas tendo en conta que se poden dar eses erros con respecto a outras estatísticas oficiais.

Ademais, estes factores medran exponencialmente a medida que as mulleres envellecen; nas derradeiras etapas da vida, moitas sufrirán unha situación económica precaria, mesmo afrontarán situacións de pobreza ou exclusión social. Isto débese a unha estrutura social que prima os coidados gratuítos por parte das mulleres a familiares e fogares, o cal, ao longo da carreira profesional, traducirase nunha presenza descontinua e irregular no mercado laboral.

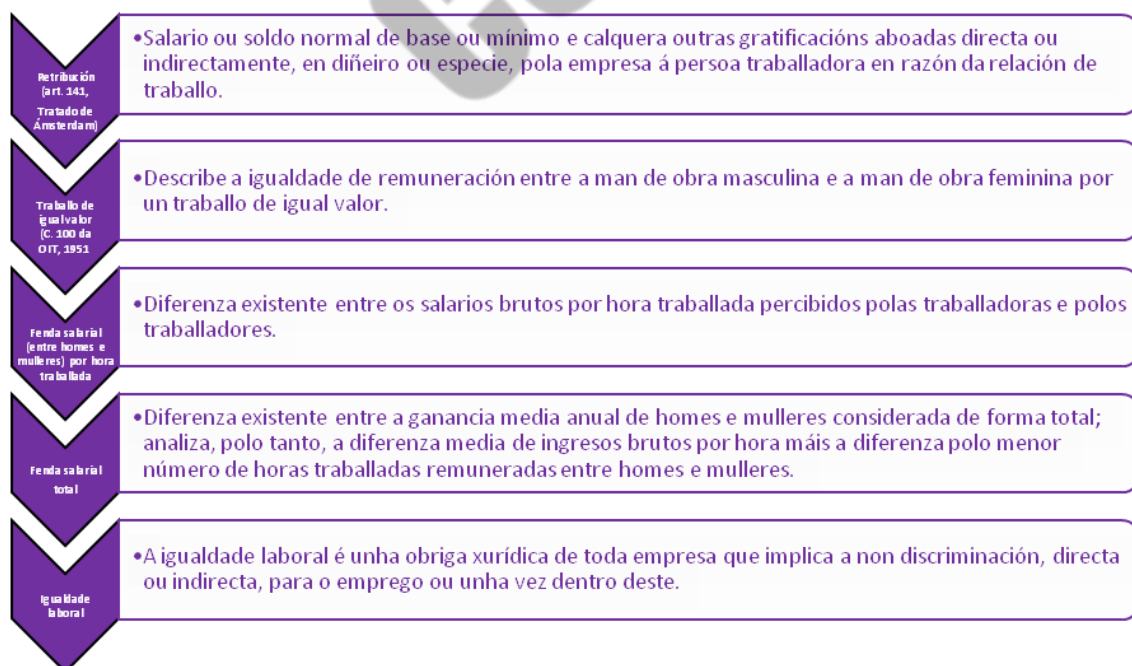
Os factores sociais, legais e económicos que condicionan a fenda salarial de xénero defínena como un concepto máis complexo do que se recolle nas descricións legais («*salario igual por igual traballo*»). Daquela, a súa descrición e contía variará dependendo do organismo que a mida e os parámetros que empregue.

De entre todos os posibles medidores da fenda, expoñeremos aqueles que analizan a súa parte retributiva, sen esquecer que a fenda de xénero inclúe as diferenzas entre mulleres e homes en calquera ámbito: niveis de participación, acceso, dereitos, salarios ou beneficios.

En Galicia, a diferenza salarial por sexos tamén é algo permanente, estrutural, de contía significativa; está presente en todas as realidades e afecta a todas as mulleres.

Terminoloxía lexislativa sobre a fenda de xénero

Así, a **fenda salarial** é a diferenza salarial en contra das mulleres, na que se expresan e materializan as numerosas discriminacións laborais por razóns de xénero que percorren o mercado de traballo.



Para denunciála, servímonos das estatísticas económicas e poboacionais obtidas das fontes oficiais: a Enquisa de poboación activa (en adiante, EPA), as estatísticas salariais recompiladas polo Instituto Nacional de Estatística (INE) e polos indicadores do Instituto Galego de Estatística (IGE) sobre a poboación e a fenda de xénero, en

particular a salarial (Enquisa de estrutura salarial ou EES) e fontes tributarias. A información estatística provén do período 2022 a 2024 porque os organismos que a recompilan aínda están no proceso de provisión de indicadores de xénero sobre o noso mercado laboral, extensos e actualizados anualmente.

Malia non se recoller todos os anos, as cifras manexadas neste informe reflicten unha tendencia interanual similar ao longo do tempo, o que permite extrapolar o observado en anos pasados para compoñer unha fotografía da situación actual.

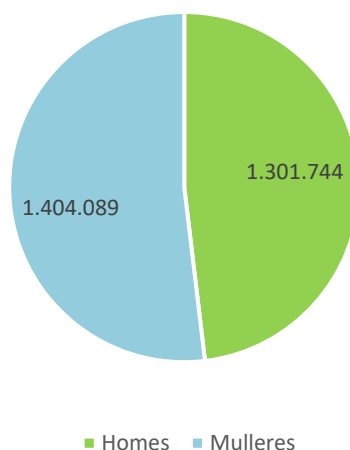
POBOACIÓN GALEGA: A MARCADA FEMINIZACIÓN DO ENVELLECIMENTO POBOACIONAL

Os nesgos inconscientes de xénero continúan propiciando unha sociedade asentada en estereotipos sexistas que se reflicten en peores condicións laborais das mulleres e, finalmente, no desequilibrio do sistema retributivo actual. Trátase dun conxunto de factores relacionados entre si que orixinan diferenzas estruturais entre traballadoras e traballadores.

A información sociodemográfica xa nos alerta da inxustiza da fenda de xénero: as mulleres superan o 51 % da poboación total en Galicia, pero esa maioría numérica non se corresponde coas cifras de actividade ou emprego.

A comparación anual amosa a continuidade na maior cifra de poboación feminina fronte á masculina, así como unha lixeira medra poboacional para ambos os sexos.

Gráfico 1. Poboación galega en 2024



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (Censo de Poboación e Vivenda do INE, 2024)

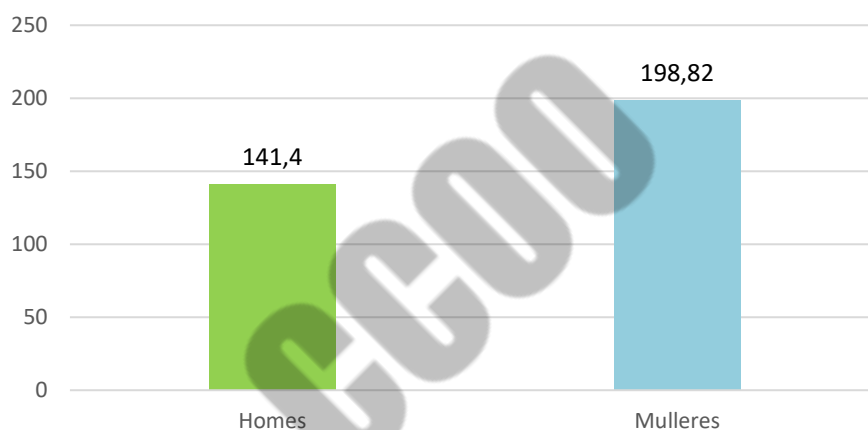
Por provincias, a tendencia mantense ano a ano: Ourense e Lugo suman apenas o 23 % de toda a poboación galega, A Coruña é a provincia máis poboada (1 128 449 habitantes; as mulleres son máis do 52 %), seguida de Pontevedra (947 869 habi-

tantes e máis do 51 % mulleres). En todas as provincias galegas, a cifra de mulleres é superior á de homes.

Os indicadores de envellecemento e sobreenvellecemento calculan a porcentaxe de poboación maior de 64 anos sobre a menor de 16, e da maior de 84 sobre a de menos de 65. Ambos analízanse neste documento porque, amais de seren elevadísimos en Galicia, nas mulleres rexistran aínda cifras máis altas e isto, como veremos, incide directamente na fenda de xénero.

Galicia mantén a tendencia dos últimos anos, é unha das comunidades do Estado máis envellecidas. O gráfico 2 amosa que o índice de envellecemento está tamén fortemente feminizado, cunha diferenza entre mulleres e homes de máis de 57 puntos porcentuais.

