



# CADERNOS

DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO

**Unha cuestión de xustiza social: erradicar  
a fenda salarial con equidade nas retribucións  
e corresponsabilidade nos coidados**

*Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.*

*Unha cuestión de xustiza social: erradicar a fenda salarial con equidade nas retribucións e corresponsabilidade nos coidados*

Marzo de 2026

Elaboración: Gabinete de Igualdade  
Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBIQA+



**XUNTA  
DE GALICIA**

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                                                                                             | 5  |
| 22 de febreiro e 8 de marzo de 2026: combater a fenda salarial e<br>promover o feminismo sindical para erradicar as inequidades laborais ..... | 5  |
| DATOS ESENCIAIS DO MERCADO LABORAL GALEGO.....                                                                                                 | 8  |
| Desigualdades de xénero nos principais indicadores.....                                                                                        | 8  |
| A fenda de xénero en cifras nas catro provincias galegas.....                                                                                  | 10 |
| Envellecemento poboacional: persistente feminización da fenda<br>nas pensións .....                                                            | 12 |
| CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE EN GALICIA .....                                                                                            | 17 |
| A fenda nos coidados.....                                                                                                                      | 18 |
| SÍNTESE DA FENDA SALARIAL EN GALICIA EN 2025 .....                                                                                             | 23 |
| CONCLUSIÓNS DA SECRETARÍA DE MULLERES, IGUALDADE E POLÍTICAS LGTBIQA+:<br>ESTRATEGIAS SINDICAIS.....                                           | 30 |



## INTRODUCCIÓN

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

Estas datas prioritarias da axenda feminista mundial, o Día Europeo da Igualdade Salarial (ou Día Internacional contra a Fenda Salarial de Xénero) e o Día Internacional das Mulleres, reivindicano ano a ano a loita fronte ás inequidades estruturais que deforman a verdadeira democracia á custa da discriminación da metade da poboación.

A Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBIQA+ e o Gabinete de Igualdade publicamos cada ano arredor do 22 de febreiro e do 8 de marzo esta análise do mercado laboral galego con perspectiva de xénero, para insistir na visibilización e denuncia desas desigualdades persistentes no eido laboral (e, por conseguinte, no social). As mulleres, no mercado laboral galego, deben deixar de sufrir esas persistentes fendas, tan inxustas e antidemocráticas.

CCOO leva anos impulsando a negociación colectiva na súa loita contra a fenda salarial e acompañando os movementos feministas no desenvolvemento de plataformas que desmantelen o sistema sexo-xénero, que aínda promove uns coidados extremadamente feminizados, a violencia de xénero ou a violencia sexual (no traballo, en forma de acoso), ao tempo que complica e bloquea o acceso das mulleres en igualdade de condicións e de trato a moitos sectores ou postos de responsabilidade.

Pola súa proximidade no tempo e polas sinerxías que se dan entre ambas as datas, en CCOO decidimos hai uns anos unificar as nosas propostas de loita anuais, para lembrar a constante necesidade de enfrontar esa realidade discriminatoria contra as mulleres, especialmente no eido que a nós nos compete: o mercado laboral.

Este documento é máis reivindicativo ca informativo, pero basea esas lexítimas reivindicacións na documentación estatística sobre a fenda de xénero no traballo. Así, este resumo sobre a situación do mercado laboral galego en materia de igualdade entre mulleres e homes sérvenos para denunciar as desigualdades e discriminacións sobre as mulleres que aínda persisten no mercado laboral galego, especialmente en materia salarial.

Ao tempo, os datos recollidos no informe amosan avances sutís, pero que non modifican abondo a persistencia das desigualdades laborais e sociais de xénero. O documento, que quere ser unha fotografía aproximativa (dadas as limitacións estatísticas atopadas), sérvenos tamén para reivindicar que o emprego de calidade resulta determinante para a vida das persoas, polo que é de xustiza que as mulleres contén co mesmo acceso a el. Cun emprego de calidade, as persoas, as mulleres, poderán desenvolver un proxecto de vida propio e gozar de independencia económica real. En

moitos sectores, de feito, séguese a desperdiciar a capacidade e talentos da metade da poboación, pois persisten a segregación horizontal e os teitos de cristal (ou segregación vertical); a fenda salarial ao longo da vida laboral das mulleres, así como a perpetuación do rol da responsabilidade dos coidados, que contribúen, aínda hoxe en día, a perpetuar unha precariedade laboral e unha discriminación salarial marcadamente feminizadas (e isto, malia os leves avances en corresponsabilidade, polo menos no coidado de menores).

En definitiva, as grandes desvantaxes ás que se enfrontan as mulleres no mundo do traballo recompílanse aquí, a xeito de resumo, co fin de tirarmos conclusións eficaces para acadar o cambio necesario e definitivo da estrutura laboral e social, das prácticas discriminatorias baseadas en normas sociais e patróns comportamentais que sustentan a división sexual do traballo, patriarcal e androcéntrica. Isto devén, como se observa nas cifras, en traballos peor remunerados e menor progresión da traxectoria laboral das mulleres, pois a parcialidade e a temporalidade seguen sendo unha constante.

En definitiva, existe un problema de repartición inxusta da riqueza e das obrigas e responsabilidades do coidado e un conflito capital/traballo que asenta no patriarcado.

Os argumentos son ben sólidos desde a óptica estatística e, por iso, a loita para eliminar a fenda salarial e as discriminacións laborais baseadas no xénero é intrínseca ao traballo sindical e feminista das CCOO.

Este documento anual é máis imprescindible ca nunca fronte á escalada dos discursos de odio antifeminista.

Reproducimos a explicación do INE fronte á necesidade de elaborar estatísticas de xénero relativas á fenda salarial e, en definitiva, ás desigualdades estruturais que sofren as mulleres no mercado laboral:

Para comparar o salario feminino e masculino é necesario considerar situacións similares respecto a variables laborais como tipo de xornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante no salario. [...] [Debemos] analizar as retribucións segundo tipo de xornada, especialmente no caso dos traballadores [e traballadoras] a tempo parcial.

Existe un conxunto complexo e a miúdo interrelacionado de factores que orixinan diferenzas salariais de homes e mulleres dando orixe á fenda salarial de xénero. Á valoración das competencias laborais, hai que unir a segregación do mercado de traballo con diferente representación de homes e mulleres nos distintos sectores económicos, as características da oferta de emprego feminino condicionada en moitos casos pola conciliación coa vida familiar, a participación no traballo a tempo parcial das mulleres pola dedicación a actividades de coidado de descendencia, dependentes e os mecanismos establecidos de retribucións salariais. [...] A fenda salarial [...] constitúe un concepto que vai máis alá da premisa igual pago por igual traballo.

Durante todo o ano, CCOO loita contra todas esas causas que reproducen no mercado laboral os estereotipos e nesgos de xénero que se traducen na fenda retributiva. Así, desde a negociación colectiva, CCOO contribúe na vixilancia e, cando é o caso, denuncia dos rexistros retributivos (obrigatorios para todas as empresas). Ademais, coa presenza de CCOO na negociación dos plans de igualdade (especialmente en auditorías retributivas e na análise do sistema de valoración de postos de traballo nas empresas), ábrese a porta a ir debilitando, ata erradicala, a discriminación retributiva das mulleres, apoiada especialmente nas diferenzas na contratación, marcadas pola falta de corresponsabilidade pero, tamén, no nivel estrito das retribucións, nos complementos salariais.

En definitiva, coa reivindicación destes días, na forma deste resumo estatístico informativo, o noso obxectivo céntrase en visibilizar a desigualdade salarial, ao tempo que denunciamos o resto de discriminacións que sofren as mulleres polo mero feito de seren mulleres.

CCOO quere espertar conciencias e promover accións para combater esta inxustiza histórica, pero desde a representación gráfica do que esas desigualdades supoñen para o día a día das mulleres en Galicia.



## *DATOS ESENCIAIS DO MERCADO LABORAL GALEGO<sup>1</sup>*

### *Desigualdades de xénero nos principais indicadores*

A atribución de distintos papeis na sociedade a homes e mulleres filtrase tamén no mercado laboral. Así, dependentes dos estereotipos e roles de xénero, as desigualdades e discriminacións baseadas na división sexual do traballo sustentan a fenda de xénero, en especial a fenda salarial.

Os datos amosan unha discriminación salarial e de xénero nada dos obstáculos estruturais no camiño da igualdade e apoiada, particularmente, nesoutros factores invisibles que operan no mantemento do statu quo: o xénero como factor desencadeante da discriminación das mulleres, sobre todo no eido laboral. Continuamos inmersas nunha sociedade profundamente patriarcal, que sostén a inequidade a pesar do avance da lexislación en prol da igualdade. A realidade segue a tratar de xeito diferente as persoas en función do seu sexo e, de facto, a discriminalas.

Así, as mulleres, aínda superando o nivel educativo dos homes, están suprarrepresentadas nos empregos con menor exixencia de cualificación e peor remuneración. Esta segregación dáse sobre todo nos sectores produtivos especializados nos coidados, como a educación, a sanidade, os servizos sociais ou o servizo doméstico, nos que, ademais, abundan os traballos a tempo parcial.

O mundo do traballo aínda ten nesgos de xénero, percorrido por todo tipo de segregacións e discriminacións. A feminización da poboación activa non desembocou nun verdadeiro cambio na corresponsabilidade no fogar, e o subemprego, xunto co desemprego, é un dos indicadores da precariedade laboral feminina.

