

# CADERNOS

DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO

**Unha cuestión de xustiza social:  
denunciar a fenda de xénero  
nas retribucións e nos coidados**

Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

*Unha cuestión de xustiza social: denunciar a fenda de xénero nas retribucións e nos coidados*

Febreiro de 2023

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



**XUNTA  
DE GALICIA**

## ÍNDICE

Introdución.....	5
22 de febreiro de 2023: retos fronte á fenda salarial de xénero .....	5
Razóns e consecuencias da fenda de xénero .....	6
Como se combate a fenda salarial desde a norma?.....	8
Datos esenciais do mercado laboral galego .....	11
Igualdade retributiva e fenda salarial .....	11
Denuncia das desigualdades que sofren as mulleres galegas no mercado laboral .....	11
A fenda de xénero en cifras nas catro provincias galegas .....	14
A fenda nas pensións .....	25
Conciliación e corresponsabilidade en Galicia .....	28
Datos principais sobre a fenda salarial en Galicia.....	32
Conclusións da Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI: estratexias sindicais.....	33



*22 de febreiro de 2023: retos fronte á fenda salarial de xénero*

Cada 22 de febreiro conmemórase o Día Europeo e Español pola Igualdade Salarial de Mulleres e Homes e o Día Internacional contra a Fenda Salarial de Xénero.

A Secretaría de Mulleres e Políticas de Igualdade e LGTBI+ de CCOO de Galicia, en colaboración co Gabinete de Igualdade, estreamos no 2022 este formato de documento, a cabalo entre a información estatística e a denuncia social. Nel fusionamos a análise da situación actual da fenda salarial en Galicia coa reivindicación dos dereitos económicos e laborais das mulleres, desde a posición de loita feminista das CCOO na erradicación das desigualdades entre traballadores e traballadoras no mundo do traballo e na sociedade en xeral.

A través da determinación das diferentes causas, dimensións, consecuencias e factores que sustentan a desigualdade estrutural e impiden o desenvolvemento dunha sociedade realmente democrática e igualitaria, este informe, desde unha análise dos indicadores de xénero baseada nos datos actuais do mercado laboral galego, pretende denunciar esa situación perenne de fenda salarial entre traballadoras e traballadores.

As CCOO entendemos que se trata dunha inxustiza social estrutural e consolidada nunha sociedade construída sobre a división sexual do traballo, que fai recaer nas mulleres toda a responsabilidade dos coidados, discriminándoas tanto no acceso ao traballo como na permanencia nel (veremos as variables da fenda na contratación, nas xornadas, nos salarios ou nas pensións).

En CCOO servímonos das ferramentas da negociación colectiva creadas, precisamente, coa idea de ir erradicando estas desigualdades de base entre mulleres e homes: os plans de igualdade, os protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo así como os plans de conciliación e corresponsabilidade e, en definitiva, os convenios colectivos, que se demostran especialmente útiles na redución desa fenda.

***O patriarcado e os seus roles de xénero promoven a fenda a través do obsoleto concepto da «naturalización» das mulleres como coidadoras e dos homes como provedores.***

Historicamente, este sindicato é estandarte na loita contra as desigualdades entre mulleres e homes, dado que tras a fenda, especialmente a salarial, está o conflito

capital/traballo. Malia que os avances son notables, algúns estudos afirman que, xa antes da pandemia, a franxa temporal para acadar a igualdade real entre traballadoras e traballadores incluíría polo menos as próximas tres xeracións en Europa (máis de 250 anos). A crise sanitaria, que derivou na crise económica exacerbada agora pola guerra en Ucraína, provocou que hoxe esteamos máis lonxe de conseguir a igualdade do que estabamos hai un par de anos. Porén, a reforma laboral promoveu que en España avance esa redución, aínda que mínima, da fenda salarial entre mulleres e homes que, con algo menos de intensidade, tamén se aprecia no mercado laboral galego.

A pandemia e a crise provocada pola guerra acentúan no 2023 a inxusta repartición da riqueza: fronte ao incremento de beneficios das grandes empresas, os salarios conxélanse, a inflación dispárase e, en consecuencia, redúcese ao máximo a capacidade adquisitiva das persoas traballadoras, en especial das que xa partían dunha situación máis precaria, na súa maioría mulleres. Tampouco se dá unha distribución xusta de obrigas porque seguimos asentando os coidados no modelo da división sexual do traballo, o cal implica que, aínda sendo un requisito imprescindible para a vida (como tamén amosou a pandemia), non se reparten de maneira solidaria e corresponsable entre homes e mulleres, institucións e empresas, senón que recaen case exclusivamente nas mulleres.

Cómpre termos moi presente que a fenda salarial encerra un problema de base: a división sexual do traballo e da vida, que deriva nunha repartición inxusta da riqueza e das responsabilidades e obrigas.

Por iso, CCOO inclúe entre as súas reivindicacións feministas a denuncia desta situación no centro do diálogo social e apóiase nos plans de igualdade para continuar o proceso de debilitación e erradicación da fenda salarial.

Este documento presenta a foto diagnóstica das circunstancias actuais das mulleres no mercado de traballo galego, ao tempo que reivindica a necesidade de modificar esas circunstancias por desigualitarias e discriminatorias contra as mulleres, facendo especial fincapé na fenda que supón a situación actual da economía dos coidados.

### *Razóns e consecuencias da fenda de xénero*

A segmentación na estrutura ocupacional de mulleres e homes apóiase na existencia de nesgos e estereotipos de xénero que promoven as discriminacións e, ademais, dependendo do sector, poden verse ás veces agrandadas por redes de poder masculinizadas que aínda contan con moito arraigo na sociedade.

Por outra banda, moitos estudos falan de factores menos coñecidos ou «invisibles» que afectan á estrutura da fenda de xénero e inciden directamente no mercado de traballo; todos relacionados con estereotipos de xénero, roles e crenzas sexistas

baseados na división sexual do traballo, que afectan ao autoconcepto, á competitividade, ao interese e satisfacción, así como á fortaleza relativa da persoa nunha área ou situación laboral concreta e, en definitiva, ás súas aspiracións. Polo tanto, a análise da fenda deberá incluílos a carón das outras características máis observables. De feito, a pertenza a un ou outro sexo non só influirá na conformación dos nosos intereses, senón que impactará directamente nas habilidades que desenvolveremos. Estudos recentes deron en chamar a este fenómeno detrás da fenda segregacional (que afecta tanto na formación como na posterior vida laboral) «ameaza do estereotipo», que define o medo e a ansiedade que desencadea nas nenas e mulleres o temor de que as súas accións confirmen os estereotipos negativos respecto á súa escasa competencia nun eido concreto (en especial, matemáticas e tecnoloxía, as chamadas áreas STEM na formación e investigación e no sector económico das TIC).<sup>1</sup>

Todos estes factores inciden na menor presenza e participación das mulleres neses eidos. A permanencia dos estereotipos de xénero no imaxinario colectivo facilita a interiorización de certos patróns sobre a idoneidade respecto destes ámbitos; modelan desde moi cedo tanto as aptitudes como as competencias e preferencias na formación e profesionalización e, finalmente, chegan a desfavorecer a inclusión das mulleres en moitas profesións con pleno dereito.

As razóns para loitar contra a fenda de xénero son múltiples; a propia fenda asenta nunha serie de piares que, como acabamos de ver, teñen consecuencias moi importantes na configuración socioeconómica, polo que, evidentemente, as CCOO centramos a denuncia na fenda salarial.

*A «non discriminación salarial» ou a «igual retribución por un traballo de igual valor» configúranse como dereitos e principios fundamentais para mulleres e homes.*

Así, os elementos que inciden na persistente fenda salarial entre traballadoras e traballadores en Galicia tradúcense en desigualdades no ensino (formación), na empregabilidade (dificultades no acceso ao emprego; peores condicións, remuneracións máis baixas, temporalidade e parcialidade) e na conciliación (corresponsabilidade nos coidados e usos do tempo moi desiguais; menosprezo deses coidados e a súa gratuidade).

<sup>1</sup> III Plan estratéxico para a igualdade efectiva de mulleres e homes 2022-2025, Ministerio de Igualdade, Instituto das Mulleres.

Informe de 2021 do Observatorio de Mulleres, Ciencia e Innovación.

Informes «Científicas en cifras» (2017 e 2021) da Unidade de Mulleres e Ciencia do Ministerio de Ciencia e Innovación.

FACTORES QUE INCIDEN NA FENDA	
Menor salario/hora	Menor xornada laboral
Discriminacións das mulleres no mercado laboral (segregación ocupacional, teito de cristal...)	Ausencia de corresponsabilidade nos coidados
Taxas de ocupación e desemprego por sexos	Baixa taxa de actividade feminina (descontinuidade laboral)
Nesgos inconscientes de xénero (educación e sensibilización social)	
Violencia de xénero	
Outros: os factores «invisibles»	

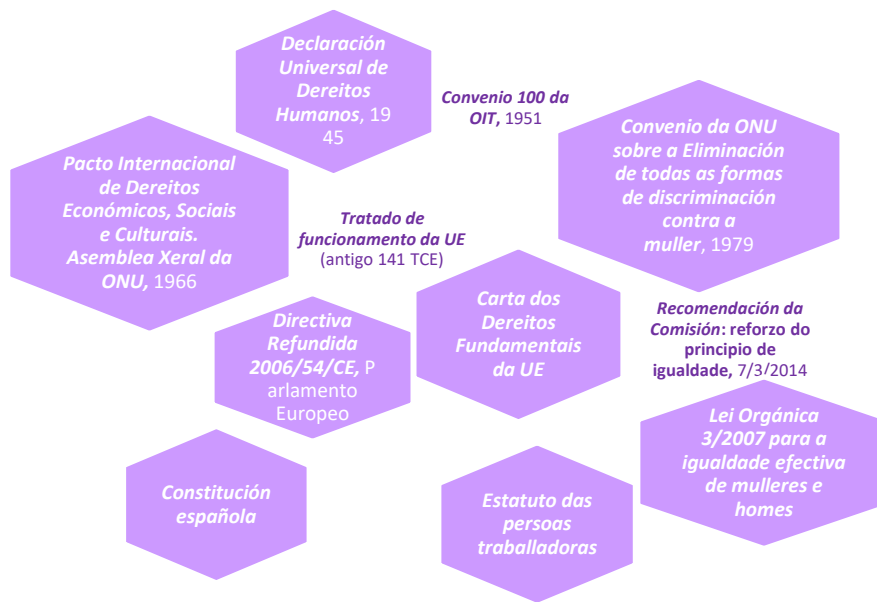
As consecuencias de todas estas circunstancias medran exponencialmente a medida que as mulleres envellecemos; nas derradeiras etapas da vida, moitas sufrimos unha situación económica negativa. Isto débese a unha estrutura social que nos empurrou, ao longo da nosa carreira profesional, a xornadas parciais, sectores máis precarizados e unha estadía irregular no mercado laboral, en boa parte debido aos estereotipos de xénero que nos consolidan como coidadoras oficiais tanto de menores como das persoas dependentes e dos fogares. Respondendo a eses estereotipos, o mercado laboral trataranos como traballadoras temporais e sen compromiso con ningún proxecto empresarial ou pretensión de medra na carreira profesional. Evidentemente, isto estase modificando devagar pero é necesario continuar coa denuncia constante da situación para corríxila definitivamente.

