



CADERNOS

DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO

**Unha cuestión de xustiza social:
corrixir a desigualdade salarial
cos plans de igualdade**

CCOO

Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

*Unha cuestión de xustiza social: corrixir a desigualdade salarial
cos plans de igualdade*

Marzo de 2022

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



**XUNTA
DE GALICIA**

ÍNDICE

Introdución.....	5
22 de febreiro e 8 de marzo.....	5
Definindo a fenda salarial de xénero.....	6
Normativa vixente.....	8
Datos esenciais do mercado laboral galego.....	9
A fenda de xénero en cifras.....	10
A fenda nas pensións.....	15
Conciliación e corresponsabilidade en Galicia.....	17
Traballo e coidados.....	17
Propostas da Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI para loitar contra a fenda salarial e de xénero: estratexias.....	19
Os plans de igualdade (PI).....	19
Accións ante as fendas existentes.....	22
Unha reforma laboral con perspectiva de xénero.....	24
Conclusións.....	24

CC000

22 de febreiro e 8 de marzo

O 22 de febreiro conmemórase o Día Europeo e Español pola Igualdade Salarial de Mulleres e Homes; uns días despois, o 8 de marzo, reivindicamos o Día Internacional das Mulleres.

Desde a Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI de CCOO-Galicia, en colaboración co Gabinete de Igualdade, este ano 2022 coidamos imprescindible xuntar estas dúas datas históricas para reivindicar os dereitos económicos e laborais das mulleres.

A ONU elaborou o seu documento de dereitos fundamentais incluíndo, entre as súas directrices, o concepto de «salario igual por traballo igual ou de igual valor» para «todos os seres humanos».

A normativa europea e española afirma que é unha obriga das empresas aplicar un pagamento equitativo e non discriminatorio, baseándose na transparencia retributiva a través de tres ferramentas fundamentais:

- ⇒ un modelo estandarizado de valoración dos postos de traballo nas empresas,
- ⇒ un rexistro retributivo anual obrigatorio para todas as empresas, ao que debe ter acceso a RLPT, e
- ⇒ a auditoría retributiva coa que deberá contar todo plan de igualdade (PI) de empresa.

Pero para que estas ferramentas resulten útiles, debemos determinar a dimensión e os factores que producen esa desigualdade salarial no noso mercado laboral.

Unha boa proposta de estratexias permitiranos loitar de forma máis eficaz contra esta inxustiza social que aínda hoxe sofren as mulleres. Neste informe incluímos un apartado para falar desa ferramenta estratéxica e de negociación colectiva que é o PI da empresa.

Pareceunos relevante mesturar as ideas de base destas dúas datas para elaborar este documento sobre as circunstancias actuais das mulleres no mercado de traballo galego.

Das palabras aos feitos. Para a igualdade temos un plan

#TemosUnPlan

Definindo a fenda salarial de xénero

Hoxe en día, todo o mundo está familiarizado co concepto fenda salarial. A súa definición máis estendida é moi sinxela, pero para entendela debemos primeiramente comprender o que é a **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.

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 aos homes apenas lles ocupa o 17% (dato que corrobora a absoluta falta de corresponsabilidade de xénero en temas de conciliación).

O que debemos ter claro é que se trata da vertente económica máis inxusta da fenda de xénero, enraizada nunha estrutura social patriarcal que favorece a posición dos homes no mundo en xeral e no mercado laboral en particular, en detrimento da posición das mulleres, que sofren discriminacións tanto directas como indirectas debidas unicamente á súa condición sexual.

Os nesgos inconscientes de xénero continúan propiciando unha sociedade asentada en estereotipos sexistas que acaban tendo o seu reflexo, como é lóxico, nas peores circunstancias laborais das mulleres e, finalmente, nese desequilibrio no sistema retributivo actual.

QUE É A FENDA SALARIAL?

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.

***A fenda salarial no mercado laboral:
diferenza (ganancia media anual ou ganancia/hora) dos salarios e
retribucións entre as mulleres e os homes***

Para entender a fenda salarial entre mulleres e homes temos que nos remontar á análise europea das retribucións e do chamado «traballo de igual valor»:

TERMINOLOXÍA EXPLICATIVA DA FENDA SALARIAL	
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.

Noutras palabras, a fenda supón a diferenza —ben medida como ganancia media anual, ben como ganancia por hora— dos salarios e retribucións entre as mulleres e os homes no mercado laboral actual.

Non só se valoran as competencias laborais, senón que hai que incluír na análise a oferta de emprego feminino (condicionada en moitos casos pola conciliación da vida familiar), a maior participación das mulleres no traballo a tempo parcial (debido á súa dedicación a actividades de coidado da infancia e de persoas adultas dependentes) e os mecanismos establecidos de retribucións salariais. Consecuentemente, a fenda salarial condiciónana unha serie de factores sociais, legais, económicos... constituíndose nun concepto que supera a premisa de «igual pago por igual traballo».

Como vimos explicando e se especifica na enquisa anual de estrutura salarial (EAES), existe un conxunto complexo de factores —a miúdo interrelacionados— que orixinan diferenzas salariais entre mulleres e homes e provocan a fenda salarial de xénero.

En España, a EAES analiza o conxunto de persoas traballadoras por conta allea incluídas na seguridade social. Para comparar o salario feminino e o masculino, é necesario considerar situacións similares respecto a variables laborais como tipo de xornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma significativa no

salario. Para analizar as retribucións segundo o tipo de xornada, especialmente no caso do traballo a tempo parcial, hai que considerar o salario por hora.

Pero máis aló das definicións teóricas, queremos saber cales son as repercusións desa fenda no mercado laboral galego, no que, en xeral, xa imos á cola en materia de desemprego e actividade, pois o noso tecido produtivo é escaso e asentado nas microempresas. Así, coa análise dunha serie de datos específicos, obtemos unha foto diagnóstica do que está a acontecer.