Este documento analiza as principais categorías que rexistran o funcionamento do mercado de traballo, contraponendo os datos de mulleres e homes: persoas activas, ocupadas, paradas e inactivas, así como as medias e medianas salariais, tanto du-

---

<sup>1</sup> 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 tendo en conta que se poden dar eses erros con respecto a outras estatísticas oficiais. Ademais, débese ter en consideración que, para analizar a fenda salarial, as CCOO de Galicia seguimos a pauta da Secretaría Confederal de Mulleres que, no seu Informe anual sobre a fenda salarial en España, céntrase 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 disímulos (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».



rante o período de vida laboral como na xubilación. Tamén se revisan algunhas estatísticas concretas relativas aos coidados (excedencias, xornadas parciais por coidados, etc.). Case toda a información extraíse do IGE, onde se recollen os principais datos sobre a Enquisa de poboación activa.

Todos estes factores inciden na fenda de xénero invariablemente, ademais de ser todos estruturais. A seguinte imaxe amosa a relación entre eles:



De entre todos os posibles medidores da fenda, expoñeremos aqueles que afectan 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, etc.

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

Entendida como a diferenza salarial en contra das mulleres, a **fenda salarial** expresa e materializa as numerosas discriminacións laborais por razóns de xénero que percorren o mercado de traballo.

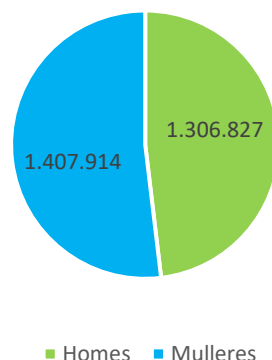
### *A fenda de xénero en cifras nas catro provincias galegas*

Como xa se mencionou, para elaborar este informe servímonos das estatísticas económicas e poboacionais obtidas das fontes oficiais: a Enquisa de poboación activa (en diante, EPA) e as estatísticas salariais do Instituto Nacional de Estatística (INE), recompiladas polos indicadores do Instituto Galego de Estatística (IGE) sobre a poboación e a fenda de xénero. A información estatística refírese ao período 2023 a 2025 porque os organismos que a recompilan aínda están no proceso de provisión de indicadores de xénero actualizados anualmente.

Malia non se recoller todos os anos, algunhas 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, aínda que lixeiramente borrosa, da situación actual.

A mera información sociodemográfica (baseada nos censos poboacionais) xa nos alerta da inxustiza da fenda de xénero: as mulleres representan máis da metade da poboación total en Galicia no 2025, pero esa maioría numérica non se corresponde coas cifras de actividade ou emprego que reflicten os datos da EPA.

**Gráfico 1. POBOACIÓN GALEGA EN 2025**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE  
(Censo de poboación e vivenda do INE, 2025)

Un ano máis, a poboación feminina supera a masculina en Galicia: o 51,86 % do total da poboación galega son mulleres; o 48,14 %, homes.

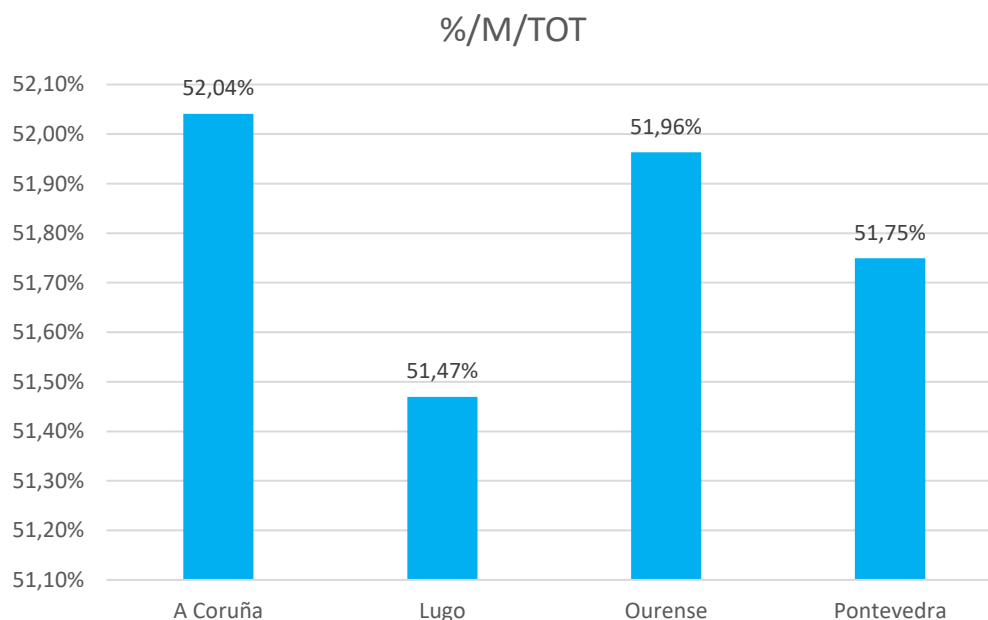
Entre 2024 e 2025 a poboación galega medrou en 15 242 persoas (o total ascende en 2025 a 2 714 741 persoas). Con todo, as cifras reflicten unha poboación fortemente envellecida.

De feito, a cifra de mulleres de máis de 85 anos (130 407) alcanza ano tras ano (desde os comezos deste estudo en 2020) arredor do 70 % do total da poboación galega maior de 85 anos, fronte a unha porcentaxe que oscila entre o 35 % interanualmente nos homes dese mesmo rango de idade.

A fenda salarial nas pensións situouse o ano pasado en máis dun 35 %, isto é, hai moitas máis mulleres con necesidades de coidado e con menores pensións para cubrir esas necesidades. É outra das nefastas consecuencias da fenda de xénero, producida polas pausas ou interrupcións indefinidas (períodos de inactividade ou de redución de xornada, equivalentes a menores cotizacións a futuro) que sofren as traballadoras ao longo da súa vida laboral pola asunción maioritaria das tarefas de coidado do fogar e da familia.

A gráfica poboacional remarca as diferenzas palpables entre as mulleres que conforman a poboación e as que compoñen a poboación activa; ese desequilibrio define un mercado laboral máis negativo para elas.

**Gráfico 2. PORCENTAXE DE POBOACIÓN FEMININA POR PROVINCIAS EN 2025**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE  
(Censo de poboación e vivenda do INE, 2025)

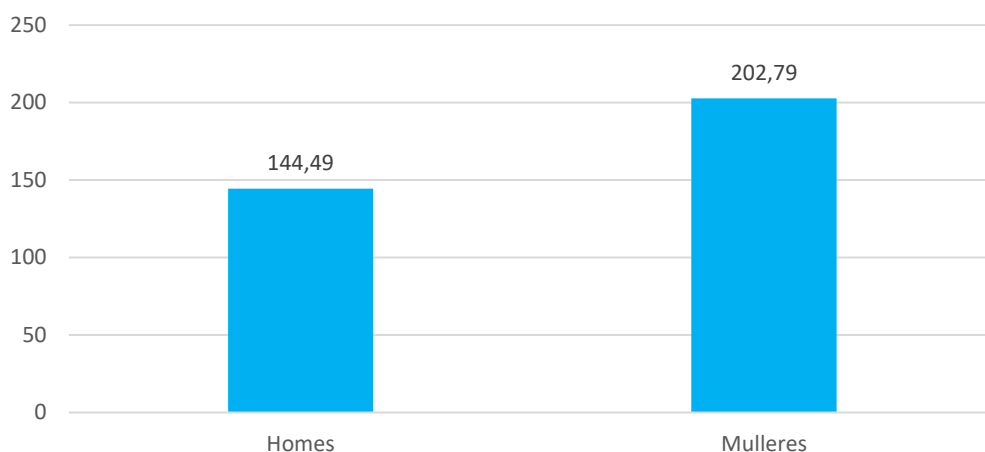
Canto á distribución da poboación por provincias, o 41,83 % dos homes e mulleres censadas en Galicia reside na Coruña; o 34,91 % na provincia de Pontevedra. Lugo e Ourense contan cunha poboación do 12,01 % e 11,25 %, respectivamente. Isto é, o patrón repítese cada ano e son as dúas provincias occidentais as que acumulan a maioría da poboación galega. En todas as provincias se repite, como nos informes

dos pasados anos, a lixeira feminización poboacional, que na Coruña alcanza máis do 52 %, mentres que as restantes provincias varían a porcentaxe en relación coa global galega en apenas unhas décimas.

### *Envellecemento da poboación: persistente feminización da fenda nas pensións*

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 xa se dixo, incide directamente na fenda de xénero.

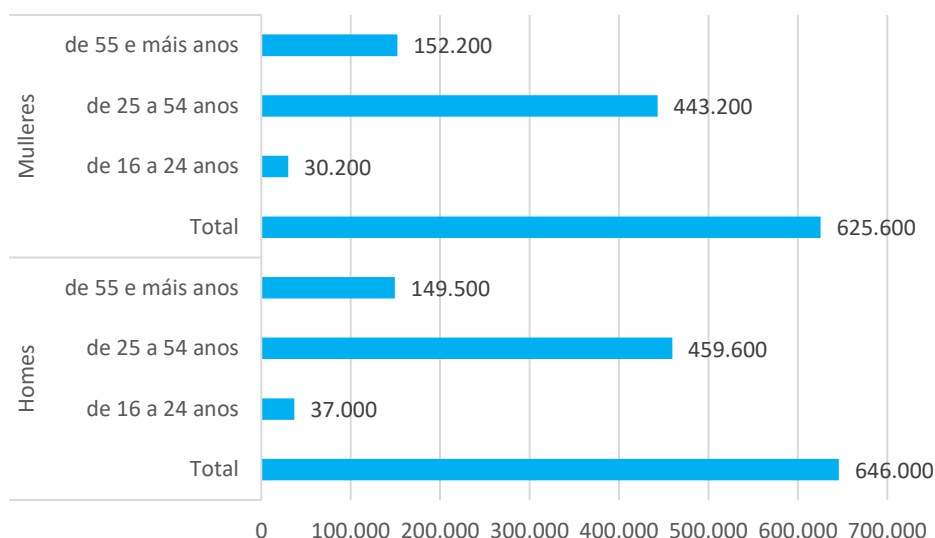
**Gráfico 3. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO POBOACIONAL (GALICIA, 2025)**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE  
(Censo de poboación e vivenda do INE, 2025)

Galicia mantén a tendencia dos últimos anos, sendo unha das comunidades do Estado máis envellecidas e, como se aprecia na gráfica, ese envellecemento está fortemente feminizado.