### *Como se combate a fenda salarial desde a norma?*

O regulamento actual proporciónanos varias normas de obrigado cumprimento para combater as discriminacións por razón de sexo nas empresas e, polo tanto, garante a protección do dereito fundamental da igualdade de trato e de oportunidades no posto de traballo.

As declaracións internacionais publicadas ao longo dos anos amósannos o duro camiño que aínda ten por diante a equidade salarial. Moitas desas declaracións, normas e convenios centráronse na eliminación das discriminacións que sofren as mulleres no emprego, aludindo ao «salario igual por traballo de igual valor».





Ademais, España é berce dunha lexislación ben adiantada en materia de igualdade e non discriminación por razón de sexo, grazas á intervención constante e comprometida deste sindicato no diálogo social.

<i>Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH)</i>
<i>Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación</i>
<i>Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade</i>
<i>Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes</i>
<i>Real decreto lei 3/2021, do 2 de febreiro, polo que se adoptan medidas para a redución da fenda de xénero e outras materias nos ámbitos da seguridade social e económica</i>

A pesar da publicación da LOIEMH, hai xa dezaseis anos, e de todo o avance que supuxo en España, en especial para o mercado de traballo, as estatísticas seguen reflectindo un panorama laboral discriminatorio e menos favorable para as mulleres.

A análise da fenda salarial entre mulleres e homes asenta na definición que toda esa normativa, dunha ou outra forma, incluíu baixo esa epígrafe de «traballo de igual valor»:

<b>TERMINOLOXÍA LEXISLATIVA SOBRE A FENDA SALARIAL<sup>2</sup></b>	
Retribución (art. 141, Tratado de Ámsterdam)	Salario ou soldo normal de base ou mínimo e calquera outras gratificacións aboadas directa ou indirectamente, en diñeiro ou especie, pola empresa á persoa traballadora en razón da relación de traballo.
Traballo de igual valor (C. 100 da OIT, 1951)	Describe a igualdade de remuneración entre a man de obra masculina e a man de obra feminina por un traballo de igual valor.
Fenda salarial (entre homes e mulleres) por hora traballada	Diferenza existente entre os salarios brutos por hora traballada percibidos polas traballadoras e polos traballadores.
Fenda salarial total	Diferenza existente entre a ganancia media anual de homes e mulleres considerada de forma total; analiza, polo tanto, a diferenza media de ingresos brutos por hora máis a diferenza polo menor número de horas traballadas remuneradas entre homes e mulleres.
Igualdade laboral	Non debemos deixar que a igualdade laboral se confunda coa responsabilidade social corporativa, pois a segunda inclúe aquelas decisións empresariais tomadas baixo a ética da propia empresa, mentres que a igualdade laboral é unha obriga xurídica de toda empresa.

No Estatuto das persoas traballadoras recompiláronse e resumíronse todas esas definicións no seu artigo 28, para darlle á igualdade de remuneración a seguinte descrición:

#### *Igualdade de remuneración por razón de sexo*

- 1. O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución [...] sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.*

*Un traballo terá igual valor ca outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais en que as ditas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes.*

<sup>2</sup> Extracto do Caderno do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia «Unha cuestión de xustiza social: corrixir a desigualdade salarial cos plans de igualdade», elaborado en 2022 polo Gabinete de Igualdade.

### *Igualdade retributiva e fenda salarial*

Como xa vimos, a fenda salarial condiciónana unha serie de factores sociais, legais e económicos, que a definen como un concepto máis complexo do que se recolle na descrición legal que avoga polo «salario igual por igual traballo». Pero tamén debemos ter en conta que a súa descrición e contía vai variar dependendo do organismo que a mida e os parámetros que empregue.

En xeral, a tendencia en Europa é comparar a fenda salarial por hora traballada; pero tamén podemos atopar informes e análises que recollen a fenda salarial total. Mentres que a **fenda salarial por hora traballada** se entende como a diferenza existente entre os salarios brutos por hora traballada, percibidos polas mulleres e polos homes (a UE emprega este indicador para avaliar a fenda salarial entre os países membros), a **fenda salarial total** recolle a fenda salarial por hora traballada sumada á fenda salarial por menor número de horas traballadas.

A cuestión é comprender que estes indicadores analizan a parte salarial da fenda de xénero, representando esta última as diferenzas entre mulleres e homes en calquera ámbito, no relativo aos niveis de participación, acceso, dereitos, remuneración ou beneficios.

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

### *Denuncia das desigualdades que sofren as mulleres galegas no mercado laboral*

A foto diagnóstica da situación das mulleres galegas no mercado laboral en 2023 farase analizando as estatísticas económicas e poboacionais que nos facilitan as 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. A información estatística oscilará entre os datos máis actuais (finais de 2022) e algúns de 2019 ou 2020, pois estes organismos aínda están ini-

---

<sup>3</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 denuncia; 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.

ciando a provisión de indicadores de xénero sobre o noso mercado laboral. Pero esa irregularidade temporal non impide visualizar unha fotografía de situación correcta, xa que, a pesar de non se recoller todos os anos, as cifras analizadas neste informe reflicten unha tendencia similar ao longo dos anos. En todo caso, a pandemia da covid-19 provocará un retroceso nalgúns deses datos, como veremos máis adiante.

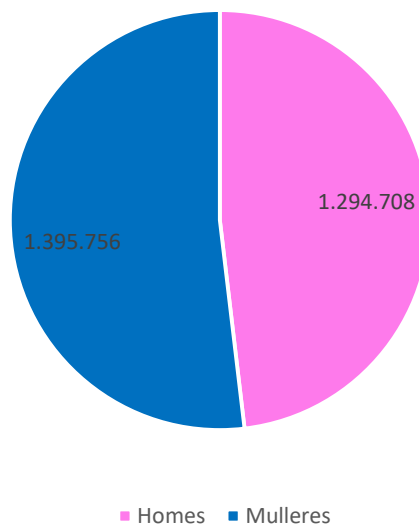
***Explicando a fenda salarial:  
recoñecemento da problemática, rexistro das variables que actúan  
alimentándoa e análise estatística***

Os nesgos inconscientes de xénero continúan propiciando unha sociedade asentada en estereotipos sexistas que acaban tendo o seu reflexo, como é lóxico, nesas peores circunstancias laborais das mulleres e, finalmente, no desequilibrio do sistema retributivo actual. Trátase dun conxunto complexo de factores interrelacionados que orixinan diferenzas estruturais entre traballadoras e traballadores.

Como xa adiantamos, chégase á comprensión de que a desigualdade e a fenda de xénero son discriminatorias e atentan contra dereitos fundamentais non só ao valorar as competencias laborais, senón ao incluír na análise a oferta de emprego feminino (condicionada en moitos casos pola asunción de que as mulleres se farán cargo da conciliación da vida familiar), a maior participación das mulleres no traballo a tempo parcial (debido, tamén á dita asunción) e os mecanismos de retribucións salariais establecidos (que premian factores masculinizados como son os complementos de dispoñibilidade).

Así, na xeración da fenda salarial inciden os distintos niveis e modalidades de formación (os estudos STEM están masculinizados, en xeral, así como toda a formación referente ás TIC, mentres que a educación ou os estudos sociosanitarios están fortemente feminizados); tamén a actividade e a ocupación por sexos así como os niveis desiguais de paro; a segregación sectorial, os tipos de contrato e de xornada (xa mencionamos que a temporalidade e a parcialidade son formas feminizadas do mercado laboral galego); e, por último, o desigual emprego de medidas de conciliación, a falta de corresponsabilidade e as diferenzas dos usos do tempo entre traballadoras e traballadores.

Gráfica 1. POBOACIÓN GALEGA EN 2022



FONTE: elaboración propia con datos do IGE (2022)

Toda análise da realidade do mercado laboral galego debe incluír unha diagnose sociodemográfica que reflecta os datos da pirámide poboacional. Os índices de envellecemento<sup>4</sup> galego e de España ascendían en 2022, respectivamente, ao 213,54 % e o 136,46 %, sendo Galicia unha das comunidades do Estado máis envellecidas nos últimos anos.

Tamén debe incluír as estatísticas esenciais sobre o emprego e a ocupación e, se queremos que reflecta a situación actual con perspectiva de xénero, todos eses datos deben diferenciarse por sexos e ir acompañados por cifras sobre o coidado da descendencia e das persoas dependentes e maiores.

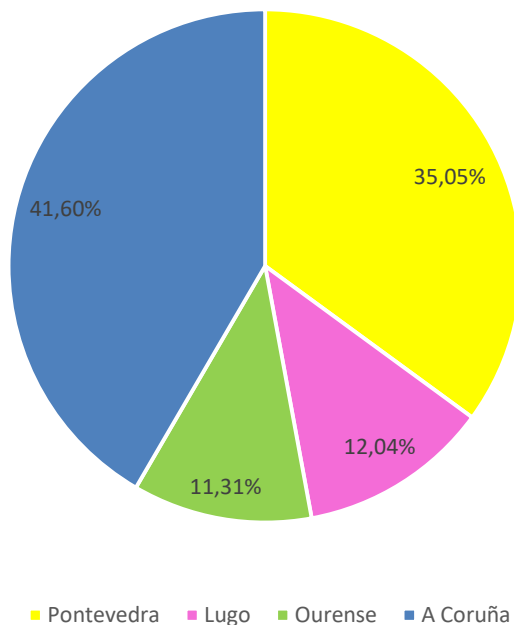
O primeiro que se aprecia neste gráfico, en relación co do 2021, é a continuidade na maior cifra de poboación feminina fronte á masculina. Así, o índice de feminización da poboación galega (isto é, a porcentaxe de mulleres por cada 100 homes), sitúase en 2022 en case un 52 %.

A poboación galega masculina diminuíu. En 2021, as galegas sumaban 1 392 439, mentres que os homes eran 1 298 774. En 2022, contabilízanse 3317 mulleres máis, mentres que a cifra de galegos baixou en 4066. De feito, nas franxas de idade máis elevadas (maiores de 64 anos), as mulleres superan os homes en máis do 57 %, mentres que na franxa correspondente a menores de 16 anos non chegan ao 49 %. En termos xerais, sendo certo que as mulleres viven máis, non debemos esquecer que, por iso mesmo, serán dependentes durante máis tempo.

<sup>4</sup> O índice de envellecemento poboacional representa a porcentaxe da poboación maior de 64 anos sobre a poboación menor de 16 anos.

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

Gráfica 2. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DA POBOACIÓN GALEGA (PORCENTAXE EN 2021)



FONTE: *Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia*, «Unha cuestión de xustiza social: corrixir a desigualdade salarial cos plans de igualdade», 2022.

Nunha achega á información por provincias, obsérvase que o groso da poboación galega se concentra no eixe atlántico, nas provincias da Coruña e Pontevedra (dentro destas, nas grandes cidades atlánticas: A Coruña e Vigo). Isto é outra constante ao longo dos anos. De feito, nestas dúas provincias medrou algo a poboación (apenas unhas décimas con respecto ao ano 2021), mentres que Lugo e Ourense rexistran unha lixeira mingua.