<i>DIAGNÓSTICO DA SITUACIÓN ACTUAL DA FENDA DE XÉNERO EN GALICIA</i>	
Multiplicidade de factores sobre os que incidir para eliminar a fenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negos inconscientes de xénero 2. Discriminacións das mulleres no mercado laboral 3. Taxas de ocupación e desemprego por sexos 4. Ausencia de corresponsabilidade 5. Violencia de xénero 6. Outros
Negociación colectiva con perspectiva de xénero	Plans de igualdade

A pesar da publicación da Lei orgánica para a igualdade entre mulleres e homes (LOIEMH) no 2007, con todo o avance que supuxo en España, en especial no mercado de traballo, as estatísticas seguen amosando un panorama laboral discriminatorio e moito menos favorable para as mulleres.

NORMATIVA VIXENTE

O regulamento actual proporciónanos varias normas de obrigado cumprimento para combater as discriminacións por razón de sexo nas empresas e, polo tanto, garante a aplicación do dereito fundamental da igualdade de trato e de oportunidades nas empresas.

<i>Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes</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>

En España contamos con esas normativas máis punteiras no concernente á igualdade e non discriminación por razón de sexo.

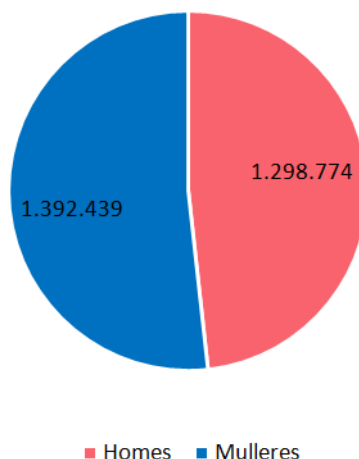


Lembremos que o feito diferencial sobre a igualdade laboral é que se trata dunha obriga xurídica na empresa, pero enténdese adoito como unha actuación de responsabilidade social corporativa.

DATOS ESENCIAIS DO MERCADO LABORAL GALEGO

Na loita contra a desigualdade salarial das mulleres en Galicia, hai que incidir en eidos concretos que, como xa dixemos, repercuten de maneira multifuncional na fenda de xénero. En primeiro lugar, temos que obter unha foto diagnóstica da situación das mulleres galegas no mercado laboral, o que implica recorrer a varias fontes estatísticas oficiais, entre elas a enquisa de poboación activa (en adiante, EPA) actualizada o cuarto trimestre de 2021; tamén estatísticas salariais recompiladas polo Instituto Nacional de Estatística (INE), estas datadas no 2019, e incluso indicadores do Instituto Galego de Estatística (IGE) sobre a poboación xeral, correspondentes ao 2020. A irregularidade nas datas de recollida de información non impide unha lectura bastante realista, xa que, de non ser pola excepcionalidade do ano de pandemia mundial, en xeral as cifras analizadas neste informe seguen as mesmas tendencias ao longo dos anos, variando relativamente pouco.

Gráfica 1. POBOACIÓN GALEGA EN 2021



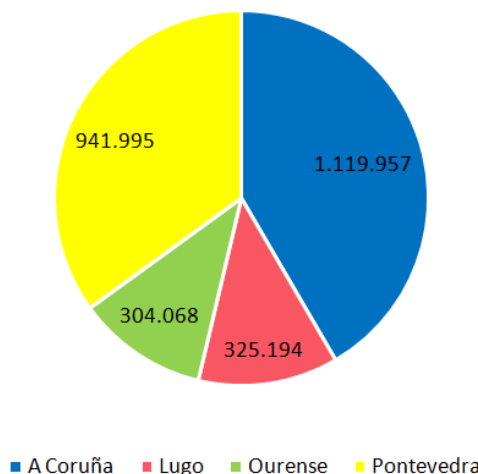
FONTE: Elaboración propia con datos do IGE (2021)

Así, segundo os datos analizados, en xullo de 2021 eramos en Galicia 2 691 213 persoas. Ocupamos a quinta posición das comunidades autónomas de España canto a poboación rexistrada. Deses cifras, eran mulleres case o 52 %. Con respecto ao ano anterior (2020), produciuse un descenso poboacional de 3866 mulleres e 3457 homes (incluídas as defuncións por covid-19).

A fenda de xénero en cifras

Os gráficos 1, 2 e 3 ofrécennos un par de lecturas evidentes: en Galicia hai máis mulleres ca homes e o groso da poboación galega concéntrase no eixe atlántico, nas provincias da Coruña e Pontevedra (dentro destas, nas grandes cidades atlánticas: A Coruña e Vigo). Isto ofrece a primeira pista sobre a notable fenda de xénero no mercado laboral galego.

Gráfica 2. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DA POBOACIÓN GALEGA EN 2021



FONTE: Elaboración propia con datos do IGE (Información poboacional, xullo de 2021)

Segundo datos do IGE, no 2020, en Galicia o número de persoas en idade de traballar (maiores de 16 anos) ascendía a 2 339 000; delas, 1 220 700 eran mulleres e 1 118 300 homes. Isto quere dicir que había 102 400 mulleres máis ca homes ou, o que é o mesmo, as mulleres en idade de traballar ascendían ao 52,19 %, fronte ao 47,81 % dos homes.

Esta simple porcentaxe tamén nos amosa como funciona a fenda de xénero, pois as cifras de actividade e emprego son máis favorables para os homes, malia estaren elas máis presentes en número.