Se agora nos fixamos nas cifras da poboación activa, observamos que a balanza se inclina en tendencia descendente para as mulleres (agás, sorprendentemente, no rango de idades de máis de 55 anos).

**Gráfico 4. POBOACIÓN ACTIVA NO SEGUNDO TRIMESTRE DO 2025 EN GALICIA (RANGOS DE IDADE)**

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA, II trimestre 2025)

En total, case o 51 % de 1 271 600 persoas activas no segundo trimestre de 2025 foron homes. Por grupos de idade, a diferenza entre activos e activas varía en apenas unhas décimas ou varios puntos porcentuais, no caso do grupo de idade máis numeroso.

Por outra banda, a poboación activa por sectores acumúlase no dos servizos, onde a actividade das mulleres é, de feito, máis elevada ca a dos homes. Así, nun sector que supón case o 68 % da actividade total galega no segundo trimestre do 2025, as mulleres representan o 40 % e os homes apenas o 28 %; as mulleres activas neste sector son máis do 81 % sobre o total de mulleres activas en Galicia para o período.

**Táboa 1. POBOACIÓN ACTIVA POR SECTORES EN GALICIA, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025**

| 2025/II                                    | TOTAL            | HOMES          | MULLERES       |
|--------------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| Agricultura, gandería, caza e silvicultura | 53.400           | 33.100         | 20.300         |
| Pesca e acuicultura                        | 15.500           | 12.000         | 3.500          |
| Industria                                  | 203.200          | 143.500        | 59.700         |
| Construción                                | 85.400           | 77.100         | 8.300          |
| Servizos                                   | 860.300          | 351.500        | 508.800        |
| P. paradas (buscan primeiro emprego)       | 12.700           | 7.500          | 5.200          |
| P. paradas (máis dun ano sen traballar)    | 41.100           | 21.200         | 19.900         |
| <b>Total</b>                               | <b>1.271.600</b> | <b>646.000</b> | <b>625.600</b> |

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA, II trimestre 2025)

Séguese de lonxe o sector da industria, que acumula arredor do 16 % de todas as persoas activas no período. Máis do 22 % da actividade masculina no período provén dos homes activos neste sector, mentres que as mulleres activas na industria apenas representan o 9,5 % das activas no conxunto galego.

**Táboa 2. TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN E PARO (COMPARANZA INTERANUAL)**

| TAXAS                | MULLERES |        |                   | HOMES  |        |                   |
|----------------------|----------|--------|-------------------|--------|--------|-------------------|
|                      | 2023     | 2024   | III TRIM.<br>2025 | 2023   | 2024   | III TRIM.<br>2025 |
| <b>T. actividade</b> | 49,2 %   | 49,4 % | 51,2 %            | 57,2 % | 57,3 % | 56,6 %            |
| <b>T. ocupación</b>  | 44,0 %   | 44,5 % | 46,6 %            | 52,1 % | 52,3 % | 52,7 %            |
| <b>T. paro</b>       | 10,5 %   | 10,0 % | 9,0 %             | 8,9 %  | 8,8 %  | 7,0 %             |

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA, III trimestre 2025)

A táboa coa evolución interanual das taxas de ocupación e paro amosa datos relativamente optimistas, pois tanto para as mulleres como para os homes descendeu o paro en Galicia, ao tempo que aumentaba a súa ocupación. É certo que comparamos datos medios anuais cos do terceiro trimestre do 2025; tamén que en Galicia non chegamos aos niveis de paro acadados en España neste mesmo período de 2025, que son os máis baixos desde 2003. Pero resulta evidente que a tendencia estatal e galega enfila cara a unha maior estabilidade laboral a longo prazo que, desta vez, semella ir incluíndo as traballadoras. De feito, aínda que o desemprego segue a ser máis elevado nas mulleres que nos homes (a taxa de paro delas foi do 9 % no último trimestre do ano pasado, así como foi menor o descenso na comparanza interanual), a ocupación medra máis para elas interanualmente, chegando no terceiro trimestre de 2025 a unha taxa de ocupación feminina de máis do 46 % e a unha masculina do 52,7 % (nunha medra moito máis discreta). Se continúa aumentando de forma máis intensa a taxa feminina de ocupación, en Galicia poderíase prever unha ocupación similar entre homes e mulleres nun futuro non tan distante.

Con todo, a fenda de xénero na taxa de paro é máis elevada este ano, chegando a unha diferenza de dous puntos porcentuais en favor dos homes. En xeral, todos os informes de CCOO Galicia sobre a evolución do desemprego reflicten e corroboran unha evolución negativa tanto sectorial como de sexos; xa é habitual nos informes mensuais elaborados polo Sindicato Nacional a afirmación de que «6 de cada 10 persoas paradas son mulleres en Galicia».

Nos datos brutos de xaneiro do 2026, observamos que se rexistraron 66 825 mulleres paradas (fronte a 48 319 homes parados); isto confirma que o desemprego está tamén fortemente afectado pola desigualdade de xénero.

En definitiva, a inactividade é unha fórmula sociolaboral que camufla a verdadeira taxa de paro que as mulleres sufrirían en Galicia se as Administracións públicas se corresponsabilizasen en prover a poboación con servizos suficientes e competentes para atender os coidados. Porén, moitas mulleres vense na obriga de renunciar ao mercado laboral, de aí que a taxa de paro apareza máis minguada do que debera.

*Fenda de xénero na taxa de paro: 2*

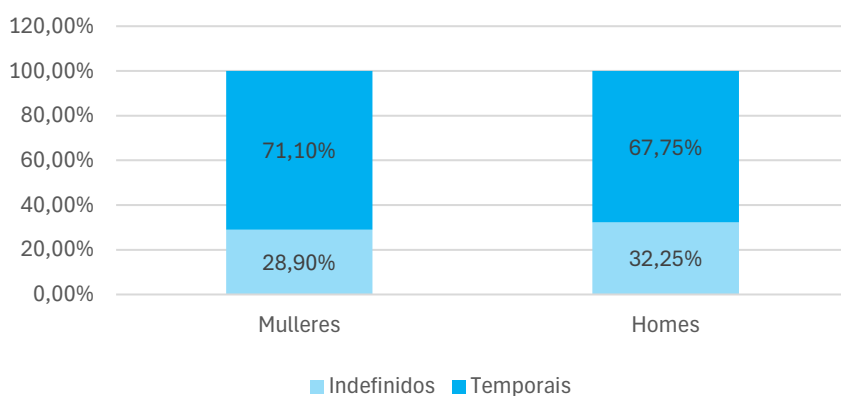
**Táboa 3. PORCENTAXE DE POBOACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS EN GALICIA 2025 (CNAE 2009)**

| III TRIM. 2025      | MULLERES       | HOMES          | TOTAL           |
|---------------------|----------------|----------------|-----------------|
| Agricultura e pesca | 1,96 %         | 3,68 %         | 5,64 %          |
| Industria           | 4,94 %         | 11,16 %        | 16,10 %         |
| Construción         | 0,82 %         | 5,27 %         | 6,10 %          |
| Servizos            | 41,52 %        | 30,66 %        | 72,18 %         |
| <b>Total</b>        | <b>49,24 %</b> | <b>50,76 %</b> | <b>100,00 %</b> |

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA, III trimestre 2025)

Galicia, como España, ten un mercado laboral moi dependente do sector dos servizos, é o que rexistra maior ocupación. Nesta comunidade autónoma o peso dos servizos na ocupación, no último trimestre do 2025, foi de máis do 72 %. Pero, ademais, non se pode esquecer que se trata tamén dun sector fortemente feminizado e, polo tanto, a ocupación feminina nel foi, no período, dun 41,52 %, fronte a unha ocupación masculina do 30,66 %. Por último, as discriminacións no sector tradúcense en salarios máis baixos, maior contratación temporal e maior parcialidade. O seguinte sector con maior porcentaxe de ocupación total foi a industria. Porén, as mulleres ocupadas neste ramo apenas supoñen o 4,94 % da ocupación feminina total; aínda menos no da construción, onde non chegan ao 1 %. De feito, o sector da construción, antano un dos máis proluxos en ocupación, supuña nese período apenas o 6,10 % da ocupación total galega. Finalmente, mesmo tratándose dunha comunidade tradicionalmente agrícola e pesqueira, neste sector máis manufactureiro non se chegou a rexistrar nin o 6 % da ocupación total.