Canto á dispersión xeográfica, máis do 34 % da poboación galega habita nas cidades máis poboadas de cada provincia, que son, por orde de maior a menor poboación: Vigo (292 374 persoas), A Coruña (244 700), Ourense (103 756), Santiago (98 179), Lugo (97 211) e, por último, Pontevedra (82 828 persoas). Seguindo a tendencia dun territorio con maior poboación feminina ca masculina, en todas as provincias galegas e en todas as cidades máis poboadas de cada provincia, atopámonos cun notable envellecemento poboacional. Onde se fai máis palpable é na cidade de Ourense (a fenda poboacional a favor das mulleres chega a máis do 20 % sobre a poboación masculina). En xeral, a diferenza entre poboación feminina e masculina no total provincial oscilará entre o 7 e o 8 %.

Estas cifras máis específicas sobre o mercado laboral galego sérvennos para concluir que a desigualdade se fará máis evidente a medida que se analicen franxas de

idade máis elevadas. Tamén no caso dos coidados veremos (no apartado correspondente) como, aínda medrando timidamente a corresponsabilidade, o envellecemento da poboación feminina repercute máis sobre a poboación activa e ocupada feminina.

**Táboa 1: TAXAS DE ACTIVIDADE, OCUPACIÓN E PARO EN 2019 E 2022**

TAXAS	HOMES		MULLERES	
	2019	2022	2019	2022
<b>T. Actividade</b>	49,1 %	49,2 %	57,6 %	57,0 %
<b>T. Ocupación</b>	42,8 %	43,3 %	51,4 %	51,3 %
<b>T. Paro</b>	12,8 %	12,0 %	10,7 %	10,1 %

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

Tanto no 2019 (ano previo á pandemia) como en 2022, as taxas de actividade e ocupación feminina foron inferiores ás taxas masculinas (é particularmente notable a diferenza de case 9 puntos porcentuais entre a taxa de actividade masculina e a feminina en ambos os anos, aínda que a distancia entre elas acurtouse en 2022); o paro era de case 3 puntos máis entre galegas e galegos, o cal se modifica no 2022 pois ambas as taxas de paro, masculina e feminina, diminúen case na mesma proporción.

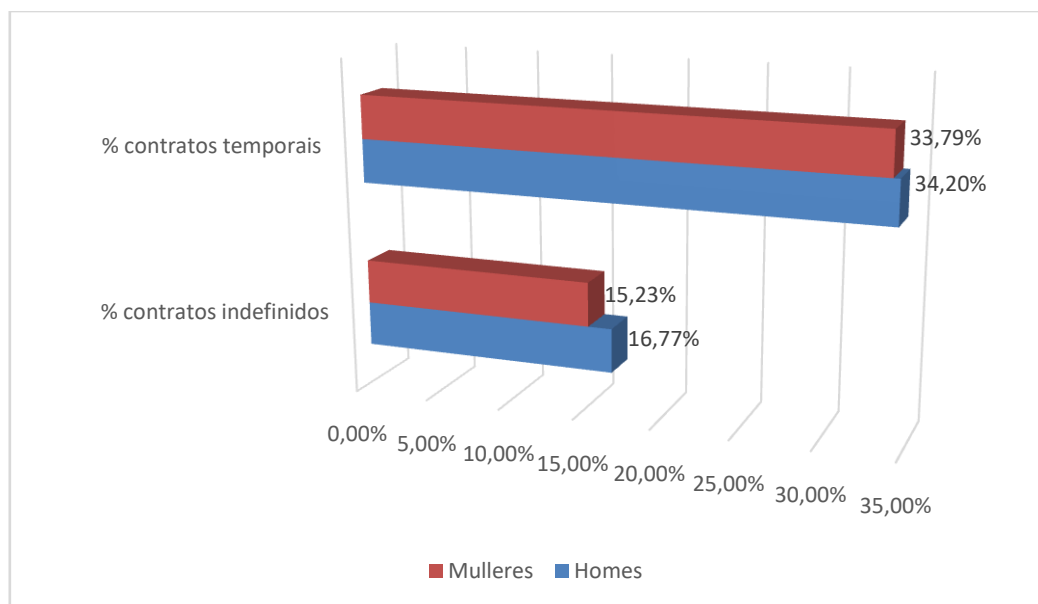
As posicións semellan achegarse no 2022: esas taxas son menores no caso dos homes e algo máis elevadas no caso das mulleres, mesmo a diminución da taxa de paro feminina é maior ca a masculina. Aínda que, como sabemos, hai que ter en conta todas as medidas gobernamentais postas en marcha durante a pandemia e a reforma laboral.

Así é que o índice de feminización do emprego en Galicia medrou case dous puntos porcentuais desde o 2019, alcanzando en 2022 a cifra de 92,11 mulleres por cada 100 homes.

***FENDA DE XÉNERO NA TAXA DE PARO 2 %***

A taxa de actividade por provincias e por grupos de idade modifica moito a análise. No 2022, a máis elevada rexístrase en Ourense; en concreto, son as mulleres con idades entre os 40 e os 44 anos as que alcanzan unha taxa de actividade do 94,2 % (a dos homes, sen ser tan elevada, situouse no 92,8 %). En todas as provincias, a taxa masculina máis elevada tena tamén ese grupo de idade; a maior porcentaxe dáse na provincia de Lugo (93,8 %). No conxunto de Galicia, a máxima actividade feminina concentrouse no grupo de idades de 35 a 39, pero só chega ao 89,5 %. Tamén na Coruña é ese grupo de idade no que maior taxa de actividade rexistran as mulleres (91,2 %).

**Gráfica 3. CONTRATOS TEMPORAIS E INDEFINIDOS EN GALICIA NO 2022**



FONTE: Elaboración propia con datos do IGE (EPA)

Segundo o tipo de contratos, os resultados no mercado laboral galego anual son tamén moderadamente positivos. No gráfico recóllense as porcentaxes de contratos indefinidos e temporais rexistrados para a poboación galega no 2022. Preténdese visibilizar a fenda de xénero entre as persoas asalariadas con contratación indefinida e entre as que teñen contratos temporais.

Xa dixemos que tanto homes coma mulleres sofren en Galicia unha alta temporalidade, aínda que a contratación é maior para os traballadores. A diferenza entre contratos indefinidos a homes e a mulleres é máis favorable aos homes; aínda así, en conxunto, a contratación indefinida en Galicia non chega a representar nin o 36 % do total.

Na análise estatística da contratación por provincias galegas durante o 2022, destacan varias cifras: A Coruña é a provincia con maior número de contratos rexistrados (358 655), tanto masculinos (179 588) como femininos (179 067), apenas se dá unha diferenza de 521 contratos a favor dos homes. Pola contra, na provincia de Pontevedra (a segunda con maior número de contratos), eles rexistraron 18 221 contratos máis ca as mulleres. Como dato significativo temos que na provincia de Lugo as mulleres rexistraron 2248 contratos máis ca os homes.

Continúa sendo obvia a segregación laboral por xénero, tanto horizontal (sectores feminizados) como vertical (teitos de cristal e chans pegañentos). As estatísticas do 2022 reflicten, outro ano máis, que os contratos femininos son sempre menos ca os masculinos, agás na contratación parcial (esta está fortemente feminizada, como veremos a continuación).



En Galicia, no 2022, as mulleres empregadas ascendían case ao 48 %, mentres que os homes superaban o 52 % do total. A relación das mulleres en comparanza cos homes respecto á empregabilidade traducíuse en que por cada 108 homes empregados só se empregaron 100 mulleres.

*FENDA DE XÉNERO NA TAXA DE ACTIVIDADE 8 %*

Na comparanza interanual obsérvase que, grazas á reforma laboral, a diferenza entre sexos na ocupación vaise reducindo de forma lenta pero constante: tanto a fenda de xénero da temporalidade como a da contratación indefinida experimentaron un descenso leve. Iso si, este descenso con respecto ao 2022 non impide o goteo intermensual da empregabilidade en Galicia: o desemprego afectou este mes de xaneiro a unha alta porcentaxe de mulleres con respecto a homes (6 de cada 10 persoas en situación de desemprego en Galicia eran mulleres no rexistro mensual). Nesa análise estatística do mes de xaneiro de 2023 reflíctese un aumento do paro e un descenso na contratación con respecto ao último mes de 2022.<sup>5</sup>

No ano 2022, a análise da contratación segundo o tipo de xornada segue a tendencia do mercado laboral galego dos últimos anos: as contratacións a xornada completa son moito máis elevadas entre os traballadores, mentres que as traballadoras asinan moitos máis contratos con xornada parcial. Vémolo na seguinte táboa.

**Táboa 2: PORCENTAXE DE OCUPACIÓN SEGUNDO TIPO DE XORNADA EN GALICIA (2019-2022)**

	OCUPADOS		OCUPADAS	
	2019	2022	2019	2022
<b>Xornada completa</b>	93,3 %	93,8 %	77,6 %	77,5 %
<b>Xornada parcial</b>	6,7 %	6,2 %	22,4 %	22,5 %

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

En 2022, o 22,5 % das ocupadas galegas tiña xornada parcial (fronte ao 6,2 % dos homes).

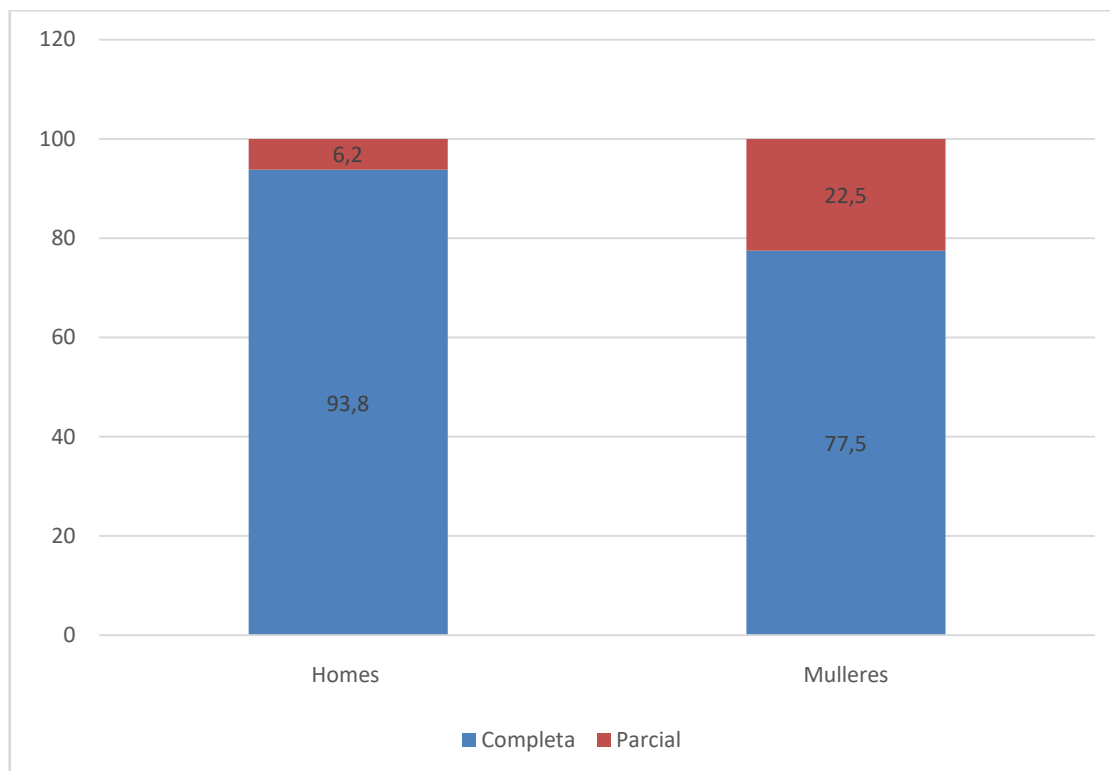
Aínda así, é a ocupación en xornadas completas a máis numerosa, tanto para mulleres como para homes. Pero na comparanza entre sexos destaca a enorme diferenza entre ambos os tipos de xornada (tanto en 2019 como en 2022).