Gráfico 2: índice de envellecemento (2023)



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (indicadores demográficos de 2023)

Doutra banda, as cifras do índice de sobreenvellecemento, aínda que non tan altas, tamén reflicten unha clara situación de poboación fortemente envellecida en Galicia, moito máis notable en Ourense e Lugo.

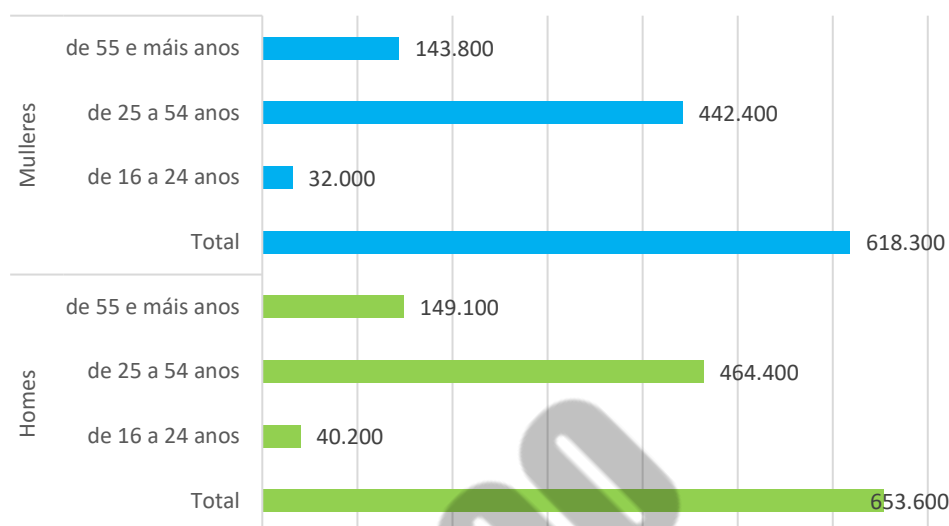
DESIGUALDADES PARA AS MULLERES GALEGAS NO EMPREGO

A desigualdade comeza no ámbito social e trasládase ao laboral (económica —en salarios e prestacións—, tipo de contratación e condicións de traballo), acadando as cifras máis altas na análise das pensións.

Para entender as causas desa desigualdade, analízanse a seguir os datos do último trimestre do 2024 da EPA (segundo datos do Instituto Galego de Estatística).

No gráfico 3 vese que de 1 271 900 persoas activas² no último trimestre de 2024 en Galicia, o 51,39 % foron homes fronte ao 48,61 % de mulleres. Tendo en conta que hai máis mulleres ca homes en Galicia, xa chama a atención que a poboación activa sexa máis elevada entre os homes e, isto, en todas as franxas de idade (aínda que no total falemos dunha fenda de apenas o 3 %).

Gráfico 3: Poboación activa no 3º trimestre de 2024, en Galicia, por rangos de idade



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA 2024)

Na cifra de persoas activas por sectores tamén se reflicte a fenda de xénero, especialmente nos máis masculinizados, como a construción, onde as mulleres aínda son residuais en comparación cos homes.

Táboa 1: Poboación activa por sectores, terceiro trimestre de 2024

Galicia	Total	Homes	Mulleres
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	59.700	34.600	25.100
Pesca e acuicultura	18.300	14.200	4.100
Industria	197.600	140.600	57.000
Construción	86.700	79.600	7.100
Servizos	852.600	353.400	499.300
Persoas paradas (buscan 1º emprego)	11.600	6.800	4.800
Persoas paradas (máis dun ano sen traballar)	45.300	24.400	20.900

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA 2024)

Doutra banda, a táboa é representativa do sector máis feminizado en Galicia: do total de poboación activa, máis do 39 % son mulleres no sector servizos e os homes, case o 28 %. Estas cifras, na comparación intersectorial, implican que do total de mulleres activas en Galicia no último trimestre de 2024, máis do 80 % traballaban ou buscaban emprego no sector dos servizos e, do total de homes activos, eran máis do 54 %.

²A poboación activa constitúena todas as persoas en idade laboral (entre 16 e 64 anos) que traballan nun emprego remunerado ou se atopan en proceso de busca dun —paro rexistrado—.

Tamén é interesante observarmos a poboación activa por provincias. Arredor do 77 % da poboación activa galega concentrábase, no último trimestre de 2024, entre A Coruña (527 000 persoas activas, das cales 254 500 eran mulleres) e Pontevedra (de 461 800 persoas activas, 226 100 eran mulleres).

Actividade, ocupación e desemprego

Como vimos expoñendo nos últimos anos, a fenda de xénero iníciase no mercado laboral desde o ingreso nel. Así, as taxas de ocupación do 2024 amosan unha fenda duns 8 puntos entre mulleres e homes (a taxa de ocupadas en 2024, en Galicia, era do 44,5 % fronte á taxa de ocupación do 52,3 % dos homes).

En termos interanuais (2023-2024), porén, o incremento na ocupación feminina foi unhas décimas máis elevado ca o da ocupación masculina.

Doutra banda, coma todos os anos, o desemprego é algo maior no caso das traballadoras galegas, cunha taxa do 10 % en 2024, fronte á do 8,8 % dos homes. De novo, interanualmente, diminuíu algo máis (apenas unhas décimas) a taxa de desemprego feminina en relación coa masculina.

Ao mesmo tempo, con respecto ao 2023 (mesmo coas cifras do 2019) observamos un estancamento, xa que a suba na ocupación ou a baixa no desemprego son mínimas, tanto para mulleres como para homes.

Táboa 2. taxas de actividade, ocupación e paro en 2019, 2023 e 2024

TAXAS	Mulleres			Homes		
	2019	2023	2024	2019	2023	2024
T. Actividade	49,1%	49,2%	49,4%	57,6%	57,2%	57,3%
T. Ocupación	42,8%	44%	44,5%	51,4%	52,1%	52,3%
T. Paro	12,8%	10,5%	10%	10,7%	8,9%	8,8%

FONTE: Elaboración propia con datos do IGE (EPA)

En conxunto, a fenda na ocupación galega supón case un 4 % en favor dos homes, cando —recordemos— a poboación feminina é máis numerosa ca a masculina en todas as franxas de idade.

A fenda de xénero no mercado salarial galego tamén se diferencia por sectores económicos. En Galicia, o sector con maior ocupación, tanto masculina como feminina, é o dos servizos. Neste sector, a porcentaxe de ocupación feminina é a máis elevada sobre o total da ocupación (hai 461 600 mulleres ocupadas, o que equivale ao 40,9 % da ocupación total).

FENDA DE XÉNERO NA TAXA DE PARO 1,2 %

Táboa 3. % de poboación ocupada por sector económico (CNAE 2009), Galicia, 2023

2023	TOTAL	AGRICULTURA E PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVIZOS
Total	100,00%	6,57%	14,90%	6,85%	71,69%
Homes	51,89%	4,48%	10,33%	6,29%	30,78%
Mulleres	48,12%	2,08%	4,57%	0,56%	40,90%

FONTE: elaboración propia con datos do IGE
(extraídos da Consellería de Emprego, Economía e Industria)

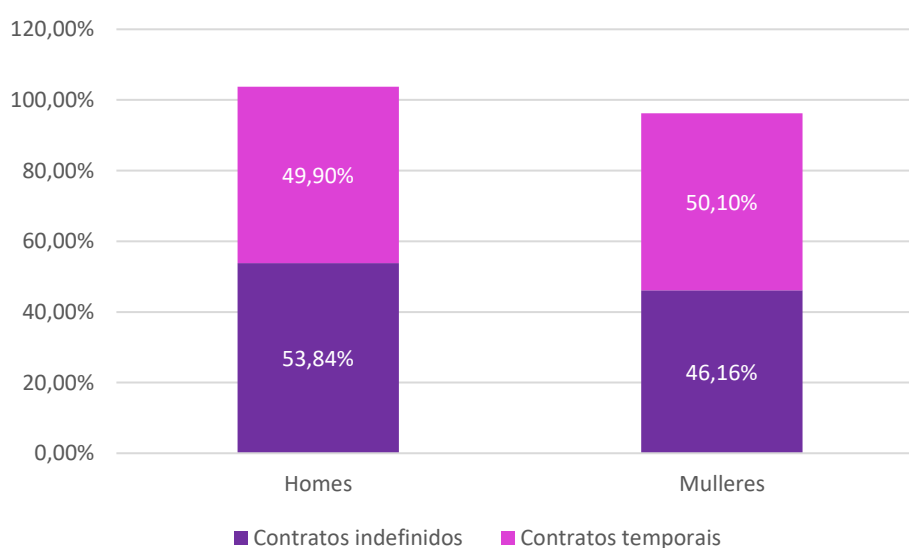
Na táboa 3 aprécianse esas claras diferenzas entre sexos en todos os sectores de ocupación segundo CNAE, pero tamén remarcan o factor común: todos teñen ocupacións residuais en comparación coas cifras dos servizos. De feito, que o sector dos servizos sexa o que ten maior ocupación proporciona unha lectura interesante, pois nel a ocupación feminina supera a masculina en case 8 puntos durante o ano 2023.