**Gráfico 5. PORCENTAXE DE CONTRATOS TEMPORAIS E INDEFINIDOS EN GALICIA (2025)**



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

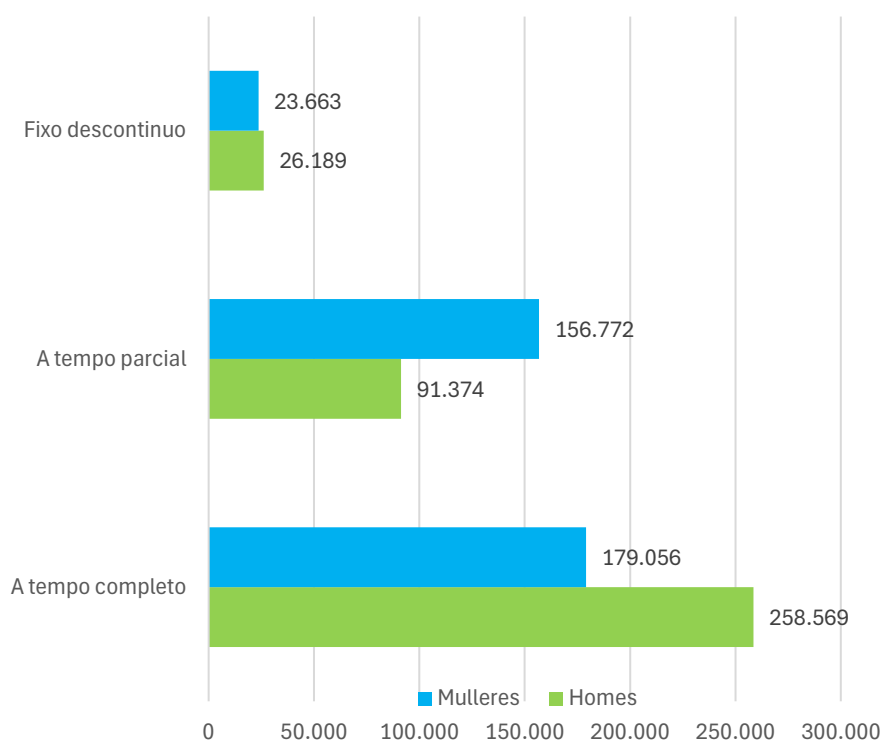
Se falamos da contratación total no período, a indefinida andou arredor do 14 % para as mulleres e do 16 % para os homes. Isto é, a contratación temporal en Galicia segue a ser a máis empregada polas empresas, incluso tras as melloras incorporadas

pola reforma laboral. Así, a contratación indefinida non ascendía, no caso das mulleres, a máis do 29 %; para os homes apenas rexistrou o 32 %.

En conxunto, a gráfica amosa claramente unha contratación temporal moito máis elevada que a indefinida tanto para homes como para mulleres (pero, sempre elas a sofren en maior medida). Mentres que a fenda na contratación temporal sitúa as mulleres por riba dos homes en apenas 788 contratos en cifras absolutas, falamos de case 4 puntos porcentuais de diferenza en termos relativos.

Noutras palabras, as mulleres necesitarían rexistrar 17 429 contratos indefinidos máis para igualar a contratación indefinida masculina no período.

**Gráfico 6. CONTRATOS A TEMPO PARCIAL E A TEMPO COMPLETO EN GALICIA (2025)**



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

É obrigado sinalar que as ocupacións das persoas galegas acumúlanse en xornadas completas en case o 60 %.

As mulleres tamén gozan de maior ocupación completa (os contratos femininos a tempo completo ascenderon a 179 056 no último trimestre do 2025). Porén, o maior peso desta contratación segue a estar masculinizado (258 569 contratos masculinos a xornada completa no período), isto é, as mulleres supoñen case o 29 % dese tipo de contratos e os homes máis do 35 %.

A contratación fixa discontinua apenas alcanzou o 7 % do total (26 189 contratos masculinos nesta modalidade, fronte a 23 663 de mulleres).



A parcialidade ascendeu ao 34 % da contratación total no período. Rexistraron ese tipo de contratación un 42 % máis de mulleres ca de homes.

É unha realidade máis que amosa que en Galicia a precariedade laboral leva maioría de nomes de mulleres, pois aínda que a xornada completa é a máis rexistrada, a diferenza entre a masculina e a feminina agrándase cando a comparamos coas cifras da parcialidade, feminizadas.

O cal quere dicir que, outra volta, cando analizamos o mercado laboral desde a perspectiva de xénero e debullamos datos para entender as diferenzas, atopamos que as mulleres levan as de perder na fenda salarial porque os seus traballos son menos remunerados e contabilizan menos horas. De feito, no apartado de conciliación veremos que a xornada parcial non é voluntaria na maioría dos casos; máis ben, éllexena as persoas (en xeral, mulleres) que non conseguen atopar un traballo a xornada completa.

Claramente, o mercado laboral galego segue penalizando as mulleres na contratación a tempo completo por mor da tradición patriarcal que adxudica os coidados á metade feminina da poboación. Así que as cifras de contratación temporal de mulleres tamén son superiores ás de homes.

Dado que a xornada parcial non adoita ser unha elección da persoa traballadora, tradúcese nunha situación de precariedade laboral xa que lastra o salario, empobrece as familias e reduce a produtividade, desaproveitando o potencial traballador da persoa contratada desta forma.

*Fenda de xénero na taxa de actividade: 5,4*

### CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE EN GALICIA

Cómpre promover a corresponsabilidade real para que as actuais discriminacións muden nunha situación equitativa na que tanto o acceso como a permanencia no emprego mais a tipoloxía contractual e de xornadas se dean en igualdade de condicións para homes e mulleres, sen se ver influídas polo papel tradicional que aínda se lles outorga ás mulleres como principais responsables do coidado.

Para comprender mellor o proceso tras as fendas de xénero, en especial tras a salarial, a nosa achega ás cifras laborais galegas debe incluír tamén a poboación inactiva. Esta descríbese estatisticamente como esa parte do censo galego que non se rexistra nin traballando nin en situación de demanda de emprego (xeralmente porque as súas circunstancias vitais non llo permiten). Poden ser varias as causas, pero nós quixemos focalizar esta análise nos coidados de persoas ao cargo e do fogar (labores

da casa) e na denominación «outra», pois sabemos que aí se atopan as mulleres con situacións especiais de coidados ao seu cargo.

**Táboa 4. POBOACIÓN INACTIVA POR CLASE PRINCIPAL DE INACTIVIDADE (II TRIMESTRE DO 2025)**

| 2025/II                                        | MULLERES       | HOMES          | TOTAL            |
|------------------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Estudante                                      | 93.900         | 88.600         | 182.600          |
| Xubilación                                     | 247.400        | 303.600        | 551.000          |
| <b>Labores da casa</b>                         | <b>134.400</b> | <b>19.100</b>  | <b>153.500</b>   |
| Persoa con discapacidade permanente            | 27.500         | 37.100         | 64.600           |
| Percibindo unha pensión distinta da xubilación | 106.500        | 30.300         | 136.800          |
| Outra                                          | 6.000          | 6.900          | 12.900           |
| Non sabe (non refire estado de inactividade)   | 4.400          | 7.800          | 12.100           |
| <b>Total</b>                                   | <b>620.100</b> | <b>493.400</b> | <b>1.113.400</b> |

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

No segundo trimestre de 2025, en Galicia, a poboación inactiva ascendeu a 1 113 400 persoas. Isto supón un 41 % sobre a poboación total galega, en liña cos datos de envellecemento poboacional que presentamos previamente. Eran mulleres en situación de inactividade case o 56 % do total da poboación.

Ademais, o 87,5 % da poboación inactiva no período foron mulleres que indicaron os *labores da casa* como motivo desa inactividade. En comparanza cos datos recollidos neste mesmo informe o ano pasado, deuse unha suba de apenas unhas décimas.

Resulta significativo que tamén as mulleres superen a cifra de homes na variable de inactividade referida aos estudos, aínda que a diferenza porcentual sexa de apenas 3 puntos (estudantes inactivas foron o 51,42 % e inactivos, o 48,52 %).

Á marxe do mercado laboral atopamos moitísimas mulleres galegas, todas con razóns variadas (estudos, xubilación ou, na maioría dos casos, responsabilidades familiares). Son mulleres que nin teñen, nin buscan un emprego remunerado, pois as súas circunstancias persoais non llelo permiten.

### *A fenda nos coidados*

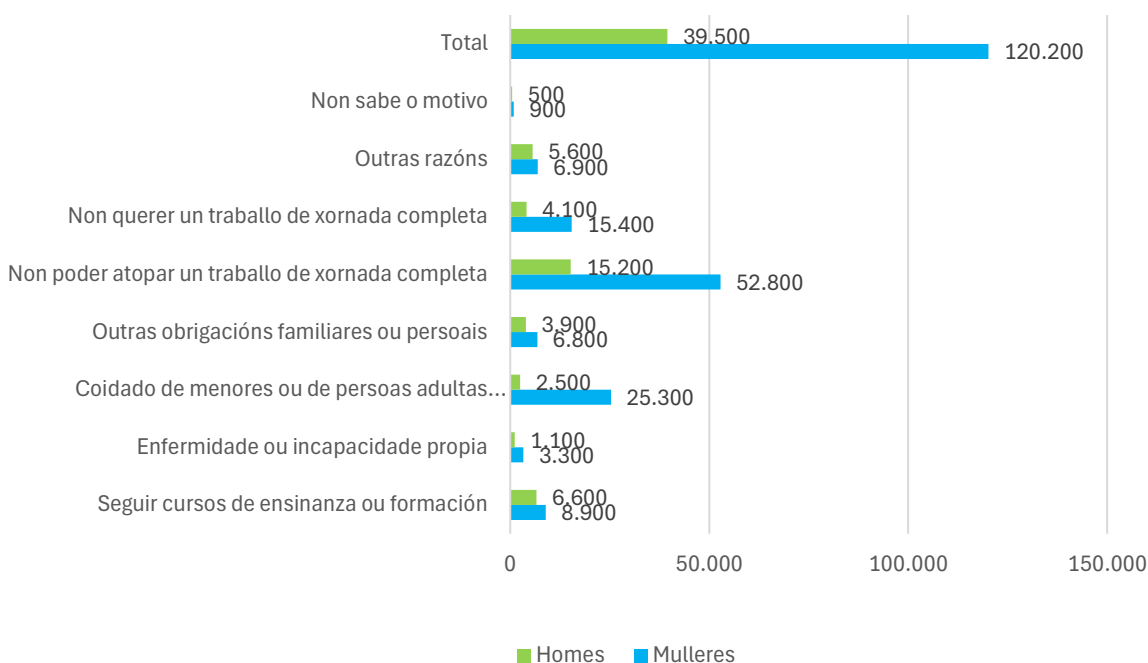
En pleno século XXI, persiste na sociedade galega unha tremenda fenda de xénero no eido das tarefas domésticas e os coidados. Aínda que levan anos incorporadas masivamente ao mercado de traballo, malia a todos os avances e as novas lexislacións, as mulleres continúan sostendo a responsabilidade de organizar o fogar, por isto reflicten estatísticas laborais peores ca as dos homes.