O ano previo á pandemia (2019), a contratación a xornada parcial dos homes era residual e ademais reduciuse a súa porcentaxe en 2022 en varias décimas. A súa contratación a xornada completa medrou tamén en décimas porcentuais. Porén, a

<sup>5</sup> Información extraída da nota de paro mensual (xaneiro de 2023) que publica a Secretaría de Emprego, Política Social e Políticas Públicas de Protección do S. N. de CCOO de Galicia.

parcialidade feminina medrou unha décima entre 2019 e 2022, mentres que a de xornada completa tamén diminuíra nunha décima.

**Gráfico 4. PORCENTAXE DE OCUPACIÓN SEGUNDO O TIPO DE XORNADA EN GALICIA NO 2022**



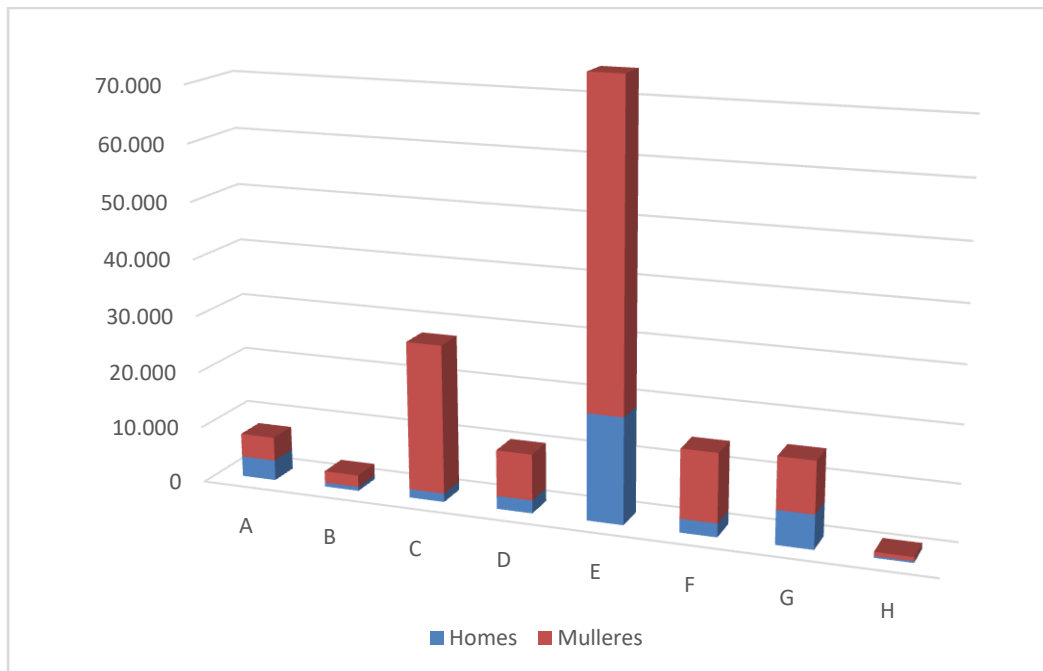
FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

**FENDA DE XÉNERO NA PARCIALIDADE 16,3 %**

Mentres que a ocupación masculina a xornada completa é de algo máis do 93 %, a feminina é do 77 %. No caso das xornadas parciais, esas diferenzas amosan igualmente a fenda de xénero que sofren as traballadoras galegas.

A análise da poboación ocupada a tempo parcial segundo o motivo desa parcialidade facilita a comprensión da fenda de xénero no mercado laboral galego, pois, ademais de ser as mulleres as que rexistran maior parcialidade na contratación, a porcentaxe involuntaria ou por coidados desa parcialidade é significativa. Vémosto no seguinte gráfico, que recolle as persoas ocupadas con xornada parcial pero relacionando a devandita parcialidade coas súas causas.

**Gráfico 5. POBOACIÓN OCUPADA A TEMPO PARCIAL  
E MOTIVO DESA XORNADA PARCIAL (2022)**



**Motivos da xornada parcial**

- A. Seguir cursos de ensinanza ou formación
- B. Enfermidade ou incapacidade propia
- C. Coidado de menores ou de persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores
- D. Outras obrigas familiares ou persoais
- E. Non atopar un traballo de xornada completa
- F. Non querer un traballo de xornada completa
- G. Outras razóns
- H. Non sabe o motivo

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

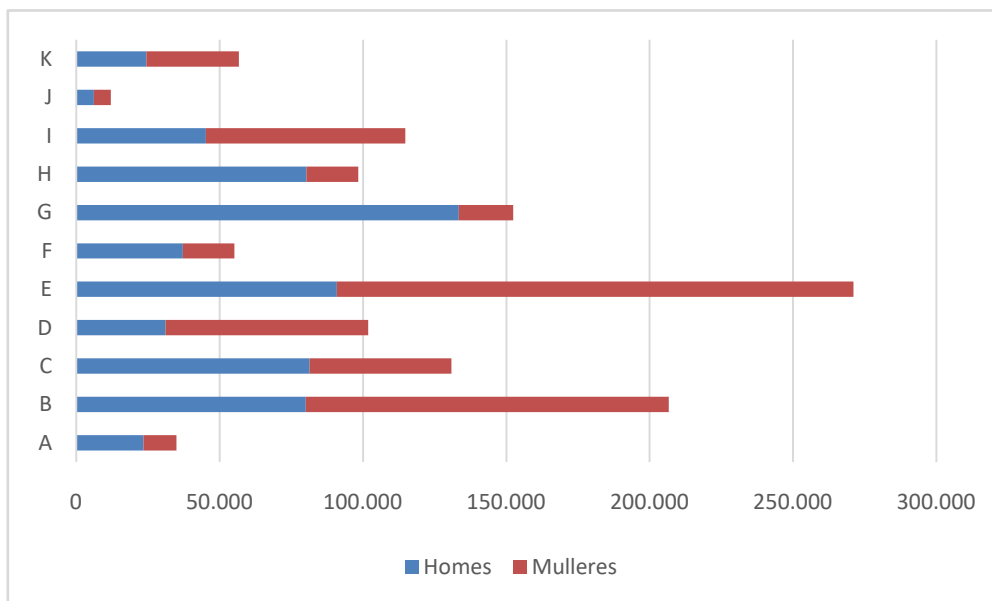
O gráfico é representativo do que este informe pretende denunciar. A columna máis destacada, especialmente no relativo ás traballadoras, é a E, que acumula máis do 48 % do total da poboación ocupada a xornada parcial; precisamente, trátase da cifra que rexistra aquelas persoas que queren traballar a xornada completa pero non o conseguen. Son 56 700 mulleres fronte a 18 700 homes.

Tamén son eminentemente femininas no rexistro as xornadas parciais por coidado de menores, maiores ou dependentes; falamos dunha diferenza absoluta de 24 700 persoas que representan, sobre o total de mulleres ocupadas en Galicia con xornadas parciais, máis do 22 %.

Como dato para ter en conta, aínda que as persoas con xornada parcial por enfermidade ou incapacidade apenas acumulan o 2 % do total de persoas ocupadas con xornada parcial (son 2800 persoas, das cales 700 son homes), en cifras relativas o peso desta variable sobre o total masculino é lixeiramente superior ao peso feminino (respectivamente, 1,97 % fronte a 1,76 %).

As ocupadas con xornada parcial por razóns de estudos medraron e superan os ocupados coa mesma razón de parcialidade contractual (elas supoñen 600 persoas máis nesa categoría).

**Gráfico 6: POBOACIÓN ACTIVA POR SEXO E OCUPACIÓN EN GALICIA NO 2022**



**Ocupacións**

- A. Dirección e xerencia
- B. Técnicas/os e profesionais científicas e intelectuais
- C. Técnicas/os; profesionais de apoio
- D. Persoal empregado en contabilidade, administración e outros empregos de oficina
- E. Persoas traballadoras dos servizos de restauración, persoais, protección e vendas
- F. Traballadoras/es cualificadas no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro
- G. Persoas artesás e traballadoras/os cualificadas das industrias manufactureiras e a construción (salvo persoal operario de instalacións e maquinaria)
- H. Persoal operario de instalacións e maquinaria, e persoal montador
- I. Ocupacións elementais
- J. Persoas paradas que buscan 1.º emprego
- K. Persoas paradas que levan máis dun ano sen traballar

FONTE: elaboración propia con datos do IGE (EPA)

No gráfico anterior son ben visibles as ocupacións en que as mulleres son maioría e nas que a diferenza é en favor dos homes. Corrobórase que as ocupacións máis feminizadas se encadran no sector dos servizos e mais nos traballos administrativos. Tamén nas profesións técnicas e científicas e intelectuais (aínda que os estudos xa mencionados sobre as STEM explican que a feminización desta ocupación se dá porque nela ten moito máis peso a parte de profesións técnicas que a científica, bastante residual esta no conxunto de actividade de Galicia).

Pola contra, as ocupacións da industria parecen ser, con diferenza, nas que máis homes se rexistran en activo; este é un dos sectores que maior emprego xeran cada ano.

Outro dato salientable é que, en 2022, as mulleres superan os homes no paro superior a un ano (7700 mulleres máis ca homes), aínda que en cifras absolutas non é unha fenda moi elevada. Isto é, en Galicia hai un 20 % máis de paradas de longa duración que de parados.

A contratación feminina segue a ser máis precaria debido non só á fenda salarial rexistrada, senón ás modalidades contractuais. As estatísticas amosan que as mulleres galegas, na liña do que acontece tamén no Estado, sofren unha temporalidade

dade maior, pero a comparanza desas cifras tamén abre a porta a unha lectura esperanzadora, pois semella que esa temporalidade comeza a rexistrar unha tendencia descendente (tanto para as mulleres coma para os homes).

Ata aquí, apenas cunha pincelada sobre as cifras poboacionais, de actividade, de emprego e de contratación, xa non podemos negar os efectos discriminatorios da fenda de xénero en Galicia; os datos sempre son máis favorables para os homes, malia estaren elas máis presentes en número. Así, cada nova achega ás cifras galegas semella consolidar ese carácter estrutural da fenda de xénero no mercado de traballo en Galicia, que CCOO denuncia e combate no seu labor diario.

Tanto o tímido descenso dos contratos temporais das mulleres como a súa leve maior permanencia na vida laboral activa deben interpretarse sen perder de vista o feito de que os verdadeiros resultados estruturais non se van apreciar tan claramente na EAE ou na EPA ata pasado un tempo.