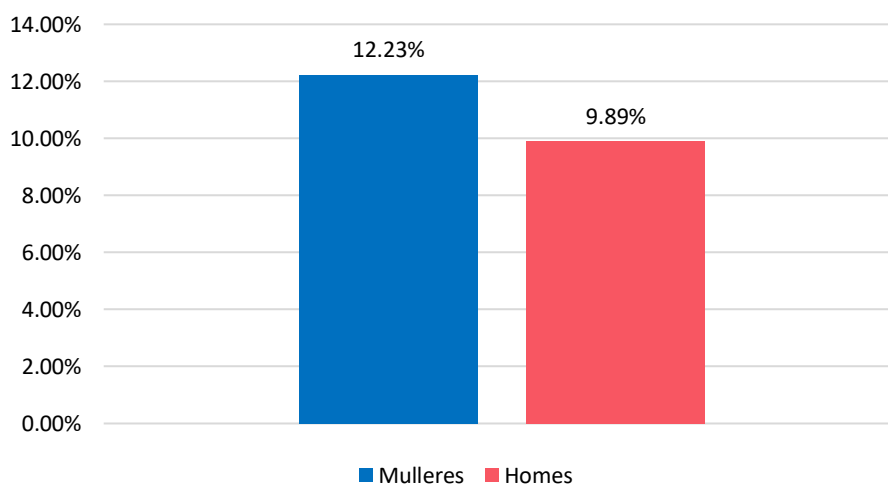
FENDA DE DESEMPREGO 2,34 %

Para facérmonos unha idea do peso que teñen o desemprego masculino e o feminino na contratación parcial ou a dedicación aos cuidados familiares, entre outros factores, sobre a poboación galega, é importante coñecermos o número de mulleres e homes que compoñen o noso mercado laboral. Sabemos que a fenda salarial se estende alén do período efectivamente traballado, xa que no caso de excedencias ou reducións de xornadas, o cómputo final para os subsidios por desemprego e para a pensión definitiva tamén variarán.

Se temos en conta a distribución da poboación residente en Galicia de 16 ou máis anos segundo a súa relación coa actividade económica, obsérvase que o número de homes activos (ocupados ou parados) supera o de mulleres.

Polo tanto, no mercado laboral, a fenda de xénero tradúcese en peores condicións de traballo, maior temporalidade e peores salarios.

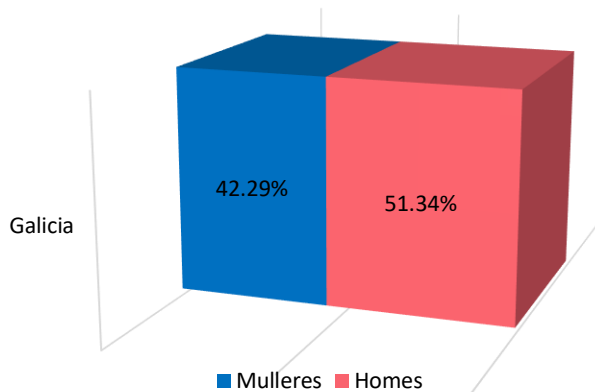
Gráfica 3. TAXAS DE PARO EN GALICIA, IV TRIMESTRE DE 2021



FONTE: Elaboración propia con datos da EPA

De feito, as taxas galegas de paro por sexos amosan maior desemprego entre as mulleres, o cal é coherente tanto co feito de que elas son máis como coa imposición da fenda de xénero (as mulleres atopan máis dificultades no acceso e máis na posibilidade de permanencia nun posto de traballo).

Gráfico 4. TAXAS DE EMPREGO EN 2021



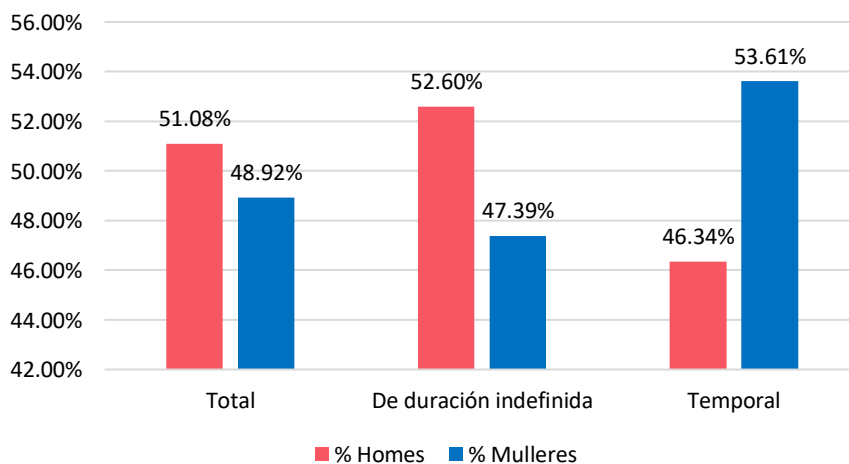
FONTE: Elaboración propia con datos do INE (EPA), IV trimestre de 2021

FENDA DE ACTIVIDADE 9,05 %

O gráfico 4 amósanos tamén a gran diferenza de empregabilidade en Galicia segundo falemos de mulleres ou de homes, pois máis de 9 puntos porcentuais evidencian a discriminación por sexo, apoiada en todas as variables do mercado laboral que se xuntan para facer que os homes rexistren esas cifras de empregabilidade moito máis altas ca as das mulleres galegas.

No gráfico 5 reflíctese sen lugar a dúbidas a fenda de xénero que existe no panorama laboral galego.

Gráfico 5. PORCENTAXE DE POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO TIPO DE CONTRATO



FONTE: Elaboración propia con datos da EPA, ano 2021

A contratación feminina é 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 maior (no gráfico observamos que a poboación asalariada feminina temporal supera en 15 600 mulleres a masculina). Ademais, xuntan case o 80 % da contratación a tempo parcial, como veremos máis adiante.

A pesar de que en Galicia hai máis mulleres ca homes, eles representan unha maior porcentaxe na poboación activa. Ademais, para eles a contratación é indefinida case no 53 % dos casos, mentres que as mulleres sofren arredor dun 54 % de contratación temporal.