Entre os cálculos deste informe do pasado ano e os deste, obsérvase un descenso notable na fenda dos coidados. O dato é moderadamente positivo porque a mingua nesa fenda dáse por incremento de homes que, por coidar, tamén traballan a xornada parcial.

Aínda así, no segundo trimestre do 2025, as mulleres seguen a supoñer o 80 % do total de persoas que teñen xornada parcial por esas circunstancias de coidados (25 300 mulleres fronte a 2500 homes). Por suposto, esa nota positiva destes datos recae na mellora interanual da corresponsabilidade, aínda que as cifras do período sigan amosando unha notable infrarrepresentación masculina neste eido.

Porén, dado que as nosas reivindicacións sindicais se centran na consecución dunha conciliación corresponsable pero tamén real, non é un dato positivo que siga sendo necesario prescindir de horario de traballo completo para exercer os coidados (coa consecuente mingua no salario).

**Gráfico 7. POBOACIÓN OCUPADA A TEMPO PARCIAL E MOTIVO DESA PARCIALIDADE**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA), II trimestre 2025, Galicia

Os *factores invisibles* —relacionados directamente coa cultura patriarcal dominante— son os que están por tras da elevada cifra de ocupadas a xornada parcial «porque non queren traballar a xornada completa» (arredor do 79 % desa variable está feminizada, isto é, 15 400 mulleres fronte a 4100 homes). Nestas cifras apréciase o leve descenso interanual desta variable para as mulleres, pero tamén para os homes.

O desequilibrio entre xéneros reflíctese nas elevadas cifras de mulleres con xornadas parciais fronte aos homes. As causas atópanse nun mercado laboral que segue a primar o traballo masculino e que aínda considera que o papel das mulleres está, maioritariamente, nas tarefas e coidados da familia e o fogar, e establecen ese patrón tan difícil de romper no cal elas asumen esas tarefas e coidados reducindo a súa xornada laboral ou traballando a xornada parcial (en ambos os escenarios se reduce

considerablemente calquera salario), ademais de enfrontalas á imposibilidade de atopar un traballo a xornada completa (variable feminizada en máis do 77,65 %). En consecuencia un 33 % sobre o total da poboación ocupada a xornada parcial son mulleres que non poden atopar un traballo a xornada completa.

Tamén na categoría de «outras obrigas familiares ou persoais» as mulleres con xornada parcial ascenden a un total de 6800, fronte a só 3900 homes (traducido en porcentaxes, a feminina nesa variable ascende ao 63,55 %).

Ademais, temos que ter en conta que na categoría «outras razóns» seguramente se camuflen todas aquelas que non declaran obrigas familiares e de coidados pero que, finalmente, traballan a xornada parcial por motivos semellantes.

**Táboa 5. PORCENTAXE DE AFILIACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL EN GALICIA NO 2025**

| RÉXIMES                            | 2025           |                |
|------------------------------------|----------------|----------------|
|                                    | AFILIADAS      | AFILIADOS      |
| R. xeral da SS                     | 50,68 %        | 49,32 %        |
| R. especial agrario                | 27,88 %        | 72,12 %        |
| R. especial empregadas/os do fogar | 97,62 %        | 2,38 %         |
| R. especial de autónomas/os        | 40,83 %        | 59,17 %        |
| R. especial do mar                 | 22,90 %        | 77,10 %        |
| <b>Total</b>                       | <b>49,18 %</b> | <b>50,82 %</b> |

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

Doutra banda, a afiliación á seguridade social tamén é reflexo da desigualdade de xénero baseada na división sexual do traballo, pois a afiliación de mulleres no réxime especial de persoas empregadas do fogar alcanzaban en 2025 case o 98 %, ao tempo que, polas razóns xa expostas, no conxunto da afiliación no período, os homes superaron o 50 % pero as mulleres quedaron nun escaso 49 %.

A nota positiva está na evolución interanual destes datos que, en xeral, desde o ano 2020, amosa un lixeiro estreitamento da fenda entre mulleres e homes no mercado laboral galego. Desde logo, trátase dun avance lento pero evidente.

En definitiva, as estatísticas máis elementais —actividade, ocupación, tipo de contratos e desemprego— abundarían para evidenciar os efectos discriminatorios da fenda de xénero no mercado laboral galego. Pero para comprender a amplitude desa fenda e visibilizar mellor eses «factores invisibles» que inciden sobre todo na fenda salarial, temos que achegar algúns datos sobre a situación dos coidados.

*Fenda de xénero na parcialidade: 26 %*

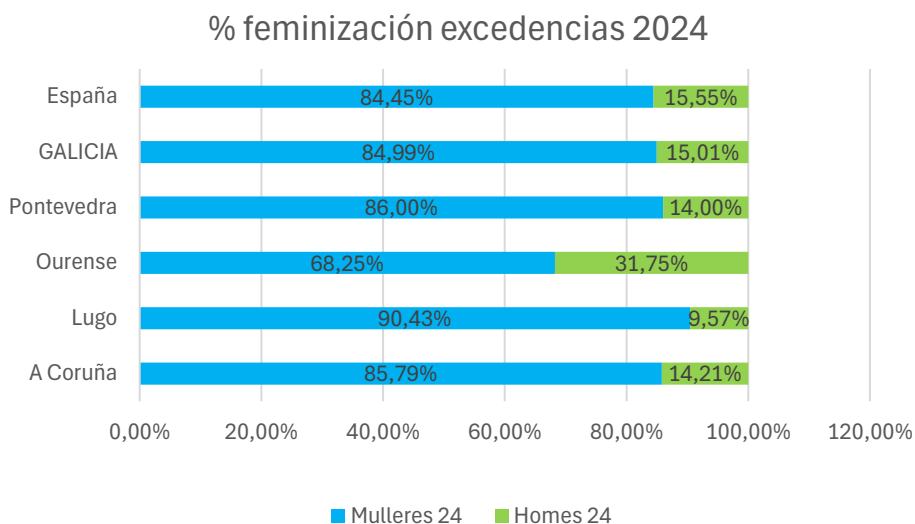
O seguinte gráfico confirma a clara feminización dos coidados que persiste no mercado laboral galego, feminización que se atopa tras a fenda salarial.

Así, coa análise das excedencias rexistradas por sexos en 2024 en Galicia, vese claramente que a responsabilidade do coidado segue a recaer sobre as mulleres (e que así o seguen a entender, aínda, unha gran maioría da sociedade e o empresariado galego). Polo tanto, na comparanza interanual non vemos moito avance cara á corresponsabilidade (dáse un lixeiro descenso), cando falamos dunha feminización que aínda se mantén arredor do 85 % (situándonos unhas décimas apenas por riba da feminización das excedencias en España).

Na comparanza interprovincial é Lugo onde semella non avanzar esa melloría: en 2024, as mulleres rexistraron máis do 90 % das excedencias por coidados, fronte apenas o 9,57 % das excedencias masculinas polas mesmas razóns.

No período entre xaneiro e xuño do 2024 en Galicia, as mulleres representaban case o 85 % das excedencias rexistradas por coidado de familiar, mentres que os homes apenas rexistraban un 15 % (segundo datos do Ministerio de Traballo e Inmigración, INSS).

**Gráfico 8. EXCEDENCIAS REXISTRADAS ENTRE XANEIRO E XUÑO DO 2024  
(ESPAÑA, GALICIA E PROVINCIAS)**



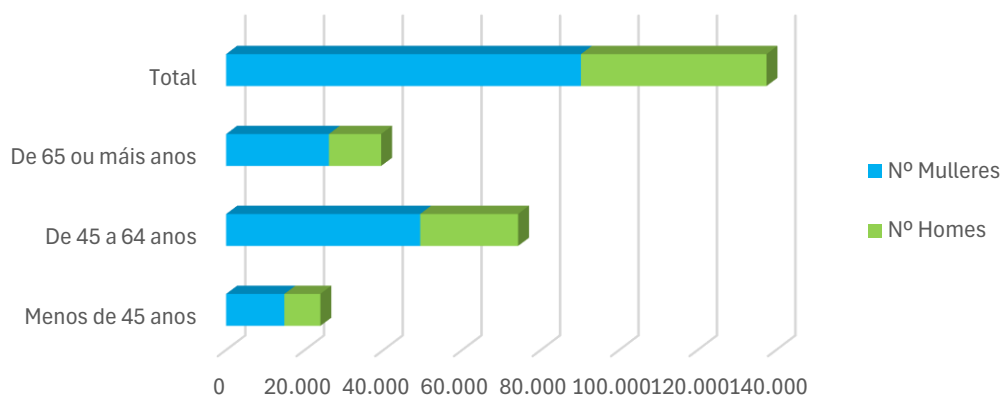
FONTE: elaboración propia con datos do INSS

Na comparanza co Estado, obsérvase que difire apenas unhas décimas (aínda que esas décimas implican unha lixeira feminización galega por riba das cifras estatais). Por provincias, en Lugo é onde se atopan as excedencias máis feminizadas: as solicitadas por mulleres superan o 90 % de todas as excedencias rexistradas no período.

Ademais, a evolución da situación demográfica galega (nacementos en descenso e forte envellecemento poboacional) inclina os coidados cara ás persoas dependentes.

Neste caso, eran mulleres case o 66 % das persoas que coidan persoas con dependencia en Galicia en 2023 (última data recollida no IGE).