*Faise patente, na lixeira mellora que experimenta o mercado laboral galego no referente á fenda de xénero, que a reforma laboral supón a aplicación dunha política laboral que, apoiada na perspectiva de xénero, promove a debilitación da fenda.*

**Táboa 3. PORCENTAXE DE AFILIACIÓN Á SS EN GALICIA NO 2022**

RÉXIMES	2022	
	AFILIADAS	AFILIADOS
R. xeral da SS	50,27 %	49,79 %
R. especial agrario	30,09 %	69,91 %
R. especial empregadas/os do fogar	97,76 %	2,24 %
R. especial de autónomas/os	40,90 %	59,10 %
R. especial do mar	23,78 %	76,22 %
TOTAL	48,89 %	51,11 %

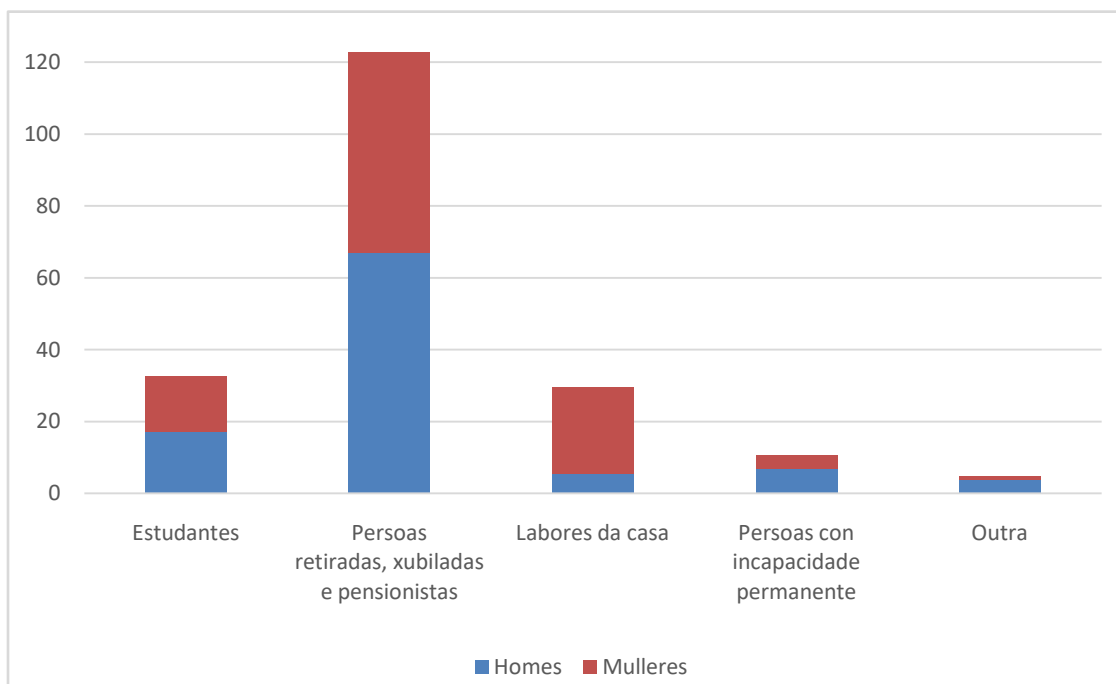
FONTE: elaboración propia con datos do IGE

O efecto diferencial e desigualitario por xénero reflíctese na poboación afiliada aos réximes da Seguridade Social (SS). É evidente a feminización case absoluta do réxime especial de empregadas do fogar (case o 98 % da afiliación é feminina) ou a masculinización do réxime especial do mar (o 76 % da afiliación é masculina), aínda que este último ten unha presenza feminina de arredor dun cuarto do total (23,78 %, debido, sobre todo, á inclusión de mariscadoras e redeiras). Ademais, o réxime das empregadas do fogar é aínda un sistema novo que rexistra, en máis do 90 %, só afiliación feminina (trátase, ademais, dun sector precarizado).

Tamén o réxime especial agrario está masculinizado en arredor do 70 %; é especialmente preocupante pola importancia que aínda ten en Galicia a agricultura e

porque, moitos estudos sobre a fenda neste sector, argumentan que de fondo existe un serio problema de economía somerxida, precaria e, por suposto, moi feminizada.

**Gráfica 7: PORCENTAXE DE POBOACIÓN INACTIVA SEGUNDO A CAUSA DA INACTIVIDADE EN GALICIA (2022)**



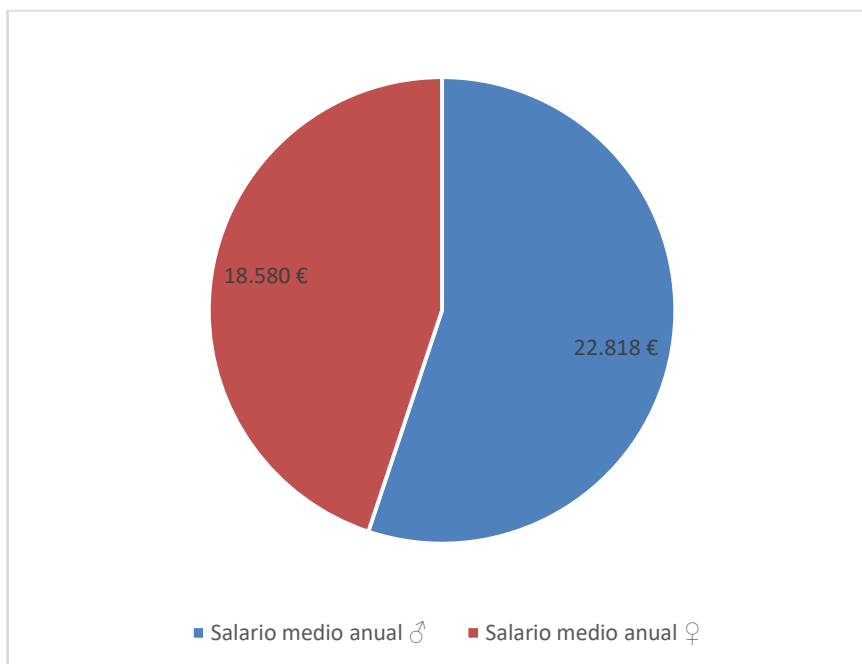
Tendo en conta que a poboación inactiva é a que non foi clasificada nin como ocupada nin como parada na data de referencia, e que unha das variables que se miden neste apartado da EPA é a denominada «labores de casa», antes de facer unha análise das cifras debemos tomar prestada a expresión empregada no documento elaborado pola Secretaría Confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de Traballo e o Gabinete Económico de CCOO, «coidados sen fenda», onde se resalta que a inactividade implica uns coidados que, baixo esa expresión, se invisibilizan, res-tándolles a importancia capital que sabemos que teñen para o sostemento da vida.

Entre 2019 e 2022 aumentou o número de persoas rexistradas como inactivas por estudos (tanto homes coma mulleres). A cifra de mulleres é algo máis elevada ca a de homes; aínda así, son máis os homes rexistrados. Tamén medraron máis as mulleres xubiladas, retiradas ou pensionistas ca os homes, pero no total porcentual de ambos os anos destacan máis eles (en cifras absolutas, hai máis mulleres ca homes nesta variable nos dous anos de análise).

Pero o que quere remarcar este gráfico é, precisamente, a tremenda diferenza entre homes e mulleres na variable da inactividade por labores da casa, ademais tamén nos dous anos que analizamos. Tanto en 2019 como en 2022, a fenda entre sexos é

tremenda, de máis de 21 puntos porcentuais. Tamén neste caso se produciu un descenso interanual para ambos os sexos.

**Gráfica 8: SALARIO MEDIO ANUAL DAS PERSOAS ASALARIADAS EN GALICIA (2021)**



FONTE: elaboración propia con datos do IGE extraídos da Axencia Estatal Tributaria, Mercado de Traballo e Pensións

Excluindo o rango de idade de maiores de 65 anos (pois nel reflíctense tamén as pensións, que teñen un apartado propio neste informe), a fenda salarial bruta por grupos de idade revélase particularmente alta na franxa de menores de 18 anos (a diferenza relativa entre os salarios de mulleres e homes roza o 34 %, aínda que en termos absolutos falamos duns 750 euros menos para elas). Esta é, ademais, a franxa cos salarios máis baixos, amais de estar composta por moi poucas persoas asalariadas, pois tanto mozas coma mozos se atopan aínda na etapa formativa; pero quixemos visibilizar esta cifra porque resulta significativo que onde a fenda salarial de xénero ten máis presenza sexa nos primeiros anos de entrada no mercado laboral e nos anos de saída del por xubilación.

A fenda na estrutura salarial galega define un salario feminino que supón o 81,43 % do masculino. Son estas as cifras que sosteñen o argumento de que as mulleres «traballan gratis» un par de meses ao ano, o que pon de manifesto a forte fenda salarial por xénero que soporta o mercado laboral galego.

Sempre un par de puntos porcentuais por riba da fenda estatal, este ano a fenda na media salarial entre homes e mulleres en Galicia descendeu un punto porcentual con respecto aos cálculos brutos do ano pasado. Así, en 2020 a fenda na media salarial galega supuxo unha diferenza do 23,84 % (o cálculo da mediana rebaixaba esa fenda ao 21,7 %), pero en 2021 quedou nunha diferenza de 4238 euros a favor dos homes.



**Táboa 4. GANANCIA MEDIA ANUAL (€) DAS PERSOAS TRABALLADORAS POR TIPO DE CONTRATO (2020):**

FENDA SALARIAL	GALICIA		ESPAÑA	
	INDEFINIDOS	TEMPORAIS	INDEFINIDOS	TEMPORAIS
Mulleres	21 353,24 €	17 271,55 €	23 454,68 €	18 617,09 €
Homes	26 733,27 €	18 763,68 €	29 486,23 €	19 828,46 €
<b>Total</b>	<b>24 079,83 €</b>	<b>17 937,04 €</b>	<b>26 623,93 €</b>	<b>19 228,47 €</b>

FONTE: IGE. Enquisa anual de estrutura salarial, 2020

Á fenda de xénero nos salarios entre mulleres e homes no mercado laboral galego súmaselle a comparanza coas medias salariais estatais no mesmo ano (2020), que reflicten a superposición dunha fenda rexional: por exemplo, mentres que a media nos salarios indefinidos dos homes foi de 26 733 € en Galicia, en España esa cifra ascendía a 29 486 €. Así mesmo, de media, as traballadoras galegas con contrata-



ción temporal gañaron 17 271 €, mentres que esa cifra ascendeu no conxunto español a 18 617€. Isto quere dicir que a media salarial anual, tanto para os homes coma para as mulleres galegas, se sitúa por debaixo da estatal nos dous tipos de contratación.

Tanto nos datos estatais coma nos galegos atopamos, ademais, esa fenda de xénero no salario anual medio, que ascendía no 2020 a máis de 5175 € no Estado e superaba os 4829 € na nosa comunidade autónoma.

### *A fenda nas pensións*

Estas diferenzas salariais que imos acumulando as mulleres ao longo da nosa vida laboral, xeradas en gran parte polas lagoas na cotización que xeran os coidados (reducións de xornada, excedencias, longos períodos de inactividade...) van repercutir directamente na percepción das pensións, xerando unha fenda de xénero moito máis ancha entre a poboación pensionista.