En cifras absolutas, Galicia remataba o ano 2024 con 123 126 persoas paradas, das cales eran mulleres 71 779. Así, mentres que a fenda na taxa de desemprego non é moi marcada entre traballadoras e traballadores, a fenda de xénero no paro rexistrado (a diferenza entre a porcentaxe de mulleres e homes en paro) ascendeu a un 16 %.

Temporalidade e parcialidade

Outra parte da fenda no mercado salarial galego sitúase, como vimos, nos tipos de contratos: para as mulleres, o predominante é o temporal, cunha porcentaxe por riba do 50 % do total de contratos femininos; no caso dos homes, a contratación temporal non pasa do 49 %.

Gráfico 4. % de contratos temporais e indefinidos en Galicia, en 2024



FONTE: elaboración propia con datos do IGE
(extraídos da Consellería de Emprego, Economía e Industria)

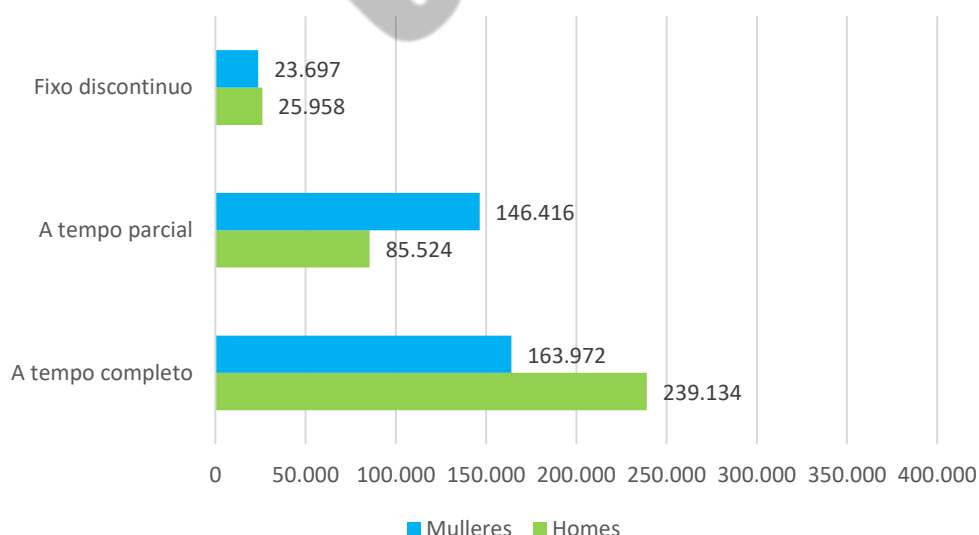
Tamén se aprecia nos últimos anos a diminución paulatina da contratación temporal nas mulleres, desde que a reforma laboral eliminou os contratos por obra ou servizo, polo que este tipo de contratación é cada vez máis igualitaria. O mesmo ocorre no caso da contratación indefinida, pois as cifras intersexo fóronse achegando estes últimos anos. Porén, a interinidade segue a ser unha contratación temporal fortemente feminizada e demasiado habitual.

Na análise da contratación rexistrada en 2024 en Galicia por provincias destaca a acumulación na Coruña e Pontevedra de máis do 80 % dos contratos (en xeral, para todas as modalidades e tanto para homes coma para mulleres), fronte ao arredor do 18 % da acumulación da contratación nas outras dúas provincias; delas, Ourense é a que peor parte leva, con apenas o 8,5 %. Estas cifras responden ao forte envellecemento da poboación de Lugo e Ourense, fronte á notable diferenza coas outras dúas provincias, con máis poboación en idade de traballar. Porén, os fixos discontinuos semellan estar acurtando a fenda entre mulleres e homes, sendo de 5 puntos máis a cifra masculina ca a feminina.

Canto aos contratos segundo o tipo de xornada, tamén se pode afirmar que o tempo parcial segue feminizado: máis do 63 % dese tipo de contratación foi recaer nas mulleres.

No gráfico 5 obsérvase que, pola contra, as xornadas a tempo completo seguen altamente masculinizadas. Así, en 2024, a contratación masculina a tempo completo ascendía a case o 60 %, fronte a apenas o 40 % que correspondeu ás mulleres.

Gráfico 5. Contratos a tempo parcial e a tempo completo en Galicia, en 2024



FONTE :elaboración propia con datos do IGE
(extraídos da Consellería de Emprego, Economía e Industria)

As cifras amosan que a segregación laboral por sexos continúa prexudicando máis as mulleres. Aínda que en termos interanuais podemos ser cautamente optimistas,

outro ano máis a actividade, a ocupación e a contratación indefinida ou a xornada completa aínda inclinan a fenda desfavorablemente para as mulleres.

Canto á taxa de actividade, a fenda acurtouse apenas unhas décimas con respecto a anos anteriores, como ocorreu coa fenda de paro.

FENDA DE XÉNERO NA TAXA DE ACTIVIDADE 7,9 %

É interesante coñecer os datos da poboación inactiva en Galicia segundo o motivo desa inactividade.

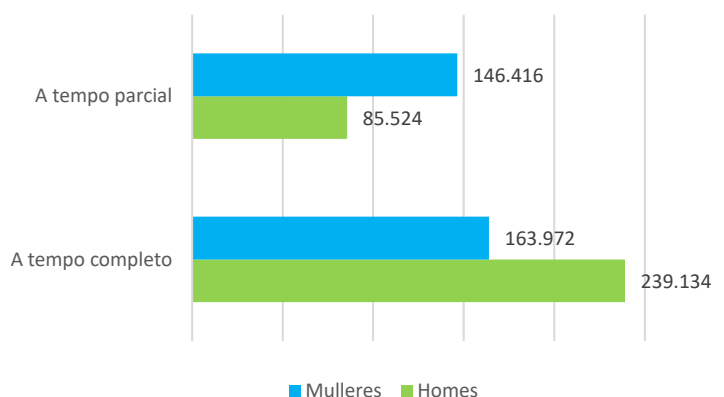
Táboa 4: Poboación inactiva por clase principal de inactividade, 3º trimestre de 2024, en Galicia

	Total	Homes	Mulleres
Total	1.101.600	478.800	622.800
Estudante	161.800	76.700	85.100
Persoaxubilada	541.600	297.400	244.200
Labores da casa	163.200	21.200	142.000
Persoa con incapacidade permanente	57.700	32.000	25.800
Percibindounha pensión distinta da xubilación	150.400	34.100	116.300
Outra	14.300	9.000	5.300
Non sabe. Non refire estado de inactividade	12.600	8.500	4.100

FONTE :elaboración propia con datos do IGE (EPA)

Na variable «labores da casa»,³ as mulleres representan máis do 87 %, é dicir, segue fortemente feminizada. A poboación inactiva é a que non se clasifica nin como activa nin como ocupada (ou parada), polo que se entende que a fenda se cebe no sexo máis precarizado, que é o que máis paro ou maior inactividade rexistra.