**Gráfico 9. NÚMERO DE PERSOAS QUE COIDAN PERSOAS CON DEPENDENCIA**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EEF)

A fenda dos coidados reflíctese claramente na gráfica anterior: as mulleres foron as responsables principais da dependencia en Galicia; 90 205 mulleres coidaron de persoas con dependencia fronte a 47 308 homes que exerceron de coidadores.

Todas estas cifras corroboran que o mercado laboral galego actual aínda está afectado en gran medida pola estrutura social patriarcal e a división do traballo por xéneros, polo que as ocupacións tradicionalmente masculinizadas (empregos a tempo completo e mellores salarios, así como menor temporalidade) preservan, sen grandes cambios, esa masculinización, ao tempo que o espazo reservado para as mulleres segue a ser o específico dos coidados (responsabilidades familiares e do fogar) e as súas variantes no eido laboral (sanidade, servizos sociais, administración e educación). Esta fotografía amosa a perenne conxuntura sistémica promotora das discriminacións que sofren as mulleres pola permanencia dunha estrutura divisoria por sexos.

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 ou na das excedencias.

*Fenda nos coidados<sup>2</sup>: 73,44*

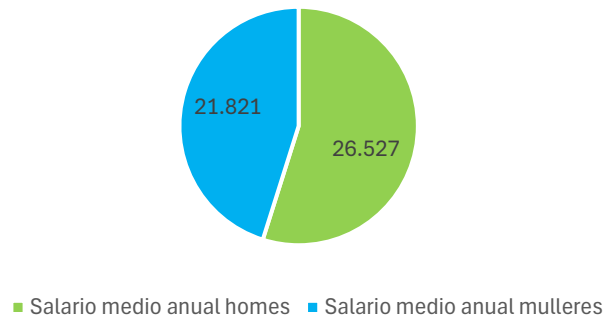
<sup>2</sup> Esta fenda resulta da diferenza entre a suma das mulleres ocupadas que optan por xornadas parciais por mor dos coidados coas mulleres inactivas por labores da casa fronte á suma dos homes ocupados que optan por xornadas parciais por mor dos coidados cos homes inactivos por labores da casa, segundo os datos da EPA.

## SÍNTESE DA FENDA SALARIAL EN GALICIA EN 2025

Cada 22 de febreiro, Día da Igualdade Salarial, CCOO ten que insistir na denuncia contundente contra a fenda nos coidados estrutural —coas consecuentes reducións, días non retribuídos e excedencias— e as fendas da parcialidade e da temporalidade, pois as tres á xunta inciden directamente nese tempo anual que as mulleres «traballan gratis» (representación simbólica desa parte do salario que deixan de percibir por mor da fenda).

Tras afondar nas lóxicas que operan no mercado laboral para soste a fenda salarial de xénero, facemos agora unha breve achega a esa fenda salarial a través das estatísticas salariais recompiladas desde o IGE.

Gráfico 10. SALARIO MEDIO ANUAL DAS PERSOAS ASALARIADAS EN GALICIA



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

Aínda que a media salarial entre mulleres e homes poida irse reducindo ano a ano, en Galicia esa redución semella vir dada, en maior medida, polo lixeiro estancamento da suba do salario masculino e non tanto pola leve medra efectiva do feminino.

Así, observamos como nos últimos anos (os datos do IGE recompilan información ata 2023) a media de salarios masculinos en Galicia era superior á media dos salarios femininos, ata o punto de que as mulleres deberan cobrar, de media, 4326 euros máis para equiparar o seu salario co dos homes.

Evidentemente, Galicia sitúase por debaixo de España nestas estatísticas. Mentres que a media salarial masculina no Estado ascendeu en 2023 a 30 372 euros, en Galicia os homes cobraron, de media, no mesmo período, 27 479 euros, o cal implica unha diferenza lixeiramente menor entre os salarios femininos e masculinos en Galicia, con respecto á diferenza estatal.

**Táboa 6. GANANCIA MEDIA ANUAL (€) DAS PERSOAS TRABALLADORAS (2023)**

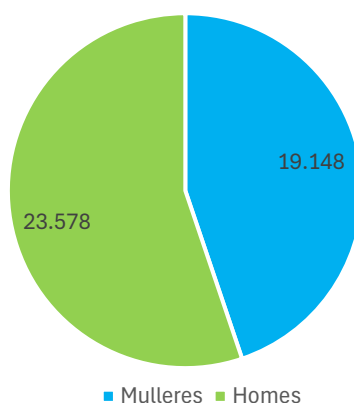
| FENDA SALARIAL 2023 | GANANCIA MEDIA |
|---------------------|----------------|
| Homes               | 23.154 €       |
| Mulleres            | 27.479 €       |
| Total               | 25.279 €       |

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

A fenda diminúe en Galicia, pero segue supoñendo unha diferenza entre a ganancia media anual masculina e a feminina superior ao 19 % na ganancia media.

Porén, se revisamos as medianas do salario feminino e masculino en Galicia (tendo en conta que a mediana é o dato máis repetido nunha serie, co cal, achégase máis aos salarios efectivamente comparables no mercado laboral galego), observaremos que manteñen nunha fenda de máis do 23 % en detrimento dos salarios medianos das mulleres.

**Gráfico 11. SALARIO MEDIANO ANUAL (€) EN GALICIA (2023)**



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

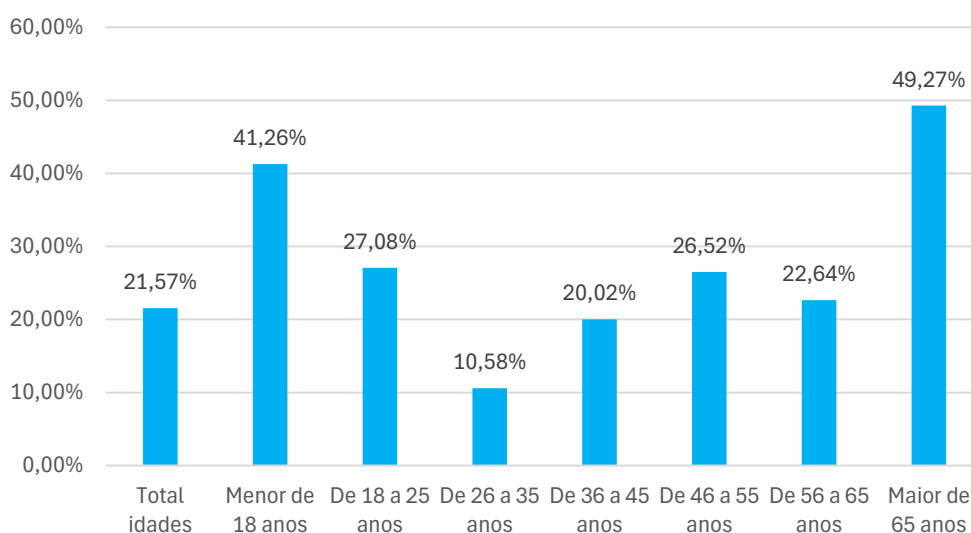
Como xa explicamos, as razóns detrás desta fenda son todas estas circunstancias que vimos describindo neste informe: a maior temporalidade, a maior parcialidade, a menor contratación indefinida das mulleres, así como o maior emprego destas dos dereitos de conciliación non retribuídos (como poden ser as reducións de xornada ou as excedencias por coidados).

En 2024, a Axencia estatal da Administración Tributaria rexistrou 27 426 asalariadas menos que asalariados en Galicia. Por idades, esta cifra variaba bastante, situándose en máis dun 37 % para as mulleres menores de 18 anos ou nun 12,6 % para as maiores de 65 anos pero, en termos absolutos, a diferenza entre mulleres e homes asalariados era apenas de 476 asalariadas menos no grupo dos menores de 18 e de 1115 no outro grupo de idade analizado.



Con respecto á fenda no salario medio por grupos de idades, como se observa no seguinte gráfico, difire enormemente da total xeral en Galicia (en 2024 ascendeu ao 21,57 %).

**Gráfico 12. FENDA NOS SALARIOS GALEGOS DAS PERSOAS ASALARIADAS  
SEGUNDO GRUPO DE IDADE (2024)**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE  
(extraídos da Axencia Estatal da Administración Tributaria, 2024)

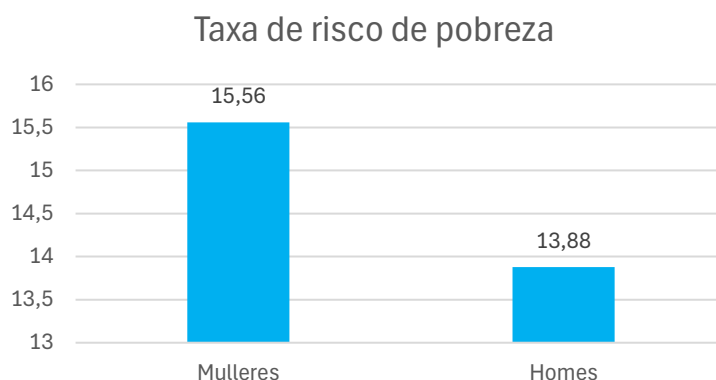
Os salarios medios por rangos de idade tamén amosan un patente desequilibrio a favor dos homes. Tanto na comparanza total xeral da media salarial como no número de persoas asalariadas, as maiores diferenzas atópanse nos rangos máis baixo (menores de 18) e o máis alto (maiores de 65), que rexistraron, respectivamente, unha fenda no salario medio de máis do 41 % e de arredor do 49 %. En concreto, este último amosa a notable inxustiza que sofren as mulleres nos momentos máis vulnerables do seu ciclo vital, pois tamén as pensións alcanzan unha fenda salarial de proporcións intolerables, especialmente por mor deses períodos de inactividade ou con xornadas reducidas ou parciais asociadas á responsabilidade do coidado do núcleo do fogar e de persoas dependentes.