2021	ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO	ÍNDICE DE SOBREENVELLECIMENTO
Galicia	163,59	19,56

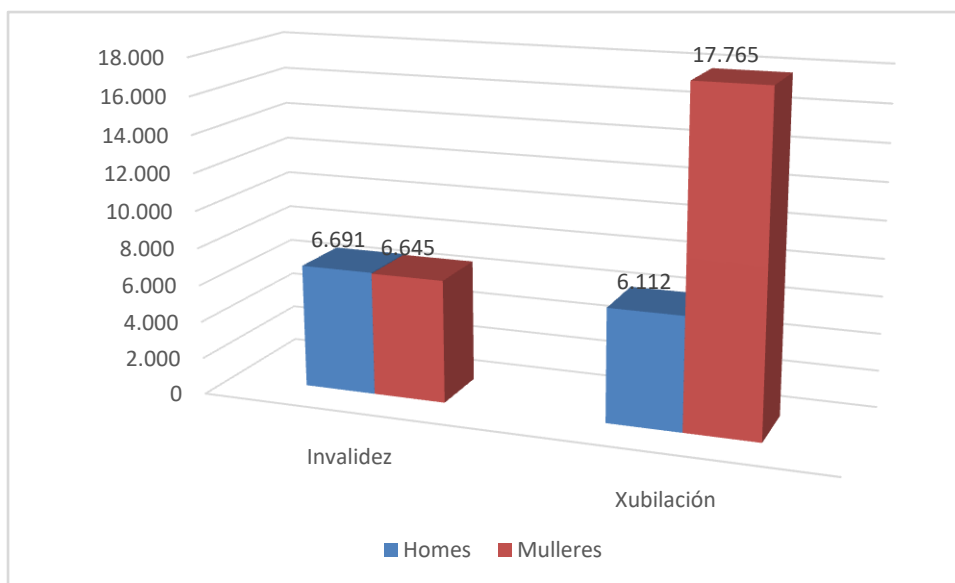
FORTE: IGE

Como se observa na táboa anterior, en Galicia a poboación está fortemente envellecida, cunha proporción de maiores de 64 anos elevadísima. Ademais, estes índices aínda son máis altos no caso das mulleres (índice de envellecemento: 192,83; índice de sobreenvellecemento, ou proporción da poboación maior de 84 anos sobre o total de maiores de 64: 22,64).

Por iso, o feito de que as pensións das mulleres, máis lonxevas, sexan menores debido a todas esas causas desigualitarias relacionadas coa perenne división sexual do traballo e dos coidados resulte, se cabe, máis discriminatoria.

O seguinte gráfico é representativo desta situación: o número de mulleres cunha pensión non contributiva en Galicia era moito máis elevado que o número de homes o pasado 2021. Lembremos que as pensións non contributivas son as que percibe a poboación cando non chegou ao límite legal de cotización exigible (entre outros requisitos). Pola contra, aínda que as pensións por invalidez repercuten máis sobre os homes, a diferenza é bastante exigua (46 homes máis cobraban este tipo de pensión en Galicia durante o 2021).

**Gráfica 9: NÚMERO DE PERSOAS BENEFICIARIAS DE PENSIÓNS NON CONTRIBUTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL SEGUNDO O TIPO DE PENSIÓN EN GALICIA (2021)**



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

En conxunto, máis do 65 % das pensións non contributivas percíbíronas mulleres no 2021. Se nos cinguimos unicamente ás pensións non contributivas por xubilación, esa porcentaxe ascende ata máis do 74 %: en cifras absolutas, falamos de 11 653 mulleres máis ca homes cobrando este tipo de pensión en Galicia.

**Táboa 5. IMPORTE MEDIO DAS PENSIÓNS CONTRIBUTIVAS EN GALICIA (2021)**

IMPORTE MEDIO DAS PENSIÓNS CONTRIBUTIVAS 2021	HOMES	MULLERES
Total	1.089,38 €	713,18 €
Incapacidade permanente	954,76 €	805,89 €
Xubilación	1.191,84 €	773,43 €
Viuvez	438,76 €	648,05 €
Orfandade	410,86 €	414,23 €
Favor familiares	520,87 €	547,26 €

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

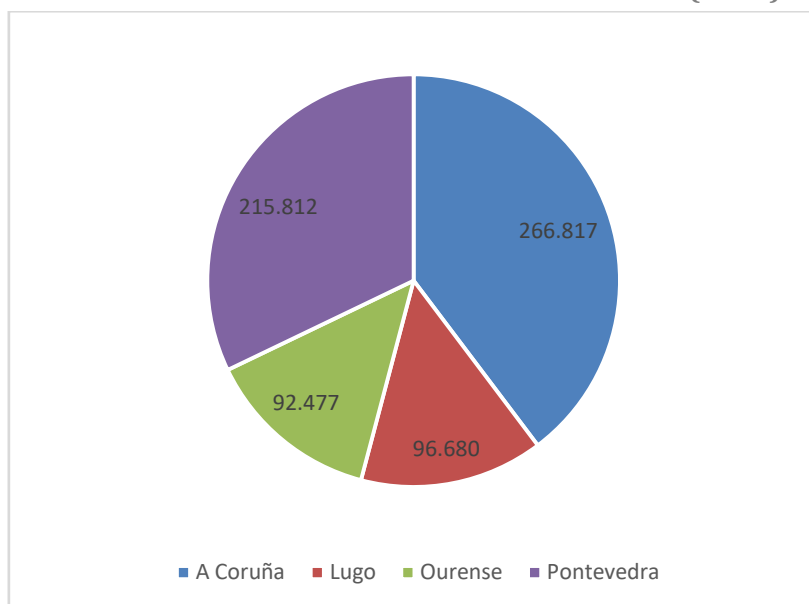
Na análise das pensións contributivas tamén se reflicten esas diferenzas na media salarial, dependendo da tipoloxía das pensións.

As cifras son claras. O primeiro dato destacable sobre a desigualdade nas pensións é o número de mulleres pensionistas, moi superior ao de homes para toda Galicia.

A desigualdade nas pensións non só recae no número de mulleres pensionistas (case un 54 % máis elevado, tamén por provincias), senón na constatación de que os importes medios das pensións delas son moito máis baixos ca os deles, coa excepción da pensión por viuvez, na que a media salarial das mulleres ascendía en 2021 a 648 €, mentres que a dos homes foi de 438 € (dato que corrobora o feito de

que as mulleres sempre cobran menor pensión ca os homes e, por iso mesmo, cando son eles os que perciben unha pensión de viuvez, será inferior).

**Gráfica 10: NÚMERO DE PENSIONISTAS POR PROVINCIA (2021)**



FONTA: elaboración propia a partir de datos do IGE (Seguridade Social)

Este gráfico do número de pensionistas é un reflexo do gráfico poboacional, no sentido de que a provincia máis poboada é tamén onde maior número de pensionistas se rexistran (A Coruña). Séguelle a provincia de Pontevedra, que acumula arredor do 32 % da poboación pensionista de toda Galicia en 2021.

Porén, os importes medios calculados no 2021 reflicten que a pensión media máis elevada estaba na provincia de Pontevedra (1048,82 €) seguida do importe medio da pensión na Coruña (1047,21 €); a de menor contía dábase na provincia de Ourense (890,72 €).

**Táboa 6. IMPORTE MEDIO DAS PENSÍONS POR TIPO EN GALICIA (2020)**

TIPO	HOMES	MULLERES	DIFERENZA
SOVI <sup>6</sup>	419,04 €	411,90 €	-7,14 €
Enfermidades profesionais	1361,77 €	983,19 €	-378,58 €
Accidentes de traballo	1080,44 €	837,49 €	-242,95 €
Minería carbón	1943,85 €	916,64 €	-1027,21 €
Mar	1229,62 €	663,68 €	-565,94 €
Persoas autónomas	735,83 €	554,58 €	-181,25 €
Xeral	1221,17 €	830,90 €	-391,27 €
Total	1089,38 €	713,18 €	-376,20 €

FONTA: Elaboración propia a partir dos datos do IGE (2020)

<sup>6</sup> Seguro obrigatorio de vellez e invalidez.

Segundo os datos, a fenda salarial de xénero vai medrando a medida que avanzamos na vida laboral das persoas: só en catro dos sete tipos de pensións do sistema de seguridade social, as pensións femininas superan os 800 € de media, mentres que todas as pensións masculinas pasan dos 1080 € agás a do SOVI (na que, por outra parte, a diferenza coa cifra feminina é de apenas 7 €) ou a do réxime de persoas autónomas (neste, a descompensación a favor dos homes é de máis de 181 €). As diferenzas máis salientables atópanse neses tipos de pensións que están máis masculinizados, como é o caso do da minería ou o do mar.

O tipo de pensión que acumula maior número de pensionistas, o xeral, tamén conta cunha diferenza significativa entre o salario medio feminino (830,90€) e o masculino (1089,38€).

Como xa explicamos, estas diferenzas de xénero, que consolidan unha medra exponencial da fenda salarial chegada a etapa da xubilación, explícanse polas irregularidades a que se ve abocado o mercado laboral feminino, inzado de temporalidade pero, especialmente, de parcialidade, así como de saídas forzadas do emprego por mor dos coidados (en Galicia, eses coidados vense ademais prolongados pola lonxevidade da poboación), que se converten en reincorporacións complicadas — ou mesmo imposibles— cando quen procura emprego supera o límite dos 45 anos.

Todos estes obstáculos conxúganse na imposibilidade dunha vida laboral *estándar* (o sistema de pensións constrúese sen perspectiva de xénero, polo que o suxeito sobre o que se elaborou é un home que traballa a xornada completa e sen interrupcións ao longo dos anos). Por iso, moitas traballadoras galegas non acadaron os mínimos requiridos para obteren unha pensión contributiva completa ou incluso só poderán optar a algún subsidio. Por esas mesmas causas, as pensións femininas son tan baixas en comparanza coas masculinas.

*FENDA NAS PENSIONES 35%*

Nunha sociedade tremendamente envellecida, na que as mulleres adoitan ser máis lonxevas, todo isto implica que as últimas etapas da vida cheguen a ser, para moitas delas, bastante precarias, cun descenso importante das rendas e un aumento da desigualdade entre mulleres e homes en Galicia.

### **CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE EN GALICIA**

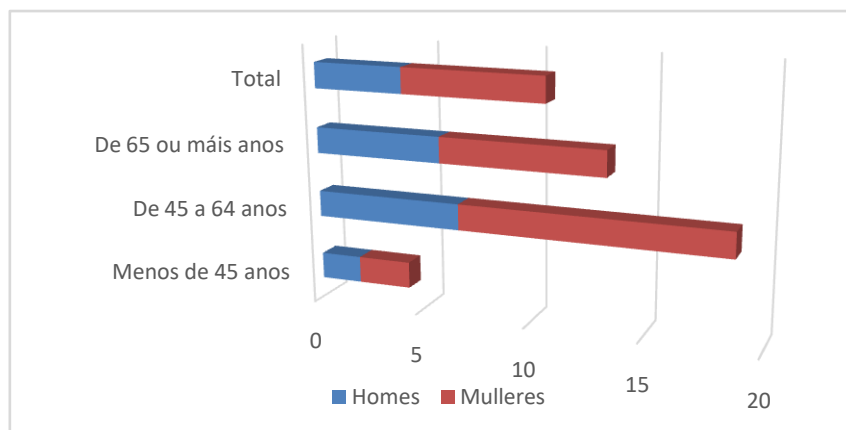
A estrutura social, asentada no sistema patriarcal de división sexual do traballo que enfronta a parte económica (produtiva) coa dos coidados (reprodutiva) para outorgar a mulleres e homes roles distintos e, sobre todo, economicamente desi-

guais, é unha das vertentes máis inxustas da fenda de xénero, pois provoca as discriminacións das mulleres tanto no mercado laboral como na vida en xeral.