Por iso, insistimos: a reforma laboral actual supón un grande avance na aplicación da perspectiva de xénero nas políticas laborais, sobre todo no tocante aos contratos temporais das mulleres, pois axilizará a saída desa precariedade estrutural que viñan sufrindo desde a súa incorporación total ao mercado de traballo.

Esta melloría verase nos vindeiros anos nos resultados das EAES ou nas EPA.

FENDA TEMPORALIDADE 13,13 %

Polo de agora, os datos de 2021 recollidos no IGE para as provincias galegas amosan a mesma perspectiva de temporalidade elevada, sempre maior no caso das mulleres.

Táboa 1: POBOACIÓN ASALARIADA POR SEXO E TIPO DE CONTRATO NAS CATRO PROVINCIAS GALEGAS

	HOMES		MULLERES	
	Indefinidos	Temporais	Indefinidos	Temporais
GALICIA	348.100	99.500	313.600	115.100
A Coruña	153.200	37.500	136.900	45.500
Lugo	38.100	11.600	37.000	13.800
Ourense	25.300	11.900	33.600	12.900
Pontevedra	121.600	38.600	106.300	42.900

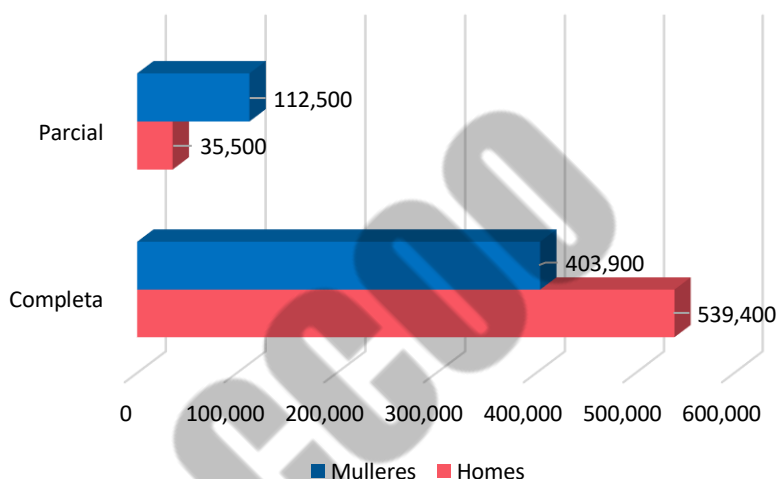
FONTE: INE. Enquisa de Poboación Activa, ano 2021

As porcentaxes por provincia non difiren desa media xeral galega. En todas as provincias, a contratación indefinida masculina é algo máis elevada ca a feminina, mentres que a temporal feminina supera a masculina. Tamén esta comparanza nos amosa a acumulación poboacional no eixe atlántico, pois Ourense ou Lugo apenas suman arredor do 11 % da contratación galega, tanto se nos referimos a contratos indefinidos como aos temporais.

FENDA DE PARCIALIDADE 15,6 %

Canto ao tipo de xornada, os homes asinaron 135 500 contratos a xornada completa máis ca as mulleres, ao tempo que a contratación feminina a tempo parcial ascende a 112 500 contratos. Polo tanto, a fenda de xénero na contratación galega de mulleres e homes é clara, pois elas, sendo máis, xuntan unha contratación menor en conxunto, pero moito máis elevada na xornada parcial.

Gráfico 6: POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA POR TIPO DE CONTRATO



FONTE: IGE. Enquisa de Poboación Activa, ano 2021

Ademais, a diferenza entre a contratación feminina parcial e completa en relación coa masculina amosa que a parcialidade na contratación masculina é máis ben residual, mentres que na feminina a cifra é bastante elevada sobre o total.

**A fenda salarial galega en cifras:
a media salarial das mulleres é de 19 818,26 €,
fronte aos 24 542,83 € dos homes.**

Tamén debe terse en conta que os traballos das mulleres galegas concéntranse moito nas profesións tradicionalmente feminizadas que, pola súa consideración de emprego feminino, están peor pagadas e menos consideradas, mentres que o groso do emprego masculino se acumula nos sectores mellor pagados.

FENDA SALARIAL 21,7 %

Táboa 2. DISTRIBUCIÓN SALARIAL

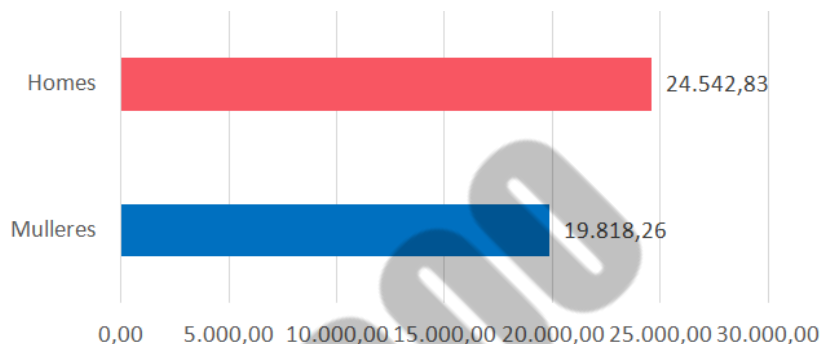
FENDA SALARIAL	GALICIA		ESPAÑA	
	MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
MULLERE	19.818,26	16.412,28	21.682,02	17.961,93
HOMES	24.542,83	20.847,81	26.934,38	22.368,07
TOTAL	22.177,40	18.813,49	24.395,98	20.351,02

FONTE: INE. Enquisa anual de estrutura salarial, 2019

Así, a fenda de xénero en Galicia é superior á media estatal en arredor de 2 puntos porcentuais e tamén está por riba da europea.