*Fenda salarial*

*media: 19 %*

*mediana: 23 %*

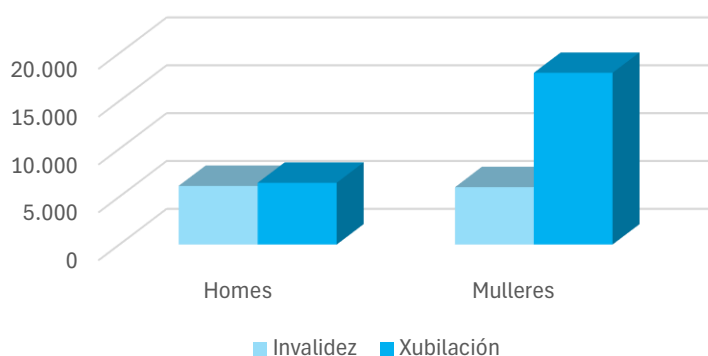
**Gráfico 13. FENDA NA TAXA DE RISCO DE POBREZA<sup>3</sup> EN 2024, GALICIA**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE  
(extraídos da Enquisa de estrutura salarial, EES, 2024)

As mulleres soportan unha taxa de risco de pobreza superior á dos homes en todos os tramos de idade, desde o nacemento ata a vellez. En 2024, esa diferenza foi en Galicia de máis de dous puntos porcentuais. De novo, a fenda de xénero nesta taxa explícase, precisamente, por todo o que vimos analizando (maior precariedade, temporalidade e parcialidade, sumadas aos períodos de inactividade derivados dos coidados). Así, en 2024, a taxa de risco de pobreza foi do 15,56 % para as mulleres e do 13,88 % para os homes. O dato preocupante reside na comparanza interanual, pois ambas as taxas medran en máis dun punto porcentual con respecto ás rexistradas en 2023.

**Gráfico 14. NÚMERO DE PERSOAS BENEFICIARIAS DE PENSIÓNS NON CONTRIBUTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL SEGUNDO O TIPO DE PENSIÓN EN GALICIA (2024)**



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

Doutra banda, se nos fixamos nas pensións non contributivas, en 2024 volvía darse unha fenda do 64 % nas de xubilación: cobraron esta pensión 11 486 mulleres máis ca homes, mentres que a diferenza entre mulleres e homes na pensión non contri-

<sup>3</sup> A taxa de risco de pobreza é a porcentaxe de persoas cun ingreso equivalente inferior ao limiar de risco de pobreza de Galicia, que se establece no 60 % da mediana de ingresos equivalentes.

butiva por invalidez é moito menor, apenas do 2 % (pero neste tipo, son os homes os que máis a cobran).

Estes datos non fan máis que corroborar a análise que vimos facendo todos os anos sobre as desigualdades e a discriminación que soportan as mulleres no mercado laboral e que, desemboca, finalmente, nunha fenda insoportable cando as mulleres en Galicia chegan á idade da xubilación.

De feito, na seguinte táboa vese que o importe medio das pensións contributivas, especialmente as de xubilación, informan dunha fenda salarial de máis do 50 % (eles cobraron de media 482 euros máis).

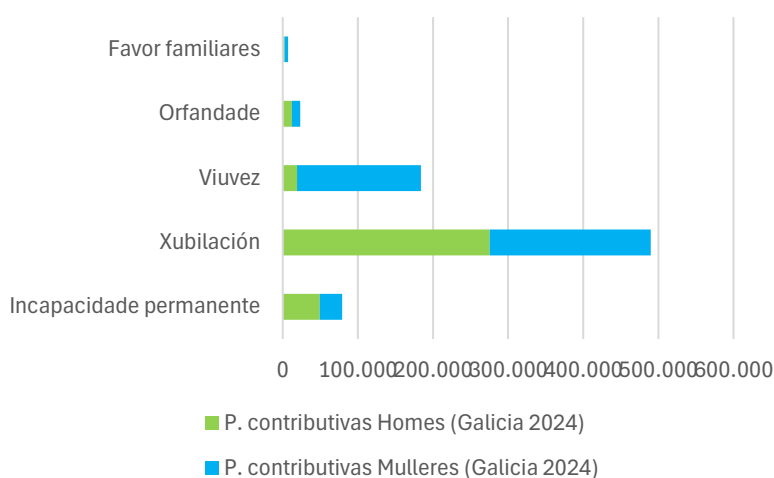
**Táboa 7. IMPORTE MEDIO DAS PENSÍONS CONTRIBUTIVAS EN GALICIA (2024)**

| PENSÍONS CONTRIBUTIVAS  | HOMES          | MULLERES     |
|-------------------------|----------------|--------------|
| Incapacidade permanente | 1.121 €        | 950 €        |
| Xubilación              | 1.451 €        | 969 €        |
| Viuvez                  | 528 €          | 792 €        |
| Orfandade               | 501 €          | 500 €        |
| Favor familiares        | 636 €          | 675 €        |
| <b>Total</b>            | <b>1.318 €</b> | <b>884 €</b> |

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

Se facemos referencia ao total da diferenza entre a media do conxunto das pensións contributivas, a fenda foi en 2024, en Galicia, do 49 %; isto supón, en termos absolutos, que eles cobraron de media 434 euros máis ca elas. Neste senso, con respecto á información analizada no informe do ano anterior (sobre os datos de pensións de 2022), rexístrase un descenso da fenda de apenas un par de puntos porcentuais (en 2022 situouse nun 51 %).

**Gráfico 15. NÚMERO DE PERSOAS BENEFICIARIAS DE PENSÍONS CONTRIBUTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL SEGUNDO O TIPO DE PENSIÓN EN GALICIA (2024)**

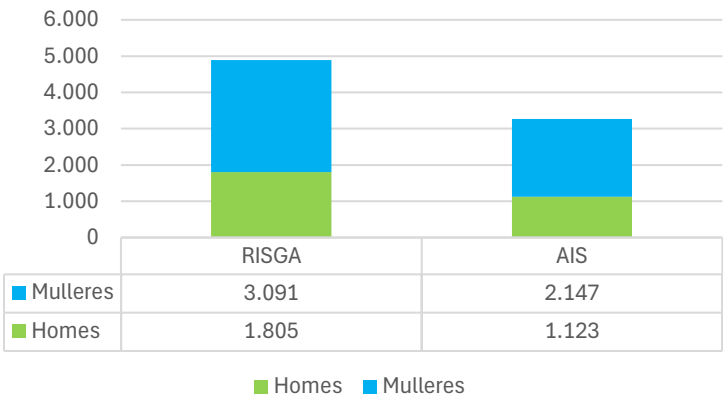


FONTE: elaboración propia con datos do IGE, tomados da Consellería de Política Social

Dado que as mulleres son máis lonxevas, tamén é interesante recoller o dato sobre a pensión de viuvez que, por esa lonxevidade, cobrarán máis elas. Nesta clase de pensión contributiva, a fenda inclínase cara ás mulleres: en termos absolutos, no 2024, elas cobraron 264 euros máis ca os homes (eles cobraron, de media, un 33 % menos de pensión de viuvez).

Merece un comentario específico a cifra de homes que cobran a pensión por incapacidade permanente fronte á de mulleres. A lei de prevención de riscos está nesgada e non recolle como enfermidades profesionais moitas das que afectan especialmente ás mulleres (e que CCOO está gañando como tal nos xulgados), polo que esta fenda é notable: cóbrana 19 587 homes máis ca mulleres, que, ademais, de media cobrarán un 18 % máis ca elas pola mesma clase de pensión.

**Gráfico 16. PERSOAS BENEFICIARIAS DA RISGA<sup>4</sup> E DAS AIS (GALICIA, 2024)**



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

Dun total de 8166 persoas que percibían a RISGA e a AIS durante o 2024 en Galicia, o 64,14 % eran mulleres. Isto tradúcese nunha pobreza moi feminizada na comunidade. É certo que, na comparanza interanual, tanto as cifras de mulleres coma de homes que perciben a RISGA diminuíu arredor dun punto porcentual con respecto aos datos do informe do ano anterior.

**Táboa 8. FENDA DE XÉNERO NA MEDIA DO IMPORTE DA PENSIÓN (2024)**

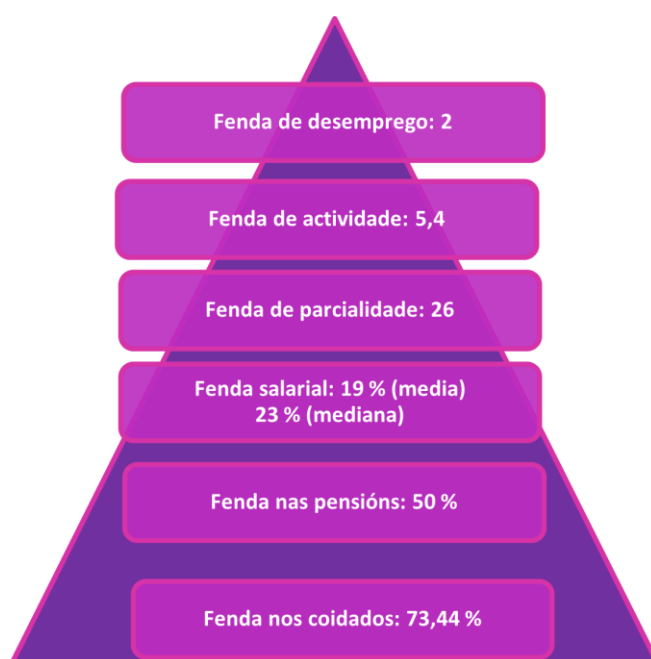
|                   |                |
|-------------------|----------------|
| <b>Galicia</b>    | <b>30,41 %</b> |
| <b>A Coruña</b>   | <b>32,17 %</b> |
| <b>Lugo</b>       | <b>24,95 %</b> |
| <b>Ourense</b>    | <b>24,96 %</b> |
| <b>Pontevedra</b> | <b>32,21 %</b> |

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

<sup>4</sup> Siglas por «renda de integración social de Galicia» e «axudas de inclusión social».