Pero eliminar a fenda de xénero complícase cando non existen moitas fontes en que basear a súa existencia, primeiramente, e a efectiva discriminación que esta implica, en segundo lugar. Así é que algunhas estatísticas oficiais veñen elaborando información necesaria para realizar unha análise da conciliación entre mulleres e homes en Galicia.

En Galicia temos acceso a cifras previas á pandemia da covid-19 (as estruturas organizativas da sociedade non cambiaron significativamente malia os avances na normativa estatal).

**Gráfica 11: INCIDENCIA<sup>7</sup> DE PERSOAS COIDADORAS DE DEPENDENTES (2017)**



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

O gráfico anterior, elaborado a partir de datos da Enquisa estrutural dos fogares, proporciónanos unha aproximación á cifra máis significativa respecto dos cuidados de persoas dependentes: son mulleres de entre 45 e 64 anos as que máis coidan, tanto en relación aos homes desa mesma franxa de idade como ao conxunto de persoas cuidadoras. A incidencia das cuidadoras nesa franxa de idade ascende a 12,06, mentres que a dos homes é de 6,7.

Isto quere dicir que, en Galicia, a conciliación está feminizada e a falta de responsabilidade dos homes é aínda unha constante pero, na comparación das cifras interanuais desde 2007 ata 2017, foi mingando a incidencia feminina e medrando a masculina; isto dá lugar a unha análise positiva con respecto á medra da responsabilidade nos cuidados de persoas dependentes en Galicia. Trátase de diferenzas moi escasas no caso das mulleres, algo máis notables no caso dos homes. Por exemplo, na franxa de idade que vimos analizando (na cal hai máis homes e mulleres cuidadoras) en 2007, a incidencia masculina apenas rozaba o 4,61, mentres que

<sup>7</sup> A incidencia para cada sexo e grupo de idade reflicte a porcentaxe de persoas cuidadoras sobre o total de persoas dese sexo e grupo de idade.

en 2017 xa alcanzaba o 6,7; a baixada da incidencia feminina interanual foi, pola contra, de apenas unhas décimas entre 2007 (12,64) e 2017.

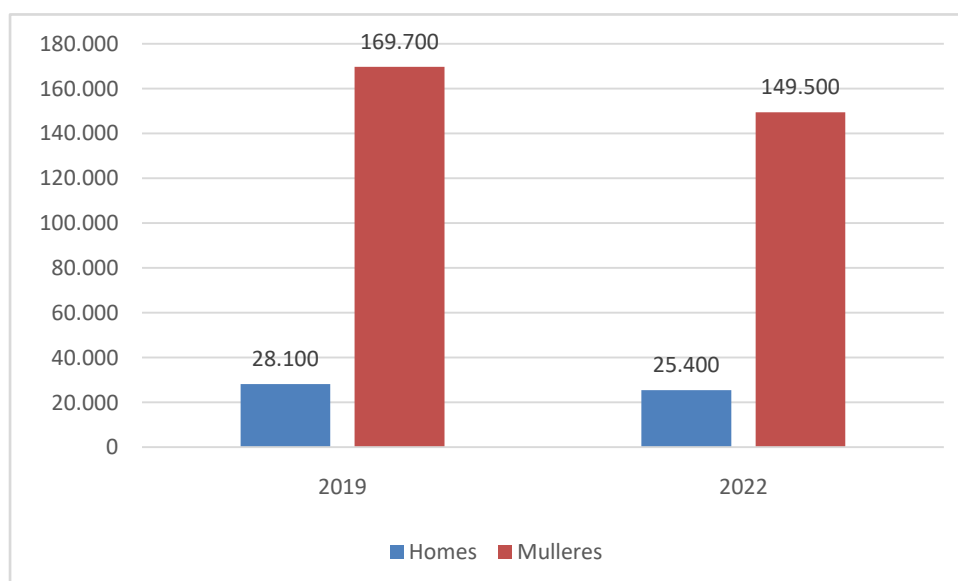
O dato das excedencias por coidado de menores tamén é representativo da feminización dos coidados. En 2016 rexistráronse en Galicia 76 excedencias de homes por esta razón fronte a 834 de mulleres. Polo tanto, este tipo de excedencia era feminina en máis do 91,65 %.

Os estudos sobre a situación dos coidados en España durante a pandemia corroboran que o xiro cara aos fogares implicará, a longo prazo, posibles retrocesos en termos de igualdade na corresponsabilidade necesaria nos coidados.

Vemos que os coidados reflicten un fenómeno estrutural: maioritariamente, son as mulleres as que se fan cargo do traballo que representan os coidados non remunerados (do fogar e das persoas que o habitan) e, como xa vimos, esta responsabilidade imposta socialmente repercute na súa relación menos vantaxosa e máis débil co mercado laboral. Así o podemos comprobar na análise das razóns polas cales homes e mulleres tiñan unha xornada a tempo parcial.

En definitiva, se consideramos, os datos sobre envellecemento e sobreenvellecemento poboacional en Galicia, a dedución lóxica é que unha alta porcentaxe de persoas dependentes son mulleres. E, vista a información anterior, tamén deducimos que as mulleres son coidadoras nunha porcentaxe moito maior que os homes (no 2022, a poboación ocupada en Galicia en xornada parcial por coidado de menores, maiores ou dependentes era feminina nun 94,27 %: 26 200 mulleres fronte a apenas 1500 homes).

**Gráfica 12: POBOACIÓN INACTIVA POR LABORES DE CASA (2019-2022)**



FONTE: elaboración propia a partir de datos do IGE (EPA)

Os labores da casa manteñen a máis de 149 500 mulleres e 25 400 homes inactivos en Galicia en 2022. En comparación co 2019, tanto os homes nesta situación como as mulleres minguan, pero segue a darse unha diferenza inmensa nesta situación, pois mentres eles supoñían o ano pasado o 14,5 % do total de poboación en situación de inactividade polos labores do fogar, elas ascendían o 85,5 %.

A información sobre a actividade laboral das mulleres en Galicia explica a existencia da chamada «dobre xornada» que experimentan no seu devir cotián (as mulleres empregamos o noso tempo entre o traballo remunerado e o non remunerado). O exercicio dos dereitos de conciliación (feminizados en máis do 80 %, como xa vimos) ou as xornadas parciais por coidados son reflexo desa realidade.

*FENDA NOS COIDADOS<sup>8</sup> 88,92%*

Ademais, baixo a epígrafe «non quere un traballo de xornada completa» escóndense moitas veces todos os outros coidados do fogar que non son directamente sobre persoas.

Na análise realizada polos organismos oficiais sobre a fenda nos coidados, obsérvase que estes derivan en «traballo gratis» por parte das mulleres: hai unha parte do salario que as mulleres deixamos de percibir, non só pola fenda salarial en si mesma, senón pola fenda indirecta que supoñen eses coidados, debido tanto ás reducións coma aos días non retribuídos, as excedencias, etc.

Máis aínda, os datos deberan facernos reflexionar sobre o impacto da dobre xornada e da carga mental das persoas coidadoras e traballadoras: ambas teñen unha repercusión importante na saúde das mulleres, pois son as principais coidadoras. Esta realidade coidadora/traballadora supón uns riscos laborais de calado, pois o cansazo e a carga mental poden xerar accidentes de traballo nas persoas que, tras unha xornada de coidados no fogar a dependentes, menores, etc., se teñen que incorporar ao posto de traballo habitual.

Os coidados corresponsables reais recoñecerán que a conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha opción elixible indistintamente por mulleres e homes, traducíndose, polo tanto, na erradicación da discriminación que a imposición social da responsabilidade deses coidados supón, hoxe en día, para as mulleres.

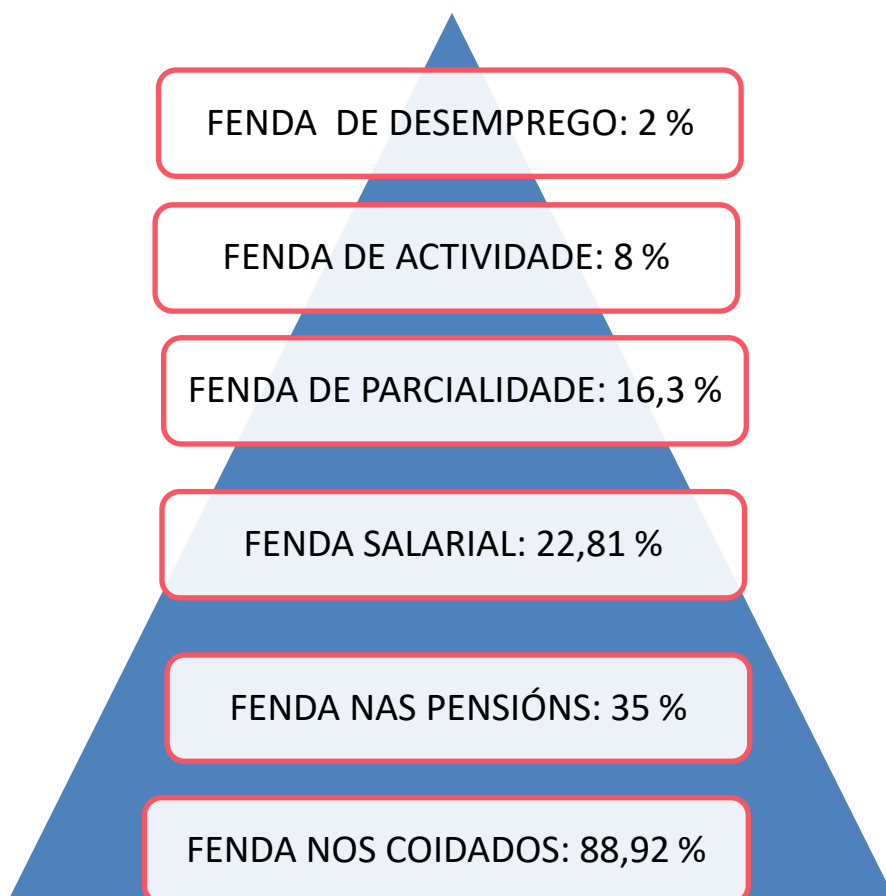
Por iso hai que poñer en valor os coidados como centro neurálxico para o sostemento da vida e combater a fenda nos coidados producida pola infravaloración os sectores que tratan de profesionalizar eses coidados. Cómpre dar pulo á corres-

<sup>8</sup> 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 —34 300 mulleres e 3800 homes—).

ponsabilidade dentro dos fogares, pero tamén desde as Administracións públicas e no seo das empresas. A finalidade é a distribución máis equitativa no mercado laboral e nas tarefas de coidados.