Gráfica 6: Poboación ocupada segundo tipo de xornada (2024, Galicia)



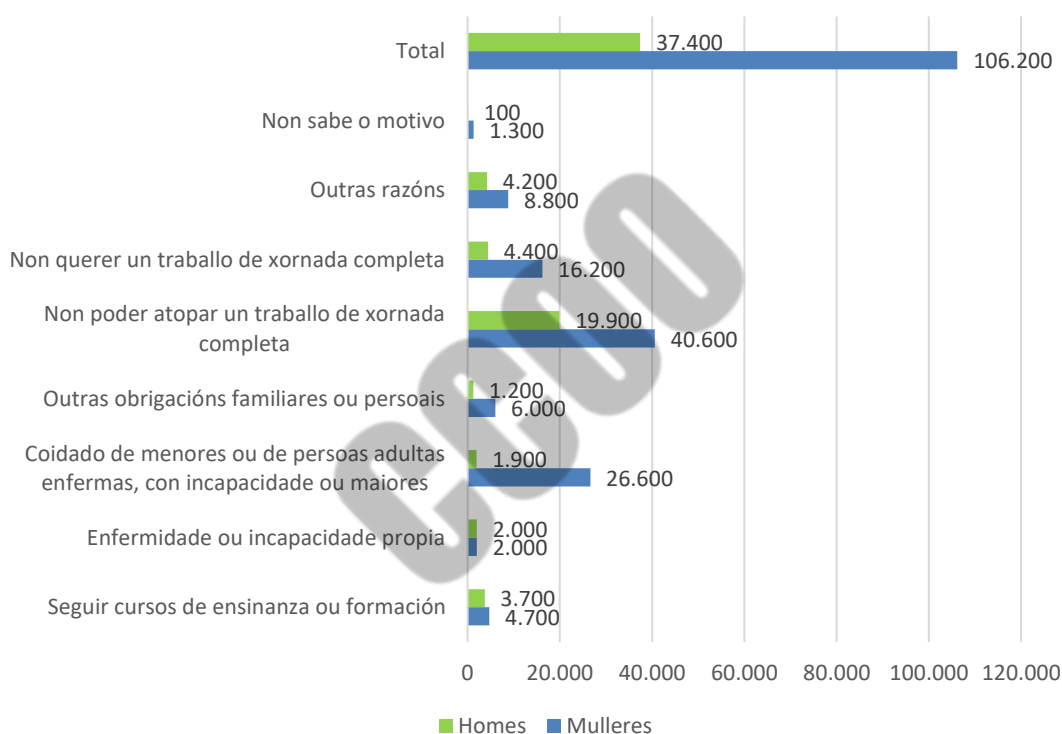
FONTE: elaboración propia con datos do IGE (Datos da Consellería de Economía, Emprego e Industria)

³Labores da casa é a nomenclatura que emprega a EPA. Nós cremos que debería actualizarse coa denominación de «traballo no fogar».

Cómpre facer unha análise específica da parcialidade e as súas causas. Os motivos da parcialidade explican tamén de forma notable a fenda de xénero: coma en anteriores anos, as mulleres teñen moita máis parcialidade na contratación ca os homes. É moi reveladora a elevada cifra dos contratos a tempo parcial non voluntarios, moitos deles por coidados.

A gráfica⁷ relaciona a cifra de persoas ocupadas a xornada parcial co motivo desa parcialidade. As barras que representan o «total» reflicten a feminización da parcialidade na ocupación en Galicia. De feito, a fenda da parcialidade ascendeu a máis do 26 % entre ocupadas e ocupados.

Gráfica 7 : Poboación ocupada a tempo parcial e motivo desa xornada parcial (3º trimestre do 2024 en Galicia)



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

A fenda acumúlase sobre todo na «ocupación parcial debida ao coidado de menores ou de persoas adultas enfermas, con incapacidade ou maiores», pois está feminizada en máis do 93 %; tamén na «ocupación parcial por mor doutras obrigas familiares ou persoais», feminizada nun 82 %.

Hai 40 600 ocupadas galegas a xornada parcial porque «non poden atopar un traballo a xornada completa», fronte a 19 900 homes (isto é, o 67,11 % da variable está feminizada). Este motivo é o que ten máis peso en ambos os sexos: no III trimestre do 2024, alegaban este motivo o 53,21 % dos ocupados a xornada parcial e o 38,23 % no caso das ocupadas parciais.

A segunda razón que maior porcentaxe de mulleres declaran para traballar a xornada parcial é a dos coidados: ascende ao 25 % do total de ocupadas en xornadas parciais; os homes ocupados a tempo parcial por esta razón apenas chega ao 5 % do total en xornada parcial.

Os *factores invisibles* —relacionados directamente coa cultura patriarcal dominante—son os que están tras a elevada cifra de ocupadas a xornada parcial «porque non queren traballar a xornada completa» (arredor do 78 % desa variable está feminizada, isto é, 16 200 mulleres fronte a 4400 homes).

En conxunto, das 231 940 persoas que traballaban a xornada parcial en Galicia en 2024, o 63,13 % foron mulleres, mentres que case o 60 % das persoas que traballaban a xornada completa foron homes.

FENDA DE XÉNERO NA PARCIALIDADE 26,25%

As estatísticas máis elementais —actividade, ocupación, tipo de contratos e desemrego—abondan para evidenciar os efectos discriminatorios da fenda de xénero no mercado laboral galego. Pero malia que as cifras evolucionan, paulatinamente, de forma positiva, a nosa loita debe manterse firme para que non se estanque ou, peor aínda, para evitar que retroceda.

O lixeiro retroceso que experimenta a fenda de xénero no mercado laboral galego, ano tras ano, deixa patente que a defensa sindical dunha política laboral antidiscriminatoria desde a negociación de plans de igualdade, a reforma laboral e a normativa vixente neste materia promoven a mellora lenta pero constante.

Táboa 5: Porcentaxe de afiliación á SS en Galicia no 2024

RÉXIMES	Afiliadas	Afiliados
R. xeral S	50,66%	49,34%
R. especial agrario	28,72%	71,28%
R. especial empregadas/os do fogar	97,60%	2,40%
R. especial de autónomas/os	40,84%	59,16%
R. especial do mar	23,25%	76,75%
Total	49,19%	50,81%

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

A evolución da fenda nos distintos réximes de afiliación á seguridade social é residual e débese, máis aló da escasa medra da afiliación feminina, ao leve descenso da afiliación masculina.

A comparanza entre a afiliación feminina e a masculina por réximes non deixa lugar a dúbidas: a porcentaxe de homes afiliados ao réxime de persoas empregadas do fogar en Galicia medrou unhas décimas en termos interanuais; pero no 2024, a cifra de mulleres afiliadas nese réxime ascendeu a 22 167, mentres que a de homes apenas alcanzou os 546.

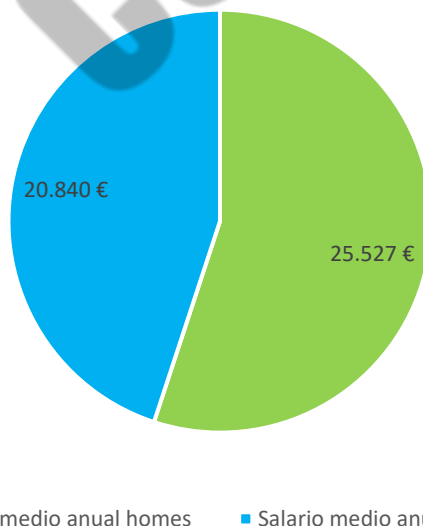
No réxime máis masculinizado, o especial do mar, atopámonos con que había 14 075 homes afiliados fronte a 4264 mulleres. Porén, non é salientable se temos en conta que se trata do réxime máis minoritario, cunha afiliación que apenas chega ao 1,71 % sobre o total de afiliación en 2024 en Galicia.

O réxime xeral é ao que cómpre prestar maior atención, pois acumula máis do 76,54 % do total da afiliación. Ségueno moi de lonxe o de persoas autónomas, con apenas o 19 % do total de afiliación; neste medrou a cifra de homes e de mulleres, aínda que a diferenza é mínima, de apenas un punto porcentual. Aquí, os homes acumulaban arredor do 59 %, mentres que a mulleres apenas chegaban a o 40 %.

Así, a táboa 5 é outro recordatorio desa desigualdade de xénero presente no mercado laboral galego.

A fenda salarial

Gráfico 8: Salario medio anual das persoas asalarizadas en Galicia (2023)



FONTE: elaboración propia con datos do IGE extraídos da Axencia estatal tributaria, mercado de traballo e pensións

As cifras do salario medio anual non mostran un progreso significativo, aínda que si podemos afirmar que a fenda na media salarial de xénero do 2021 e do 2023 se reduciu unhas décimas, situándose no período de análise no 22,49 %. Ademais de ser aínda moi elevada, a suba dese salario medio foi superior no caso dos homes, en

termos absolutos. Así, o salario medio feminino segue sendo arredor do 81 % do masculino, co cal, a fenda na estrutura salarial continúa a soste o argumento de que as mulleres traballan «gratis» arredor dun par de meses ao ano en Galicia.