Aquí, o cálculo da mediana dá unha fenda salarial desfavorable para as mulleres en **4435,53 €**, outra volta por riba da diferenza entre as medianas estatais.

Gráfica 7: FENDA DA MEDIA SALARIAL EN GALICIA

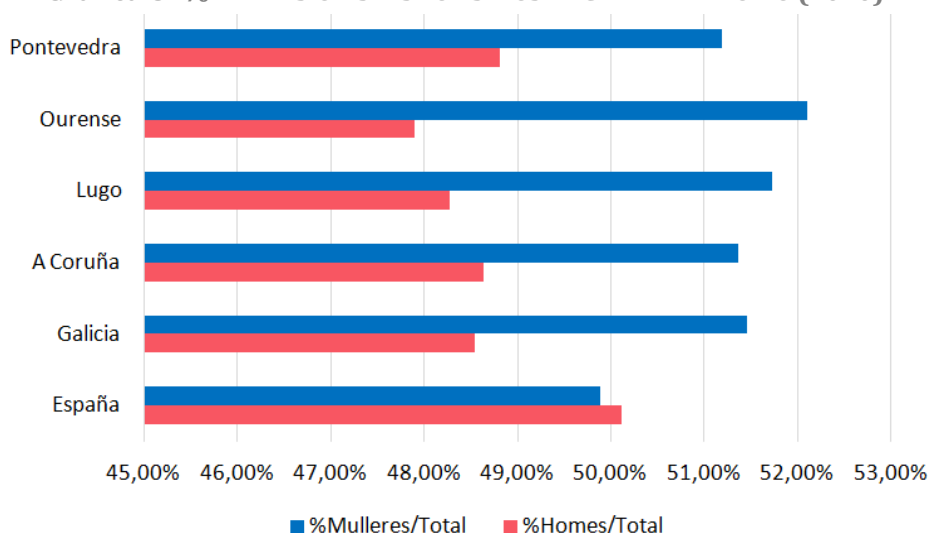


FONTE: Elaboración propia a partir de datos do INE (Enquisa anual de estrutura salarial, 2019)

A fenda nas pensións

O primeiro dato destacable é que o número de mulleres pensionistas é máis alto ca o de homes para toda Galicia, tamén por provincias.

Gráfica 8: % DE PENSIONISTAS POR SEXOS EN CADA TERRITORIO (2020)



FONTE: Elaboración propia a partir de datos do IGE. 2020

Ao falarmos da fenda salarial debemos ter en conta as implicacións que ten nas futuras pensións das mulleres. Debido á súa maior precariedade laboral —a temporalidade, a parcialidade, as saídas forzadas do mercado de traballo debido á responsabilidade dos coidados, etc.— moitas traballadoras galegas tardarán máis en acadar os anos mínimos requiridos para optar ao cobramento dunha pensión de xubilación, ou, simplemente, non os acadarán e terán que subsistir con algún tipo de subsidio. Ademais, os ingresos percibidos serán notablemente inferiores aos que perciben os homes pensionistas.

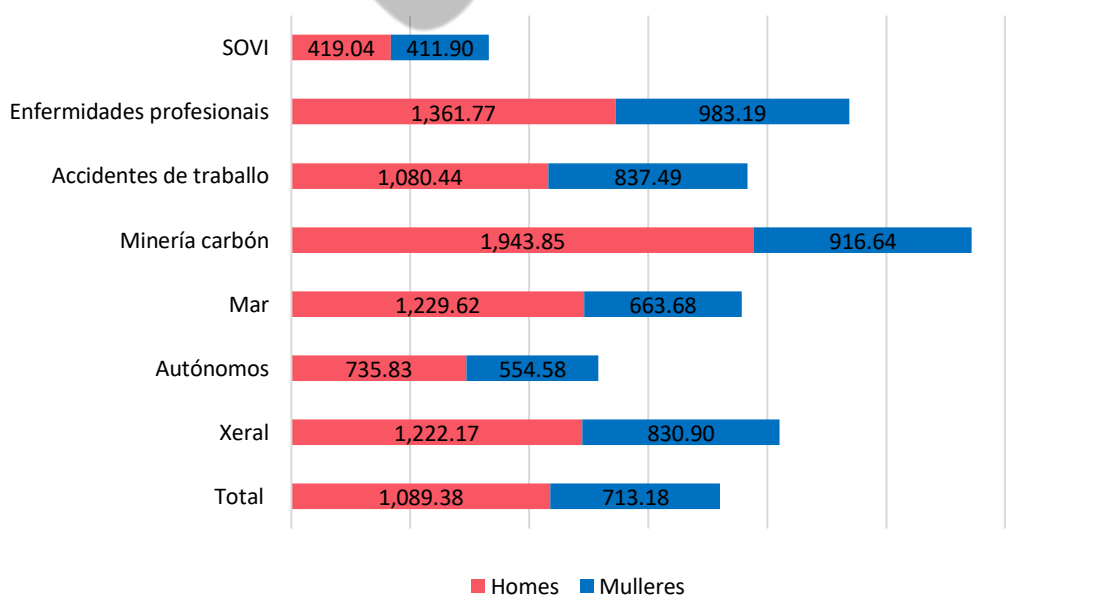
Os datos do IGE sobre as pensións en Galicia durante o 2021 déixannos este panorama:

FENDA NAS PENSIONÍS 34,53 %

A fenda de xénero nas pensións está estreitamente ligada ao emprego e ao salario, así como á carreira de cotización durante a vida laboral. Así, en Galicia as diferenzas nas cifras de pensións resultaban moi reveladoras o ano pasado.

Polo tanto, nunha análise sobre a fenda salarial debemos incluír o longo alcance desta discriminación ás traballadoras, pois hipoteca o seu futuro ao consolidar a precariedade feminina na velez, nunha sociedade con tendencia á alza dos índices de envellecemento e de sobreenvellecemento.

