



Abril do 2025

SINDICATO FEMINISTA

Foi no 2021 cando as CCOO de España, a través da Confederación Sindical de CCOO, se declararon por primeira vez e estatutariamente (nos documentos congresuais) **sindicato feminista**. Os avances ata chegar a esta declaración foron sempre pioneiros neste sindicato, pois xa desde o ano 1993 se recollía a súa definición como «sindicato de homes e mulleres», recoñecendo así a participación e a capacidade de loita das mulleres que compoñen esta organización sindical obreira e de clase.

FENDA DE XÉNERO

Refírese, en calquera ámbito, ás diferenzas entre mulleres e homes nos seus niveis de participación, acceso, dereitos, remuneración ou beneficios.

Desde o punto de vista da estatística, a fenda de xénero defínese como as diferenzas entre as taxas masculinas e femininas nunha variable. Calcúlase restándolle á taxa feminina a masculina, e a súa interpretación é ben simple: canto menor é a cifra, maior é a igualdade.

Alguns exemplos da fenda atopámoslos nos cargos de responsabilidade máis altos de empresas e de gobernos, onde o número de mulleres, en xeral, é sempre inferior, a non ser que se estipulen accións de discriminación positiva, como unha cota de acceso prioritario das mulleres.

Se o indicador é o emprego do tempo, a fenda de xénero equivale a 30,7 puntos porcentuais. En España, as mulleres dedican arredor da metade do seu tempo libre ao traballo doméstico e de coidados, mentres que os homes apenas lle dedican o 17 % (dato que corrobora a absoluta falta de corresponsabilidade de xénero en temas de conciliación).

Outro exemplo claro está na fenda salarial, que se pretende solucionar coa aplicación dos RDL 901 e 902/2020.

Fenda salarial

A fenda salarial de xénero defínese como a diferenza existente entre o salario feminino con respecto ao masculino.

Fenda na parcialidade

A fenda na parcialidade é unha desigualdade estrutural que vén definida polo feito de que as mulleres traballen a tempo parcial en moita maior proporción ca os homes (en 2023, a porcentaxe do traballo parcial feminino sobre o traballo parcial total foi de 63,13 %). A fenda na parcialidade é a diferenza entre a parcialidade masculina e feminina.

Co financiamento de:



Fenda na saúde laboral

A investigación androcéntrica reflicte unha fenda importante á hora de analizar as causas e consecuencias dos problemas de saúde das mulleres. Así, ao non integrar a perspectiva de xénero na análise da saúde, invisibilízanse riscos e problemas de saúde que sofren diferencialmente as mulleres.

Extrapolando isto ao mercado de traballo, podemos definir a *fenda na saúde laboral* como a desconsideración que se ten ao dano irreversible que a conxuntura do traballo con outros factores extralaborais, ao interactuaren entre si, exercen sobre as mulleres en forma de riscos laborais.

Esta vertente da fenda de xénero é a falta de proteccións específicas na lexislación sobre seguridade e saúde no traballo, entre outros, en materia dos factores ligados a elementos externos ao traballo pero que interactúan con este, multiplicando a potencialidade de risco: entre eles, a dobre xornada (asociada ao rol do traballo que moitas mulleres seguen a desempeñar fóra do horario laboral, como coidadoras familiares e do doméstico) ou os acosos no traballo.

Esta fenda evita que as medidas de prevención sobre a saúde no traballo avancen cara a unha efectividade e eficacia específica para atallar eses riscos diferenciais que sofren ou poderán sufrir as mulleres. Vencela esixe incorporar o principio de transversalidade de xénero no eido da saúde.

Máis especificamente, na saúde laboral, alén das cuestións de embarazo e lactación, (recollidas na Lei de prevención de riscos laborais) ou o acoso sexual e por razón de sexo/xénero (considerados desde o 2007 como focos específicos de risco para a saúde mental das traballadoras, dentro do máis amplo abano dos denominados riscos psicosociais), son asuntos que cómpre traballar en prol da eliminación desta fenda, por contaren cun forte compoñente de xénero: a sinistralidade *in itinere* (cada vez máis asociada con esas dobres xornadas), así como a temporalidade e a parcialidade, pois resultan en fontes de riscos psicosociais importantes.