Táboa 6: Ganancia media anual (€) das persoas traballadoras por tipo de contrato (2022)

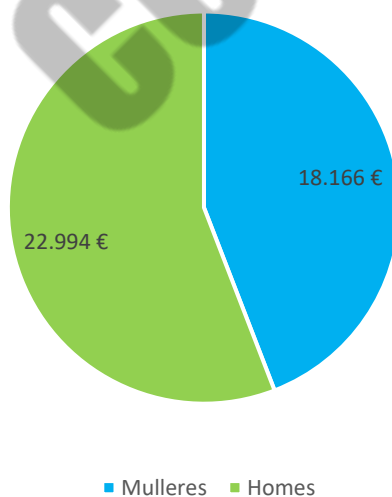
Fenda salarial	Indefinidos	Temporais
Mulleres	21.729 €	23.125 €
Homes	27.066 €	22.821 €
Total	24.326 €	22.998 €

FONTE: IGE. Enquisa de estrutura salarial (EES), 2022

A comparación da media salarial anual entre contratación temporal e indefinida confirma que cómpre mellorar as condicións salariais no seo da negociación colectiva pois, aínda que a normativa deixa claro que supón discriminación cobrar menos por traballos de igual valor, a realidade é que a temporalidade significa gañar menos por traballar menos tempo, aínda facendo o mesmo traballo.

Esta é unha das razóns máis importantes para esforzarnos en reducir ao máximo posible a temporalidade no mercado laboral galego e, isto, en beneficio tanto de traballadoras como de traballadores.

Gráfico 9: Salario mediano anual en Galicia (2022)



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (extraídos da Enquisa de estrutura salarial,EES, 2022)

Do mesmo xeito que se fai nos rexistros retributivos das empresas, na nosa análise incluímos, amais da media salarial, a mediana; porque a primeira pode camuflar á alza a fenda de xénero e, en xeral, a realidade dos salarios en Galicia, mentres que a mediana nos achega a unha situación máis acorde co conxunto de salarios galegos.

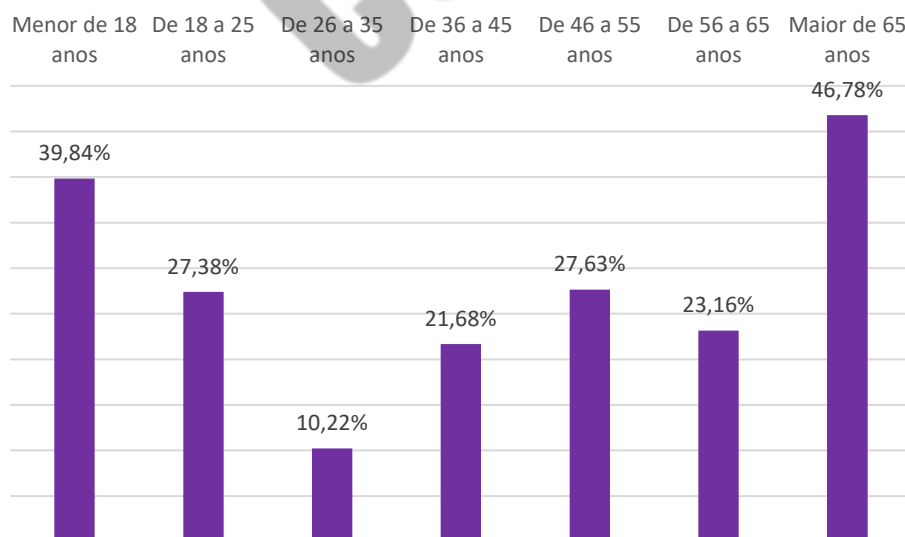
Como representamos no gráfico 9, no ano 2022 a fenda de xénero na mediana salarial en Galicia ascendía a 26,58 %: os salarios medianos de homes non alcanzaban os 23 000 € e os das mulleres quedaron rozando os 18 000 €.

NOTA: Empregamos estas dúas medidas centrais porque, mentres que a media aritmética é o valor medio dun conxunto de datos, a mediana⁴ é o valor que se atopa no centro dun conxunto de datos ordenados. Isto quere dicir que a media sendo a suma de todos os valores no conxunto de análise, dividida polo número total de valores, é sensible a valores atípicos ou extremos (que poden alterala e mesmo distorcela), mentres que a mediana representa o valor central dun conxunto de datos, polo que será menos susceptible aos valores atípicos.

A fenda nas pensións

A fenda salarial tamén varía segundo a idade de mulleres e homes; son tres os grupos de idade nos que difire considerablemente a fenda total, como se aprecia na gráfica 10. A maior fenda salarial de xénero sófrena as mulleres despois da idade da xubilación porque esa fenda intersecciona coa fenda xeracional, pois o salario deste grupo é moito menor ca a media, tanto para homes (os asalariados de máis de 65 anos tiveron unha percepción salarial media de 28 661 €) como para as mulleres (as asalariadas percibiron, de media, 19 527 € nese grupo de idade). En termos relativos, estas cifras supoñen unha fenda salarial de xénero que rozou o 47 %.

Gráfico10: Fenda nos salarios galegos das persoas asalariadas segundo grupo de idade (2023)



FONTE: Elaboración propia con datos do IGE (extraídos da Enquisa de estrutura salarial (EES), 2023)

No grupo de idade de menores de 18 anos, a fenda salarial tamén se desvía moito da xeral, aínda que ten un peso mínimo sobre o total de persoas asalariadas (2035

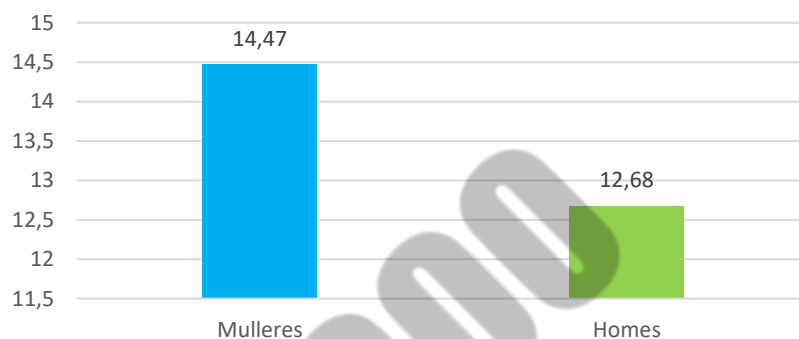
⁴O resultado da mediana, como valor que se atopa no centro dun conxunto de datos ordenados, calcúlase ordenando primeiro os valores do conxunto (por orde ascendente, normalmente) e, despois, marcando o valor que se atope no medio.

asalariadas e asalariados nese grupo de idade); esa fenda da media salarial de mulleres e homes ascendeu a case o 40 %.

FENDA SALARIAL 22,49%

É importante salientar que a fenda de xénero no mercado laboral galego expón moito máis as mulleres ca os homes ao perigo de acabar en situación de pobreza extrema. Isto corrobora a taxa de risco de pobreza do 2023, que presentamos no gráfico 11.

Gráfico11: Fenda na taxa de risco de pobreza en 2023, en Galicia



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (extraídos da Enquisa estrutural fogares, 2023)

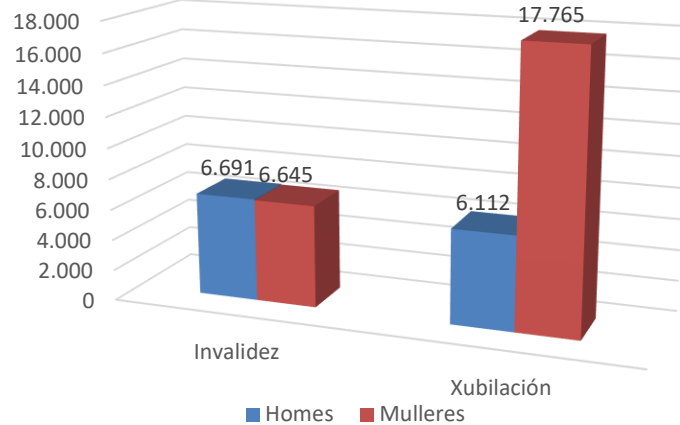
Pensións, xubilacións e discriminación de xénero

As maiores desigualdades na fenda vital prodúcense na percepción das pensións, que reflicten a feminización do índice de envellecemento e sobreenvellecemento en Galicia. As diferenzas salariais debidas ás diferentes causas expostas e outras que veremos máis adiante (lagoas na cotización pola feminización dos coidados, que inclúen reducións de xornada, excedencias, longos períodos de inactividade...) e a elevada cifra de mulleres maiores e moi maiores en Galicia provocan que a precariedade e o risco de exclusión social das mulleres medren exponencialmente co paso dos anos.