Gráfica 9: PENSIONÍS (€) POR SEXOS EN GALICIA (2021)



FONTE: Elaboración propia a partir de datos do IGE. 2020

A fenda salarial, especialmente a de parcialidade, perpetúase ao longo da vida laboral das mulleres e chega ata a xubilación. Como consecuencia, os ingresos dunha muller son, de media, 4724,57 € menos que os dos homes (os traballadores galegos gañan, de media, un 19,25 % máis que as traballadoras galegas).

Se nos centramos nos réximes de pensións, é evidente que as diferenzas máis destacables —como acontecía no mercado laboral activo— se rexistran nas que cotizaron nos sectores máis masculinizados. Así, a fenda é de máis do 52 % no réxime da minería e do carbón, seguida da fenda do 46 % no réxime do mar (neste, o importe medio da pensión masculina ascende aos 1229,62 €, mentres que feminina apenas chega aos 663,68 €).

Pola contra, no réxime do SOVI (seguro obrigatorio de vellez ou invalidez) a diferenza entre pensións é mínima, apenas do 1,70 % a favor dos homes. O SOVI é un seguro antigo e extinguido, anterior á seguridade social que hoxe coñecemos, pero do cal aínda dependen as persoas que cotizaran nese sistema antes do ano 1967; en Galicia son 2032 homes e 7478 mulleres.

Finalmente, todas as barreiras que van atopando as mulleres durante a carreira de cotización farán que, chegado o momento de recibir unha pensión por xubilación, resulten especialmente prexudicadas: se a pensión media en Galicia, no ano 2020, era de 16 484 euros anuais para os homes, a das mulleres só alcanzaba os 12 059 euros).

CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE EN GALICIA

A eliminación da fenda de xénero é máis lenta se non se visibiliza adecuadamente. Nos últimos anos, as estatísticas oficiais incluíron algúns datos moi necesarios para poder facer unha análise da conciliación entre mulleres e homes. Trátase dun intento tímido por parte do INE de incorporar a perspectiva de xénero nos datos actualizados; as cifras iniciais de hai uns anos seguen vixentes (as estruturas organizativas da sociedade non cambiaron significativamente a pesar dos avances na normativa estatal).

O informe do mercado laboral galego no 2019 elaborado por este Gabinete de Igualdade e a Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI+, xa sustentaba a seguinte afirmación: en Galicia, a conciliación está feminizada e a falta de corresponsabilidade por parte dos homes é aínda unha constante.

Traballo e coidados

A maioría das xornadas parciais son, especialmente no caso das mulleres, obrigadas ou forzadas, non por vontade propia. As razóns desa obriga van desde que a

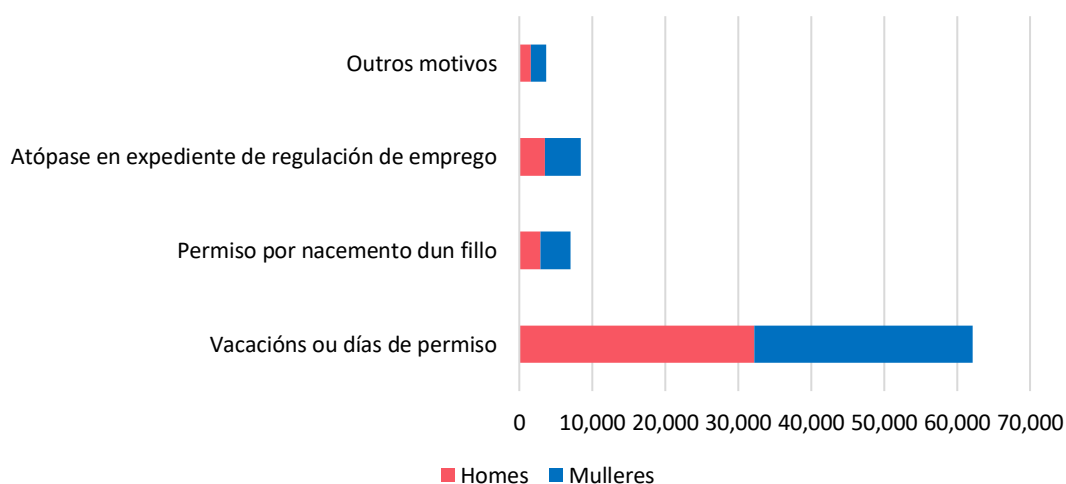
empresa non ofrece a moitas mulleres máis que esta alternativa, ata que as obrigas familiares recaen nas mulleres.

FENDA NOS COIDADOS¹ 94,4%

Os datos da EPA do 2021 corroboran que as mulleres galegas sofren a dobre xornada en todos os sectores económicos, variando unicamente a tensión exercida sobre esa dobre xornada. As estatísticas reflicten que ao exercicio dos dereitos de conciliación se acollen as mulleres nun 80 % dos casos; sobre todo, en solicitudes de ausencia do posto de traballo por causas familiares, e que atanguen todas as posibilidades (remuneradas e, sobre todo, sen remunerar, como as reducións de xornada ou as excedencias prolongadas por coidado de filla ou fillo ou de familiar maior a cargo). A lectura lóxica disto é que os coidados seguen estando extremadamente feminizados na nosa sociedade.

Segundo a EPA, as razóns polas cales se ten unha xornada de traballo a tempo parcial son, maioritariamente, orixinadas por necesidade de coidado, e en Galicia a gran maioría dese tipo de contratación é feminina. Ademais, baixo a epígrafe de «non quere un traballo de xornada completa» escóndense moitas veces todos os outros coidados do fogar que non son directamente sobre persoas. No caso dos homes, o reducido 17,21 % que representa adoita estar relacionado con formación ou negocios propios.