En 2024, o importe medio das pensións galegas foi máis elevado na provincia da Coruña (tanto para homes como para mulleres). Así, fronte á media galega de 1236 euros, a da Coruña ascendeu a 1277 euros e, para as mulleres, esa pensión media foi de 1103 euros. Porén, ao mesmo tempo esta provincia rexistrou a segunda fenda máis elevada na pensión media entre mulleres e homes (32,17 %), por detrás da que rexistrou a provincia de Pontevedra (32,21 %), que foi a maior de toda a comunidade.

*Fenda nas pensións: 50%*



PIRÁMIDE DA FENDA<sup>5</sup>

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

*Porén, ese retroceso tan cativo visibiliza ao mesmo tempo a necesidade de focalizar os nosos esforzos na modificación do actual sistema de parcialidade e insistir e reivindicar a posta en marcha das medidas propostas no noso Pacto estatal integral polos coidados, pois a fenda salarial susténtase, en boa medida, nas desigualdades estruturais aínda moi patentes neses dous ámbitos do mercado sociolaboral.*

<sup>5</sup> Descríbese esta fenda como a diferenza entre os datos femininos e masculinos da variable que corresponda.

*Así, a nosa pirámide da fenda, ano tras ano, modifica a súa lectura en cifras pero mantén a conclusión analítica.*

### **CONCLUSIÓN DA SECRETARÍA DE MULLERES, IGUALDADE E POLÍTICAS LGTBIQA+. ESTRATEXIAS SINDICAIS**

Como expón este informe, as mulleres seguen participando menos no mercado laboral, ocupan máis postos de traballo temporais e, sobre todo, están máis presentes na xornada parcial; perciben salarios e prestacións inferiores, mantense a segregación horizontal e vertical e, por riba de todo iso, continúan sendo responsables das principais tarefas de coidado (das familias e dos fogares).

A pirámide, como resumo de todo o exposto neste breve informe, corrobora unha fotografía do mercado laboral galego aínda moi afectado polos roles tradicionais de xénero, no cal os empregos a tempo completo e con mellores salarios se atopan nas ocupacións máis masculinizadas, mentres que o espazo reservado para as mulleres segue a ser o dos coidados; isto tradúcese, ao extrapolalo ao mercado de traballo, en ocupacións en sanidade, servizos sociais, administración e educación, coidados e limpeza. Trátase dunha estrutura social que mantén a dobre xornada das mulleres fronte ao escaso pulo que se lle dá á corresponsabilidade.

En definitiva, o mercado laboral galego aínda se sustenta en tradicións e costumes que non se corresponden coa realidade que queren vivir as mulleres galegas. Polo tanto, cómpre seguir loitando e vixiando que se aplique a normativa que pretende reducir esas discriminacións, dándolle especial pulo á aplicación real da corresponsabilidade e facendo fincapé na erradicación das diferenzas que levan á dobre xornada das traballadoras galegas e, en definitiva, á fenda salarial e ás súas discriminatorias consecuencias.

A forza das mulleres nos momentos máis críticos da historia, aqueles en que perigaba a supervivencia da clase traballadora, sempre inclinou a balanza cara ás políticas xustas e de calado social. Mulleres fortes, combativas, comprometidas cos máis débiles e que foron capaces de sacar adiante as familias propias e as da súa contorna, pelexando acotío no seu precario posto de traballo. Neste momento, hai un interese de certa parte da cidadanía que pretende perpetuar as mulleres na invisibilidade, nos coidados, nos labores tradicionais, en que submisas estamos mellor. A independencia económica é o único xeito de saír dese pozo de miseria.

A negociación colectiva con medidas de acción positiva, os plans de igualdade para difundir e mellorar os dereitos laborais e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como ferramentas correctoras das desigualdades e discriminacións en cada empresa e centro de traballo son os compromisos diarios das CCOO. É un traballo conxunto cos homes tamén. Querémolos ao noso carón, empurrando e loi-

tando. Só así conseguiremos o noso propósito. A formación e sensibilización en igualdade debería ser obrigatoria en todas as estruturas dunha organización que ten como obxectivo acadar a desaparición total da fenda salarial nas empresas.

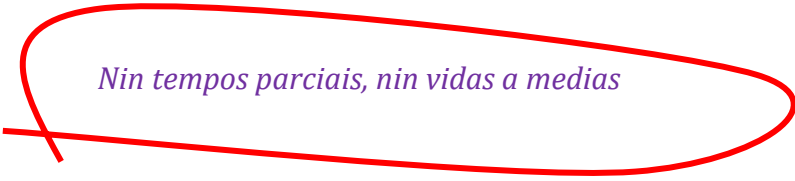
Eliminar a fenda salarial tamén esixe acabar coas xornadas parciais e a tempo parcial, ao igual que a transformación do modelo de coidados é necesaria para frear discriminacións e afrontar retos presentes e futuros, pois comporta redistribuír responsabilidades de coidados, dignificalos e acadar un sistema público integral de coidados de calidade.

CCOO presentou o ano pasado un documento con «100 medidas para un pacto integral e estatal de coidados», porque a actividade de coidados non debe seguir sendo sinónimo de precariedade, baixos salarios e baixa consideración social.

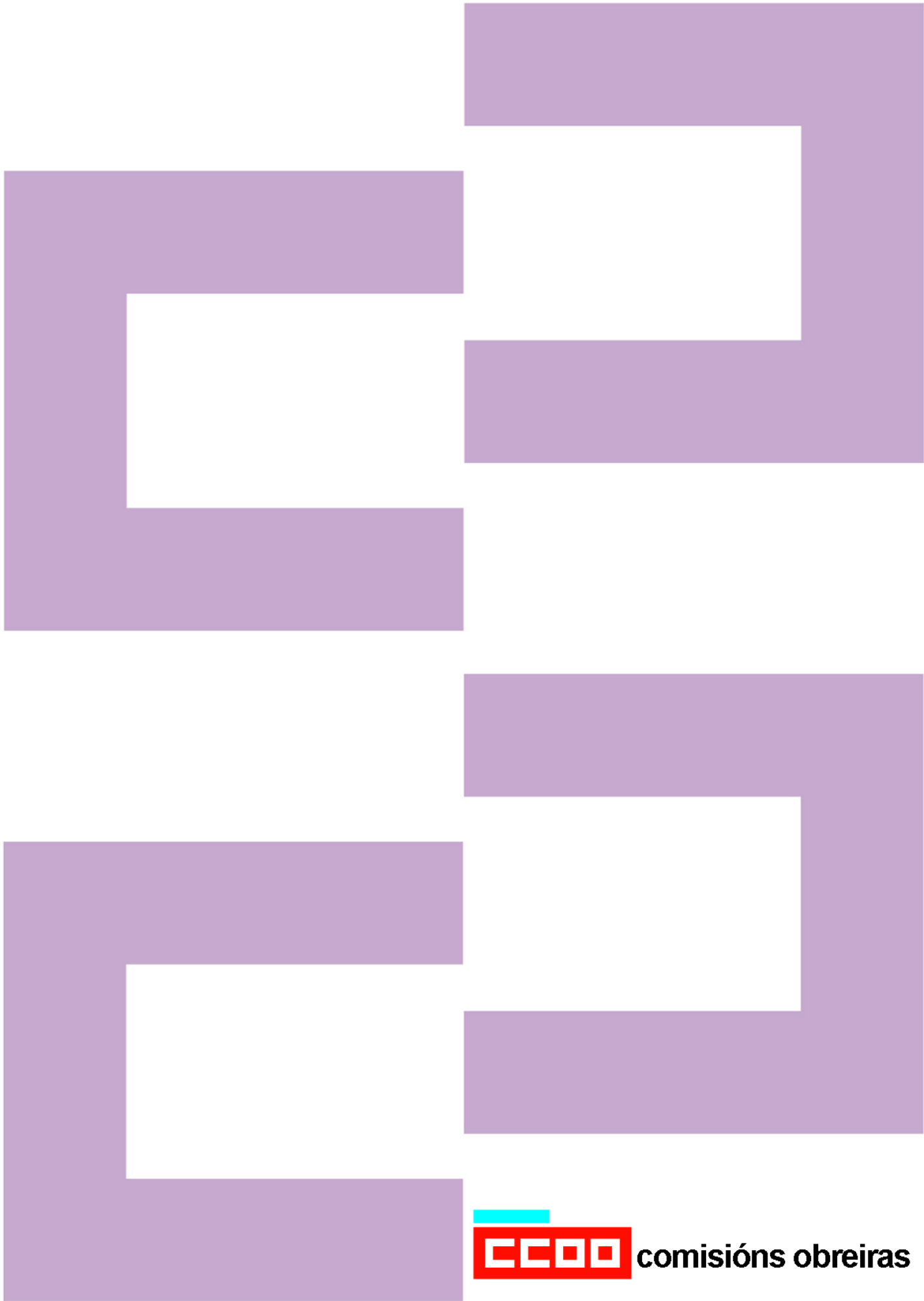
Apostar por unha nova regulación neste ámbito é apostar pola democracia, o traballo decente e a igualdade.

Queda aínda moito camiño por percorrer e por iso, este 8 de Marzo de 2026, Día Internacional das Mulleres, tomaremos de novo todas rúas para lembrar que o poder das mulleres está en marcha e que seguiremos ocupando cada unha das cidades que tamén nos pertencen e que nos negan, ata darmos cabo das desigualdades, violencias e exclusións, empezando por unírnos a outras mulleres nas manifestacións e concentracións que convoque o movemento feminista no noso país.

**UNÁMONOS AO PODER DAS MULLERES, O PODER QUE CONSTRÚE!!**



*Nin tempos parciais, nin vidas a medias*



**comisións obreiras**