As pensións de xubilación non contributivas⁵ están feminizadas (en 2023, as de mulleres acumularon máis do 73 % do total de pensións de xubilación non contributivas; gráfico 12).

⁵Pensións non contributivas define aquelas retribucións percibidas por poboación que non alcanzou o límite legal de cotización exixible (entre outros requisitos) para optar a unha de natureza contributiva.

Gráfico 12: Número de persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo o tipo de pensión en Galicia (2023)



Fonte: elaboración propia con datos do IGE, tomados da Consellería de Política Social

Entre 2021 e 2023, porén, a suba absoluta desa cifra non foi moi notable (sumou apenas 19 mulleres máis con ese tipo de pensión).

A fenda de xénero é importante nas pensións contributivas: na media en euros, as das mulleres son menores en todos os casos; nas pensións por xubilación, a diferenza entre a retribución de mulleres e de homes é, en cifras absolutas, de 468 €.

Táboa 7: Importe medio das pensións contributivas en Galicia (2023)

Pensións contributivas	Homes	Mulleres
Incapacidade permanente	1.074 €	911 €
Xubilación	1.378 €	910 €
Viuvez	504 €	750 €
Orfandade	473 €	474 €
Favor familiares	605 €	635 €
Total	1.255 €	833 €

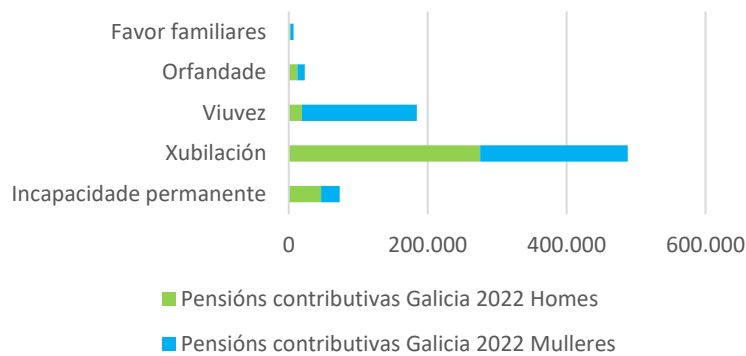
Fonte: elaboración propia (IGE, estatísticas de pensións da Seguridade Social)

Na comparativa por sexos da poboación que percibe unha pensión contributiva, obsérvase que as mulleres, sendo máis numerosas a partir da idade legal da xubilación, porén son bastantes menos recibindo unha pensión de xubilación.

As pensións de incapacidade permanente e xubilación xeral correspóndenlles nun 42 % aos homes.

Doutra banda, máis do 88 % das pensións contributivas de viuvez cobráronas mulleres durante o período de análise, mentres que as pensións contributivas por incapacidades permanentes están masculinizadas en máis dun 73 %.

Gráfico 13: Número de persoas beneficiarias de pensións contributivas da Seguridade Social segundo o tipo de pensión en Galicia (2022)



Fonte: elaboración propia con datos do IGE, tomados da Consellería de Política Social

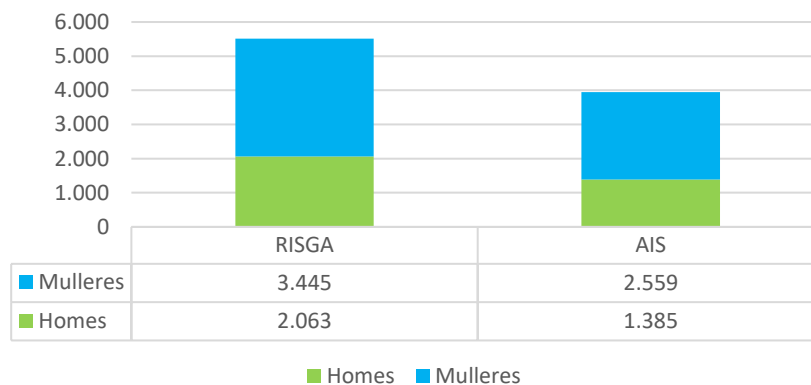
Estes datos confirman con rotundidade a fenda nas pensións e a súa medra con respecto ás fendas que a preceden.

Para entender mellor a situación de maior vulnerabilidade económica das mulleres por mor das fendas no mercado de traballo, cómpre referirse á poboación galega en risco de exclusión social e comparala co conxunto da poboación galega: aínda que en termos absolutos se trata de 9452 persoas, apenas representan un 0,35 % sobre o censo poboacional galego en 2023.

Porén, parécenos ilustrativo incluír a gráfica 14, pois nela apreciase que, efectivamente, as mulleres tamén son as maiores prexudicadas desa pequena porcentaxe de poboación: sofren maior pobreza socioeconómica ca os homes durante o período de estudo.

A gráfica recompila o número de persoas beneficiarias da RISGA e as AIS, dúas prestacións establecidas para facilitar a supervivencia das persoas en situación de exclusión e sen recursos: no período analizado, o 63 % desas persoas eran mulleres.

Gráfico 14: Persoas beneficiarias da RISGA⁶ e das AIS⁷ (Galicia, 2023)



FONTE: elaboración propia con datos do IGE, tomados da Consellería de Política Social

⁶Renda de integración social de Galicia

⁷Axudas de inclusión social

Tanto no conxunto de Galicia como por provincias, as pensionistas superan en número os pensionistas (a diferenza oscila apenas entre o 49 % dos homes e o 50 % das mulleres). Ourense é a excepción, pois a porcentaxe de mulleres pensionistas ascendía a máis do 51 % fronte ao 48 % de homes pensionistas. Ademais, nesta provincia a cifra media de pensión foi máis baixa, especialmente para as mulleres: 919,06 €, o cal representa unha fenda provincial de xénero de máis do 25 %, fronte aos 1156,50 € de media da pensión dos homes. En comparación co resto de provinciais, é a fenda de xénero máis baixa de toda a comunidade autónoma, mentres que é a máis elevada por número de pensionistas (máis do 7 % de diferenza entre o número de pensionistas homes e mulleres).

Táboa 8: Fenda de xénero na media do importe da pensión (2023)

Galicia	31,72%
A Coruña	33,50%
Lugo	26,00%
Ourense	25,84%
Pontevedra	33,75%

FONTE: elaboración propia (IGE, datos dos ficheiros da Seguridade Social)

En definitiva, a diferenza que van acumulando homes e mulleres entre o período laboral activo e a xubilación evidencia a discriminación das mulleres que, polas causas estruturais que mencionamos (carreiras profesionais con maiores lagoas, temporalidade e máis parcialidade, etc.), non teñen acceso ao prototipo de vida laboral sobre o cal se construíu o sistema de pensións orixinalmente (o suxeito tipo foi un home que traballaría a xornada completa e sen interrupcións ao longo da súa vida laboral). A conciliación, os coidados da familia e do fogar son a base desa penalización sobre os salarios e retribucións femininas.

Con todo, tomando as cifras de informes anteriores, compróbase que tamén nas pensións se está a reducir a fenda paulatinamente.

FENDA NAS PENSIONES 31,72%

CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE EN GALICIA

O asentamento na división sexual do traballo da nosa estrutura socioeconómica implica que case todos os coidados recaen sobre as mulleres; velaí unha das principais causas da desigualdade económica entre sexos.

O Estatuto das persoas traballadoras e a negociación colectiva, incluídos os plans de igualdade, recoñecen unha serie de dereitos de conciliación ás persoas traballado-

ras. Moitos deles implican perda de poder adquisitivo —presente e futuro—, como as reducións de xornada e as excedencias. Malia os avances na lexislación, como as estruturas organizativas da sociedade non cambiaron significativamente, estes dereitos recaen na súa maioría sobre as mulleres.

Hoxe en día, para modificar roles de conduta sexistas, está regulado que todos eses dereitos son individuais e de corresponsabilidade; pero a persistente fenda salarial (nos fogares onde muller e home traballan, habitualmente o salario máis baixo será o da muller) unida aos costumes machistas sosteñen unhas cifras de conciliación laboral excesivamente feminizadas.