Gráfica 10: RAZÓN POLAS QUE NON TRABALLOU TENDO UN EMPREGO 2021 (NA SEMANA DE REFERENCIA)



FONTE: Elaboración propia a partir de datos do IGE-EPA. 2021

¹ Baseamos esta fenda nos datos da EPA relativos as persoas ocupadas segundo os motivos polos que optan por unha xornada parcial (coidado de menores/familiares con enfermidade, incapacidade ou maiores).

Desde o enfoque que nos toca como sindicato, percibimos que o mercado laboral galego aínda debe aprender a recoñecer sen discriminacións os dereitos de conciliación da vida familiar e laboral como unha opción tan válida para os homes como para as mulleres. De feito, parécenos imprescindible que, desde as propias empresas, se anime os traballadores a ser máis corresponsables no seo das súas unidades familiares; neste sentido, os PI das empresas han promover actuacións específicas para concienciar sobre a importancia dos coidados para o mantemento da vida.

Táboa 3. MOTIVOS POLOS QUE TEN XORNADA PARCIAL

	HOMES	MULLERES
Coidado de menores/familiares con enfermidade, incapacidade ou maiores	1.400	22.100
Outras obrigas familiares ou persoais	1.800	6.800
Non querer un traballo de xornada completa	2.100	10.100
Outra razóns	5.300	10.300

FONTE: Elaboración propia a partir de datos da EPA. 2021

PROPOSTAS DA SECRETARÍA DE MULLERES, IGUALDADE E POLÍTICAS LGTBI PARA LOITAR CONTRA A FENDA SALARIAL DE XÉNERO: ESTRATEXIAS

Baseándonos en toda esta información e nos datos oficiais, o Gabinete de Igualdade e a Secretaría de Mulleres do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia elaboramos unha serie de conclusións e propostas para avanzar na igualdade retributiva, promovendo a transparencia salarial nas empresas.

Temos que combater a discriminación salarial

Os plans de igualdade (PI)

Debemos recalcar o peso que teñen os PI como ferramenta da negociación colectiva, para combater a fenda retributiva no seo das empresas. As últimas cifras que incluímos neste informe son as dos PI vixentes na nosa comunidade autónoma. Os datos empurran ao pesimismo:

No 2020, o IGE rexistrou 2720 empresas con actividade (xa sexa en Galicia, xa sexa nalgunha das provincias), con máis de 50 persoas traballadoras (táboa seguinte). Esas empresas xa deberían ter asinado e rexistrado un PI no REGCON este mes de

marzo. Pois ben, ata o de agora, só o 3,60 % delas rexistrou un plan asinado, o cal implica que o resto están incumprindo a normativa vixente.

Empresas obrigadas a ter asinado un plan de igualdade: 2720
Plans de igualdade aprobados e rexistrados: 98

A seguinte táboa é representativa de todo o empeño que aínda lle temos que dedicar á loita pola igualdade real entre mulleres e homes:

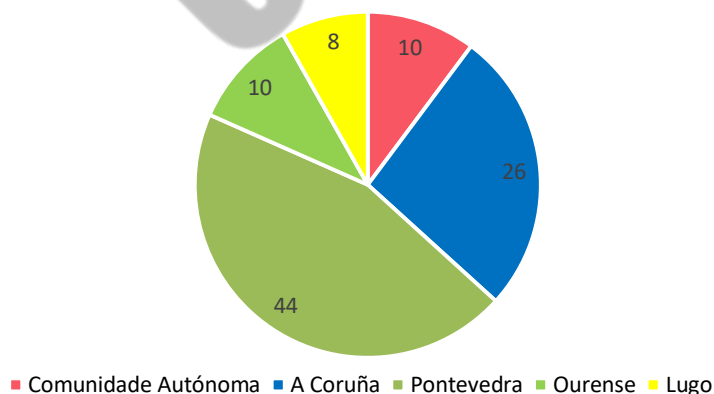
Táboa 4. NÚMERO DE EMPRESAS CON ACTIVIDADES SEGUNDO O ESTRATO DE PERSOAS ASALARIADAS

Actividade en 2020 en	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total
De 50 a 99 persoas asalariadas	809	342	77	40	315	1.583
De 100 a 249 persoas asalariadas	407	186	33	26	151	803
De 250 a 499 persoas asalariadas	100	57	6	5	30	198
500 ou máis persoas asalariadas	1.384	624	120	77	515	2.720

FONTE: Elaboración propia a partir de datos do IGE

Polo tanto, insistimos na necesidade dunha reflexión profunda sobre esas estruturas dominantes patriarcais que manteñen a fenda de xénero ao longo dos anos.

Gráfico 11. PLANS REXISTRADOS



FONTE: Elaboración propia a partir de datos do REGCON (2021)

No gráfico 11 recóllese o número de pi acordados e rexistrados no REGCON2 (2021) de ámbito provincial e mais os de ámbito autonómico. Como xa dixemos, a cifra é 98.

² Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e PI.

Malia todos os intentos desde as Administracións públicas (con normativas e regulacións internacionais, europeas ou estatais e mesmo da comunidade autónoma) e malia o pulo constante da nosa loita sindical polos dereitos e a non discriminación das mulleres (que cristalizou na denominación das CCOO como sindicato feminista este pasado 2021, coa aprobación do relatorio do Congreso confederal), o noso mercado laboral mantén unha chea de contratacións temporais e a tempo parcial de mulleres, con retribucións máis baixas para elas, e sectores do mercado feminizados e, polo tanto, con menor consideración; todo isto alimentado pola idea errónea e obsoleta de que as mulleres pertencen ao eido familiar e dos coidados, o que perpetúa estas condicións máis desfavorables por entenderse que o paso delas polo mundo do traballo é temporal (ata que sexan nais).