#### *DATOS PRINCIPAIS SOBRE A FENDA SALARIAL EN GALICIA*

A fenda de xénero deriva dun espectro amplo de causas socioculturais baseadas en estereotipos e roles de xénero, fomentadores desas desiguais posicións entre mulleres e homes na sociedade. No mercado laboral, esa fenda tradúcese en sectores e ocupacións segregados (feminizados e masculinizados), peores condicións de traballo, temporalidade, maior parcialidade e peores salarios. As consecuencias de todo isto son a discriminación salarial directa e indirecta, o teito de cristal, a fraude laboral (os sectores máis feminizados son os que rexistran maior porcentaxe de traballo somerxido) ou a falta de corresponsabilidade nos coidados.



A pirámide amosa unha realidade ben oposta á que recolle a normativa actual: fronte a unha igualdade formal e legal, atopámonos con que, debido á persistencia da división sexual do traballo na sociedade, o mercado laboral vese afectado por



unha participación limitada das mulleres, que aínda non podemos acceder en igualdade efectiva a todas as esferas da vida social, moito menos da económica. Así, estas desigualdades estruturais entre mulleres e homes contribúen a perpetuar unha posición de subordinación social das mulleres e isto, pola súa banda, provoca a retroalimentación necesaria para que a desigualdade se achegue a extremos tan indeseables para as mulleres como a pobreza ou, peor aínda, a violencia.

Isto aínda ocorre transcorridos máis de quince anos desde a publicación en España da LOIEMH; aínda despois de tanto tempo, segue sendo insuficiente a aposta por infraestruturas e servizos de coidados, profesionalizados e ben remunerados. Porén, as barreiras estruturais mantéñense tan fortes que seguen a determinar os desequilibrios tanto na participación equitativa e en igualdade de condicións de mulleres e homes no mercado laboral, como na dedicación ao traballo doméstico, de coidados e de atención ás persoas.

### *CONCLUSIÓNS DA SECRETARÍA DE MULLERES, IGUALDADE E POLÍTICAS LGTBI: ESTRATEGIAS SINDICAIS*

A organización social dos coidados emana dos diálogos que se dan entre a comunidade, as familias, as institucións e o mercado, que son moderados polos ámbitos estrutural e normativo. Partimos da idea de que os coidados se perciben como unha cuestión meramente privada. Isto ten dúas grandes consecuencias: por unha banda, as mulleres asumen gran parte das tarefas ligadas ao coidado e o sostemento do fogar, coa consecuente menor incorporación ao mercado laboral; doutra banda, os servizos públicos só interveñen en clave asistencialista, o que supón unha insuficiencia de atención ás necesidades poboacionais.

#### *A precariedade institucionalizada dos coidados remunerados*

Unha das consecuencias da naturalización do vínculo muller-coidado é a extensión da súa invisibilidade ao ámbito remunerado, con importantes taxas de economía somerxida, precariedade e falta de recoñecemento.

A presenza maioritaria de mulleres no traballo do fogar non é a única. De feito, e tendo en conta que moitas cifras se ocultan ante a falta de datos, o índice de feminización total de mulleres ocupadas nun sector é maior naquelas ramas de actividade que teñen que ver cos servizos relacionados coa atención e o coidado das persoas.

#### *A crise da conciliación da vida familiar e laboral*

Ante as evidentes expresións da crise dos coidados e o reforzamento das políticas de igualdade, a conciliación foise estendendo como medida para facilitar a convivencia entre o familiar e o laboral.

Ao non se considerar un problema o vínculo muller-coidados, a conciliación segue naturalizando a responsabilidade dos coidados nas mulleres e obrígaas a adaptarse aos imperativos do sistema. Esa adaptación devén nesas cifras de precariedade feminina no emprego.

Doutra banda, é fundamental destacar que as políticas de conciliación adoitan estar reservadas para un sector moi restrinxido da poboación, polo que, de novo, a disposición dos tempos é un privilexio.

No entanto, a pesar de todas as críticas, recoñecer o dereito a conciliar a vida familiar e a laboral fixo posible lexitimar e recoñecer parcialmente que a achega reprodutiva tamén reporta beneficios. De maneira que contribuíu a incorporar o debate dos coidados á axenda política e abrir a porta á noción de **corresponsabilidade** entre homes e mulleres na redistribución de tarefas, pero tamén insta as institucións e a comunidade a que se fagan cargo da responsabilidade colectiva do coidado.

Por último, a conciliación tamén serviu para evidenciar a insuficiencia de pór parches a un sistema inxusto, visibilizando a necesidade de actuar de maneira integral para evitar a reprodución de desigualdades ou a concatenación de vulnerabilidades.

Trátase, por tanto, de camiñar cara a un modelo baseado na sustentabilidade da vida mediante o recoñecemento dos coidados e a corresponsabilidade como elementos claves, ligado a tres liñas estratéxicas fundamentais:

*REVALORIZAR OS COIDADOS E MOSTRAR A INTERDEPENDENCIA DO SISTEMA PRODUTIVO-REPRODUTIVO.*

*DESMONTAR A VINCULACIÓN MULLER-COIDADO.*

*REPENSAR O MODELO DE SUSTENTABILIDADE DA VIDA.*

Ante esta situación, é necesario reducir as barreiras estruturais que pexan o acceso das mulleres ao mercado laboral en igualdade de condicións, incrementar a taxa de ocupación feminina, facilitar o emprego e o emprendemento de mulleres en áreas urbanas e rurais, mellorar o sistema de coidados e elevar o potencial educativo. Con iso, contribúese ao crecemento futuro, ao aproveitar o talento do conxunto da sociedade (o crecemento potencial resultante do peche da fenda de xénero estímase en máis do 15 % do PIB para España).

Non hai que esquecer que para acabar coas distintas fendas entre mulleres e homes non abonda con atallar os seus síntomas, senón que hai que atacar tamén a súa raíz, onde se atopan factores culturais de profundo calado.

*É imprescindible ter en conta que:*

- Dos cuidados ocúpense maioritariamente as mulleres, o que supón unha «feminización dos cuidados»
- Falta corresponsabilidade compartida e real entre homes e mulleres.
- As persoas que cuidan renuncian, a maior parte, ao traballo remunerado, ou «escollen» empregos de menos horas ou de menor responsabilidade.
- Os cuidados inflúen negativamente tanto na economía do fogar como na saúde da persoa cuidadora. Novamente, a situación das mulleres é peor que a dos homes, xa que case o 74 % das cuidadoras declaran problemas de saúde derivados da dedicación aos cuidados.
- Os principais conflitos derivados dos cuidados ás criaturas son os problemas de conciliación, en especial unha vez rematado o curso ou nas pausas e vacacións do curso.

*Polo que cómpre:*

- A profesionalización dos cuidados de calidade.
- Acometer políticas de conciliación e de corresponsabilidade entre homes e mulleres; visibilizar o problema da desigual división do traballo non remunerado entre homes e mulleres que, como se viu neste informe, é un dos factores principais que dificultan a plena participación das mulleres no mercado de traballo
- Unha conciliación corresponsable para reducir a fenda salarial de xénero.
- Fomentar o emprego de calidade entre as mulleres: sen dúbida, unha verdadeira recuperación económica e social tras o impacto da pandemia será aquela que, xunto coa mellora dos indicadores macroeconómicos, non deixe fóra a metade da poboación. Por iso a xeración de emprego en sectores clave deberá ir acompañada de medidas para pechar as fendas entre homes e mulleres.
- Así mesmo, dado que boa parte das actividades dirixidas ao cuidado veñen sendo realizadas principalmente por mulleres e, ademais, esas actividades foron tradicionalmente infravaloradas e asociadas a empregos de baixa cualificación e remuneración, sería importante dignificar socialmente estes sectores, transcendentais para o desenvolvemento económico e o benestar social.
- A aplicación efectiva das medidas adoptadas para impulsar os plans de igualdade nas empresas e a igualdade retributiva.

*Propostas de mellora e liñas de actuación prioritarias**Reclamámoslles ás Administracións:*

- ⇒ Políticas activas máis eficaces para combater o paro elevado e de longa duración que sofren as mulleres.

- ⇒ Incremento das actuacións para sensibilizar a sociedade sobre a importancia de implantar plan de igualdade nas empresas, co fin de eliminar as desigualdades estruturais das mulleres no mercado de traballo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidade involuntaria, crecente temporalidade, repartición desigual das tarefas de coidados, etc.).

*Medidas para garantir unha educación inclusiva, igualitaria e pública e contra a segregación ocupacional:*

- ⇒ En todos os centros educativos públicos, garantir a existencia de equipos de orientación académica, profesional e vital con formación en xénero, con capacidade para pór en marcha programas de orientación dirixidos a combater a segregación na elección de estudos e profesións.
- ⇒ Levar a cabo actuacións para dotar de maior recoñecemento e valoración social e económica os traballos desenvolvidos por mulleres (sectores e ocupacións feminizadas), especialmente os vinculados aos coidados e a asistencia de persoas, resaltando a contribución ao benestar social.

*Medidas horizontais de apoio:*

- ⇒ Aumentar o investimento en infraestruturas sociais, en escolas infantís, en atención ás persoas dependentes ou en plans integrais de apoio ás familias, que ademais inciden na creación de emprego de calidade.
- ⇒ Diseñar medidas específicas que promovan a presenza de mulleres nos sectores en que están infrarrepresentadas, para reducir a segregación ocupacional por xénero. Isto require mellorar os servizos de orientación na formación ao longo da vida, incentivar a participación de mulleres en accións formativas masculinizadas, os servizos de apoio ás tarefas de coidado doméstico e a eliminación progresiva dos elementos sexistas nos recursos formativos.
- ⇒ Actuar sobre os riscos para a saúde laboral das mulleres, de maneira que non só se poña o acento na sinistralidade. Prestar especial atención ao acoso por razón de sexo e o acoso sexual.
- ⇒ Dar visibilidade ao traballo das mulleres, tanto ao que se desenvolve na empresa como fóra dela, xa que a invisibilidade da muller é unha das bases da división sexual do traballo e a fonte da chamada «dobre xornada».

*Reclamámoslles ás empresas:*

- ⇒ Racionalizar os horarios para facer un mellor uso do tempo. Posibilitar horarios flexibles na entrada e a saída, de forma que determinadas accións ligadas á vida familiar (atención de menores ou maiores) non supoñan menoscabo nos salarios das persoas que as realizan.

É imprescindible acometermos o avance na igualdade retributiva desde a negociación colectiva. Debemos promover a transparencia salarial nas empresas, combatendo a discriminación xerada pola perpetuación dos roles de xénero: se as mulleres son coidadoras e perciben peores salarios, traballarán menos horas se hai necesidade de coidados no fogar. A idea do home provedor tamén reforza no empresariado a asignación ás mulleres das súas vacantes parciais, mentres que os contratos a tempo completo e indefinidos (os mellor pagados) os reservarán para os homes.

*#Combater a discriminación salarial*

*#Coidados sen fenda!!*

*#Por facer máis gañamos menos!!*