A FENDA NOS COIDADOS

Táboa 9: Fenda de xénero nos coidados (2023)

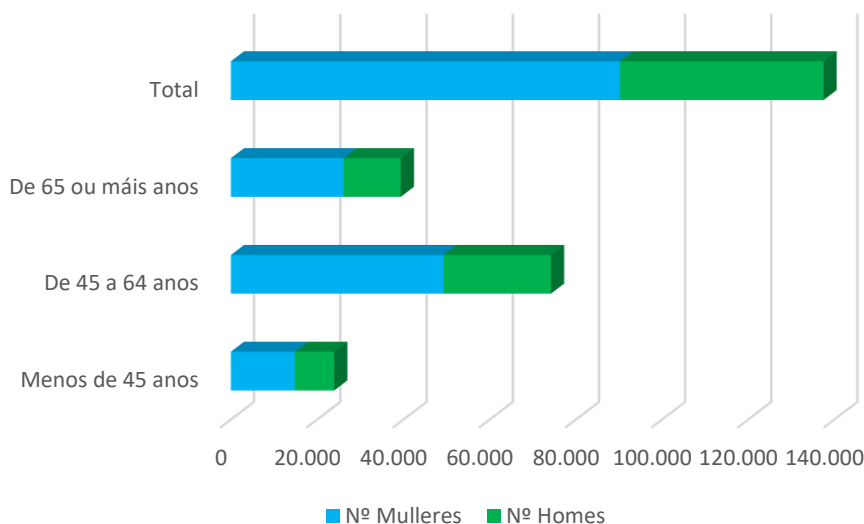
Persoas de 18 a 64 anos, segundo se fagan cargo do coidado de fillos/as propios/as ou da parella menores de 15 anos, ou do coidado de familiares dependentes de 15 ou máis anos	Total	% Mulleres		
		Pers. ocupadas	Pers. Paradas	Pers. Inactivas
Total	54,86%	49,21%	62,03%	75,27%
De fillos propios ou da parella menores de 15 anos	51,61%	46,63%	63,44%	80,15%
De familiares dependentes	64,08%	62,10%	52,29%	69,43%
De fillos propios ou da parella menores de 15 anos e familiares dependentes	61,51%	50,73%	74,36%	86,11%

FONTE: elaboración propia (IGE, EPA)

As estatísticas oficiais non adoitan actualizarse anualmente. Con todo, aplícanse as achegas necesarias para realizar unha análise aproximada sobre o tipo de conciliación en Galicia. Así, segundo os datos do Ministerio de Traballo e Inmigración, en 2023, as mulleres representaron máis do 83 % do total das persoas que se acolleron a unha excedencia por coidado de menor fronte apenas o 13,47 % dos homes.

A evolución da situación demográfica inclina os coidados cara ás persoas dependentes, pois, sendo menor o número de mulleres que coidan familiares dependentes que o das que coidan menores, a porcentaxe relativa das primeiras é elevada.

Gráfico 15: Nº de persoas cuidadoras de persoas con dependencia (2023)



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE (Enquisa estrutural dos fogares)

Ademais, mentres que entre as persoas ocupadas se reparte de maneira equitativa o coidado de menores de 15 anos, é entre as persoas paradas e as inactivas onde a fenda dos coidados segue a ser elevada, como podemos observar na táboa 9. As mulleres inactivas acumulan máis do 75 % do total dos coidados; isto indica que esa inactividade vén en moitos dos casos imposta pola estrutura social predominante e os nesgos de xénero (a división sexual do traballo que xa mencionamos).

O 83,6 % das mulleres cuidadoras de persoas con dependencia tiñan, no 2023, máis de 45 anos de idade.

Ademais, na gráfica incluíuse a columna dos totais por amosar a fenda dos coidados. As mulleres fixéronse cargo da dependencia en Galicia nunha porcentaxe de máis do 65,6 %: 90 205 mulleres coidaron de persoas con dependencia fronte a 47 308 homes que exerceron de cuidadores.

Repetindo patróns interanuais, estas cifras amosan a feminización da conciliación sumada á falta de corresponsabilidade. Pero, como en todas as demais fendas aquí analizadas, a incidencia desa feminización reduciuse de forma escasa pero paulatina nos últimos anos.

Tamén foron mulleres o 73,71 % das cuidadoras de persoas con dependencia, que tiveron que reducir ou renunciar ao traballo remunerado ou aos estudos por mor deses coidados. En cifras absolutas, foron 8837 cuidadores fronte a 24 775 cuidadoras.

En definitiva, a responsabilidade dos coidados imposta tradicional e socialmente ás mulleres repercútelles directamente na menor vantaxe e maior debilidade da súa posición no mercado laboral, como reflicten as razóns tras a fenda na parcialidade.

Como se mostraba na táboa 4, a inactividade por labores da casa é outra das razóns polas que a fenda dos coidados é tan elevada en Galicia.

Estas cifras continúan descendendo con respecto a anos anteriores, tanto para os homes nesta situación como para as mulleres. Porén, a diferenza entre uns e outras non se reduce practicamente.

Por outra banda, as cifras que relacionan os coidados coa ocupación mostran un panorama onde a chamada «dobre xornada» das mulleres non semella reducirse. O exercicio dos dereitos de conciliación ou as xornadas parciais por coidados, ambos feminizados en extremo, seguen enraizados no noso mercado laboral e impiden un descenso máis rápido da fenda salarial. En definitiva, a fenda dos coidados non se reduce con respecto ao ano anterior.

FENDA NOS COIDADOS⁸ 47,91 %

Así, como denunciabamos o pasado 22 de febreiro, Día da Igualdade Salarial, a fenda nos coidados —coas consecuentes reducións, días non retribuídos e excedencias— e as fendas da parcialidade e da temporalidade tradúcense nese tempo anual no cal as mulleres «traballan gratis», é dicir, representa esa parte do salario que deixan de percibir por mor da fenda.

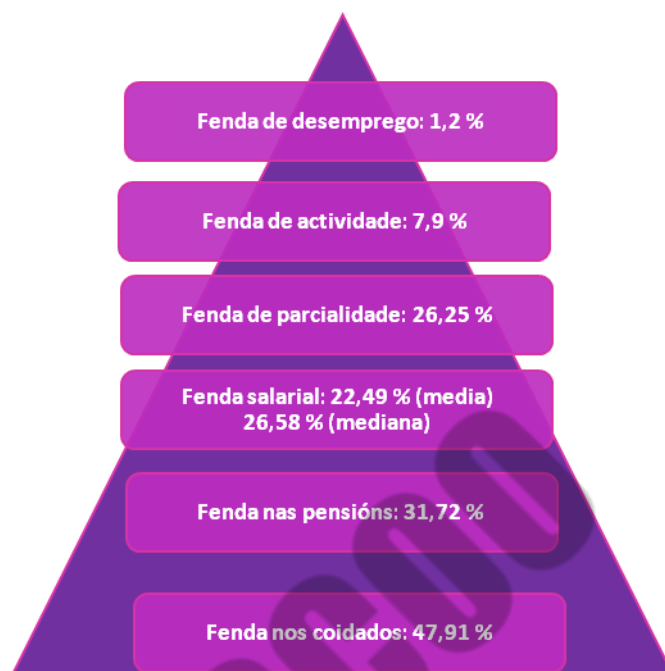
Desde o punto de vista da saúde laboral con perspectiva de xénero —máis aló das mulleres coidadoras que non perciben salario porque están en situación de inactividade—, cómpre loitar fronte ao notable desgaste que causa a dobre xornada en quen compaxina traballo con coidados: a carga mental das persoas coidadoras traballadoras pode repercutir na súa saúde e xerar riscos laborais relacionados co cansazo e a fatiga física e mental; pode ser fonte de accidentes de traballo que, cuns coidados públicos accesibles e de calidade ou mellor conciliación, xornadas máis curtas pero sen perda económica, etc., poderían eliminarse ao tempo que se estreitaría a fenda salarial.

Se facemos fincapé na corresponsabilidade neste punto é, precisamente, porque a corresponsabilidade non só distribúe entre dous a carga da dobre xornada, senón que promoverá relacións máis estables das mulleres co emprego. Ademais, cando se consiga que as Administracións públicas poñan en marcha e manteñan máis infraestruturas e servizos de coidados profesionalizados e ben remunerados, a corresponsabilidade exercerase de maneira efectiva e non deficitaria; entón estaremos máis preto de erradicar as discriminacións sociais que derivan da responsabilidade feminina dos coidados.

⁸ Baseamos esta fenda nos datos da EPA relativos á suma das persoas ocupadas segundo os motivos polos que optan por unha xornada parcial (coidado de menores, maiores ou familiares con enfermidade e/ou incapacidade e outras obrigas familiares ou persoais —32 600 mulleres e 3100 homes—).

Recoñecerlles aos coidados o valor que lles corresponde como sostén da vida redonda tamén na mellora dos sectores profesionais que se especializan neses coidados, e este esforzo implicará redución da fenda salarial.

SÍNTESE DA FENDA SALARIAL EN GALICIA EN 2024



Queda claro que a fenda de xénero é múltiple, como múltiples son as causas subxacentes á súa persistencia.

A base sociocultural patriarcal e androcéntrica é a principal barreira á hora de combater os estereotipos e roles de xénero tradicionais na loita para desmantelar a segregación ocupacional e a división sexual do traballo (coas discriminacións salarial, de temporalidade e parcialidade, tanto indirectas como directas, que isto supón), así como na ausencia dunha verdadeira corresponsabilidade nos coidados, que inciden en peores condicións de traballo e de vida para as mulleres.

A consecuencia de todo isto son as fendas que atopamos no mercado laboral galego ano tras ano e cuxa erradicación, como vimos denunciando, non termina de afianzarse.

A pirámide da fenda visualiza de forma sinxela as que consideramos maiores desigualdades no mercado laboral galego.

A realidade que plasma é bastante diferente do que a normativa vixente recolle. Desde o 2007, cando entrou en vigor a Lei orgánica de igualdade en España, a igualdade legal non acaba de formalizarse nunha verdadeira igualdade efectiva.

CONCLUSIÓNS DA SECRETARÍA DE MULLERES E POLÍTICAS DE IGUALDADE E LGTBI: FEMINISMO SINDICAL

Debemos ser conscientes de que a evolución cara á igualdade real é lenta, pois trátase de cambios que deben atanguer non só o ámbito laboral, senón o seu carácter estrutural na sociedade. Polo tanto, o esforzo reivindicativo e de compromiso sindical feminista só pode ir a máis.

Como xa dixemos, a persistencia da división sexual do traballo favorece un mercado laboral afectado por nesgos de xénero que alimentan as desigualdades estruturais que a nosa loita sindical se esforza en erradicar. A situación de subordinación socio-laboral das mulleres perpetúa unha retroalimentación que converte a desigualdade en discriminacións, e estas deveñen, finalmente, en violencia. Así, as mulleres seguen sen acceder en igualdade de condicións e de oportunidades a todas as esferas da vida social, laboral, económica ou política e mesmo sindical, perpetuándose a súa posición de subordinación na estrutura social.

A loita sindical feminista transversalízase desde o combate da desigualdade nas empresas ata a erradicación das violencias machistas, sustentada no compromiso das CCOO de defender os dereitos humanos por riba de todo.

Este 8 de Marzo, polo tanto, o noso compromiso coa igualdade débese comprender como unha actuación sindical feminista en prol da corresponsabilidade na conciliación, na procura da equidade, en prol da liberdade e o respecto e por unha democracia real que non discrimine nin penalice a metade da poboación.

Temos que denunciar a persistencia da idea da «muller coidadora» e reivindicarmos o seu rexeitamento definitivo do marco sociolaboral. Para iso, as ferramentas coas que contamos son a normativa vixente en materia de igualdade entre mulleres e homes e, no seo da negociación colectiva, os plans de igualdade.

Pero, debemos esixir non só a negociación dos plans segundo os termos establecidos na lexislación regulamentaria, a través da súa negociación e acordo coas RLPT, senón que se establezan no seo das empresas de maneira efectiva, cumpríndose escrupulosamente os seus obxectivos coa aplicación de medidas realistas e que promovan un verdadeiro cambio; e que se respecten o seu seguimento e a avaliación periódicas.

A súa difusión clara entre os cadros de persoal é imprescindible e tamén reivindicamos que se imponha como medida inicial en todos os plans de igualdade.

Ademais, debemos demandarlle á autoridade laboral galega que desenvolva criterios claros para os instrumentos de rexistro, inspección, control e sanción que analizan a negociación e posta en marcha dos plans de igualdade na comunidade autónoma.

Dado que aínda non se acadou o límite establecido pola lei, demandamos das empresas o compromiso da negociación, ao tempo que facemos autocrítica sobre a im-

portancia de participarmos nos máis posibles, a pesar dos escasos recursos de que dispoñemos.

Así, fronte ao retroceso que pretenden as forzas de ultradereita nos dereitos laborais e sociais, a través da censura da igualdade e da liberdade, o noso sindicalismo feminista álzase en rebelión durante todo o ano, pero este 8 de Marzo particularmente.

A nosa loita, desde os albores dos primeiros movementos sindicais das mulleres e homes nas fábricas do século XIX, persegue a construción dun futuro equitativo para todas as persoas traballadoras, para toda a sociedade. Non esquezamos que sen igualdade non hai democracia, polo tanto, a única senda posible é a consolidación dos avances logrados.

A nosa meta, este 8 de Marzo, coma todos os días, é conseguir unha democracia real e efectiva.

Como o lograremos? Afianzando a perspectiva de xénero na negociación colectiva, co fin de reducir as fendas de xénero no emprego e na sociedade en xeral.

Trátase de que a negociación colectiva promova a calidade no emprego, a redución do tempo de traballo, a mellora dos salarios, a aplicación dos protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de xénero e as violencias de xénero no traballo, a corresponsabilidade na conciliación, abordar a saúde laboral con perspectiva de xénero... os termos transversais da igualdade que defendemos desde as CCOO.

En definitiva, o feminismo sindical das CCOO en Galicia loita polo respecto dos dereitos e da dignidade das persoas e contra a cronificación dos prexuízos, nesgos inconscientes e estereotipos de xénero que debeñen en discriminacións de xénero no eido laboral e na sociedade en xeral.

E todo isto tendo en conta que, hoxe, case a metade da nosa afiliación son mulleres, que aumentan a súa participación no mercado laboral pero topando as mesmas trabas patriarcais de sempre, as que denunciemos, un ano máis, neste informe.

Eliminar de vez as distintas fendas entre mulleres e homes esixe atallar os seus síntomas, pero tamén abordar as súas fontes, eses factores culturais que remiten, inevitablemente, á división sexual do traballo asentada no capitalismo androcéntrico.

Esiximos políticas eficaces contra o paro feminino, así como en prol dunha corresponsabilidade das Administracións públicas que promova unha aposta de verdadeira profesionalización e revalorización do sector dos coidados. Non concordamos —e criticamos— coas propostas políticas que traballan para retroceder en dereitos e favorecer a perpetuación dos roles tradicionais de xénero, coa intención de promover que as mulleres quedemos na casa coidando, como está a facer a Xunta de Galicia.

Tamén esiximos actuacións de sensibilización en igualdade e perspectiva de xénero para toda a sociedade, especialmente nas fases educativas temperás, cuxa meta será a eliminación das desigualdades estruturais das mulleres na sociedade.

Despois da educación, no mercado de traballo, débese sensibilizar as empresas e os seus cadros sobre a eiva da segregación ocupacional, funcional e vertical, ou a elevada parcialidade involuntaria que sofren as mulleres, a temporalidade que, mesmo reducida pola reforma laboral, semella persistir, e sobre a desigual repartición das tarefas de coidados entre mulleres e homes e a dobre xornada.

Débese valorizar e dar visibilidade ao traballo dos coidados e ao traballo feminizado en xeral, por ser esa invisibilidade do feminino unha das raíces máis profundas da división sexual do traballo.

As empresas teñen que comprometerse coa transparencia retributiva como medio imprescindible para erradicar a fenda salarial desde a negociación colectiva, pois esta é resultado da perpetuación, no mercado laboral, dos estereotipos e roles de xénero. A división sexual do traballo e a estrutura social diferenciadora aínda perpetúan a idea de que as mulleres son as coidadoras principais e os homes os provedores principais. Este forte nesgo inconsciente de xénero promove que as empresas sigan ofertando os peores empregos ás mulleres (vacantes parciais, temporais) mentres que reservan para os homes as xornadas completas e con contrato indefinido que, inevitablemente, serán mellor pagados.

Eliminando a fenda salarial poñeremos fin a moitas das outras fendas, pois anulamos os seus efectos discriminatorios sobre elas.

Por todo isto, coma cada 8 de Marzo, CCOO reivindicamos o noso apoio sindical ao movemento feminista e corroboramos a nosa aposta polo feminismo sindical como vía que promoverá unha cultura máis xusta e democrática e un mercado laboral equitativo para todas as traballadoras e os traballadores de Galicia.

#AfiliadasXuntasFortes!
Combatendo a discriminación de xénero!

CCOO