Obsérvase, polo tanto, que novas leis, sustentadas en vellas ideas elaboradas e melloradas desde os anos 50, resultan aínda moi complicadas de aplicar na realidade cotiá. Os datos sobre os PI son un claro exemplo disto.

Entendendo que a existencia da fenda salarial entre mulleres e homes é un problema complexo e de carácter estrutural, cunha casuística múltiple, desde o sindicalismo podemos loitar contra ela no marco da negociación colectiva, aplicando medidas de mellora nos diversos factores que interveñen neste proceso:

- ⇒ a vixilancia de que a transparencia retributiva se respecte nos convenios colectivos e nas empresas en xeral;
- ⇒ a colaboración na negociación das comisións de igualdade que elaboran os PI nas empresas;
- ⇒ a atención á aplicación e seguimento dos PI negociados e rexistrados.

En calquera caso, sabemos que para eliminar esta fenda cómpren medidas de toda natureza e abordala de forma multidimensional desde os eidos público, normativo e sindical, implicando a todos os axentes sociais concernidos.

Os estudos e estatísticas tamén nos din que as mulleres constitúen un grupo de poboación especialmente ben formado, polo que o seu talento e contribución debería considerarse clave para o crecemento e a competitividade económica. Nas diagnoses dos PI das empresas galegas atopámonos, en case todos os casos, con traballadoras cunha formación superior á necesaria para o posto que ocupan, mentres que no caso dos traballadores non sempre é así. Porén, son elas as que acumulan a maior porcentaxe de contratación parcial e temporal, porque se perpetúa o estereotipo da muller coidadora e o home provedor.

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 em-

presariado 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.

Accións ante as fendas existentes

Políticas e PI eficaces para eliminar a fenda estrutural de xénero.
--

Maior control por parte de Inspección de Traballo e endurecemento de sancións ás empresas que incumpran a normativa na implantación e rexistro de PI.

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 PI 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.).
- ⇒ Cumprimento da normativa sobre PI, que tamén afecta ás Administracións e empresas públicas.

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.
- ⇒ Aumentar os orzamentos dedicados a formación para o emprego e garantir programas formativos que se adecúen ás necesidades de cualificación das mulleres, tanto ocupadas como desempregadas.
- ⇒ 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.

- ⇒ Plans de promoción profesional das mulleres: establecer actuacións para promover cambios de categoría e actividade; eliminar diferenzas retributivas; favorecer cambios de xornada, de tempo parcial a xornada completa (ou viceversa).
- ⇒ 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.
- ⇒ 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».
- ⇒ Impulsar a composición paritaria dos órganos de toma de decisións, en especial de xestión e dirección de empresas e organizacións en Galicia.

Reclamámoslles ás empresas:

- ⇒ Cumprir o RD 901/2020, do 13 de outubro, sobre PI, así como un cambio de actitude e maior implicación na negociación de PI coa representación legal das persoas traballadoras (RLPT), con diagnósticos adaptados á realidade de cada empresa e actuacións dirixidas á eliminación real desas desigualdades, evitando que sexan meras declaracións de intencións.
- ⇒ Cumprir co principio de transparencia salarial do RD 902/2020, do 13 de outubro, mantendo actualizado o rexistro medio de salarios, para identificar e combater as fendas retributivas de xénero.
- ⇒ Compromiso co principio de igual salario para traballo de igual valor, facendo unha revisión de tarefas, postos e categorías profesionais con perspectiva de xénero, na que se conte coa RLPT.
- ⇒ 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.
- ⇒ Incorporar nos convenios colectivos, tanto sectoriais como de empresa, medidas para erradicar as situacións de discriminación e desigualdade baseadas en

criterios de xénero ou que teñan efectos desfavorables para as mulleres, fomentando así a igualdade efectiva entre homes e mulleres.

En definitiva desde o Sindicato Nacional de CCOO de Galicia,

**ESIXIMOS EMPREGO DE CALIDADE,
APODERAMENTO E IGUALDADE**

Unha reforma laboral con perspectiva de xénero

A reforma laboral é unha potente ferramenta de loita contra os desequilibrios entre mulleres e homes no mercado laboral, pois incorpora unha serie de obrigas que melloran as condicións de traballo das persoas, especialmente as das mulleres porque contribúe a asegurar unhas condicións de traballo máis equilibradas:

Limita o encadeamento de contratos temporais.	Reduce a 18 meses, nun período de 24 meses, o prazo de encadeamento de contratos para adquirir a condición de traballadora indefinida.	Elimina o contrato de obra ou servizo.	Impulsa a figura do contrato fixo-descontinuo, que ten unha maior seguridade e estabilidade.
Suporá unha considerable transformación dos sectores con importante presenza feminina: actividades agrarias, forestais e de pesca; pero, sobre todo, de restauración e manufactureiras.			

CONCLUSIÓNS

Como se pon de manifesto neste informe, as diferentes fendas de xénero seguen sendo patentes en Galicia. A desigualdade é evidente aplicando calquera parámetro, como tamén é evidente a súa persistencia nun sistema que tenta cronificala. De feito, unha das características máis destacables do noso mercado laboral é a precariedade, e esta semella ampararse na desigualdade.

Por todo isto, como secretaria de Mulleres e Igualdade do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, considero imprescindible que apliquemos o enfoque de xénero na nosa achega ao mercado laboral galego, que nos permita visibilizar as bolsas de desigualdade laboral que subsisten.

Obstáculos que afectan a las mujeres:

menos empleo, más paro, presencia de segregaciones e discriminación salarial

As mulleres e os homes rexistran unha ocupación desigual en determinados sectores económicos e ramas de actividade. Así mesmo, manteñen unha presenza desequilibrada nas diferentes categorías profesionais e postos de traballo. Esta desigual concentración e distribución por sexos en sectores e categorías laborais denomínanse, respectivamente, segregación horizontal ou sectorial e segregación vertical ou ocupacional.

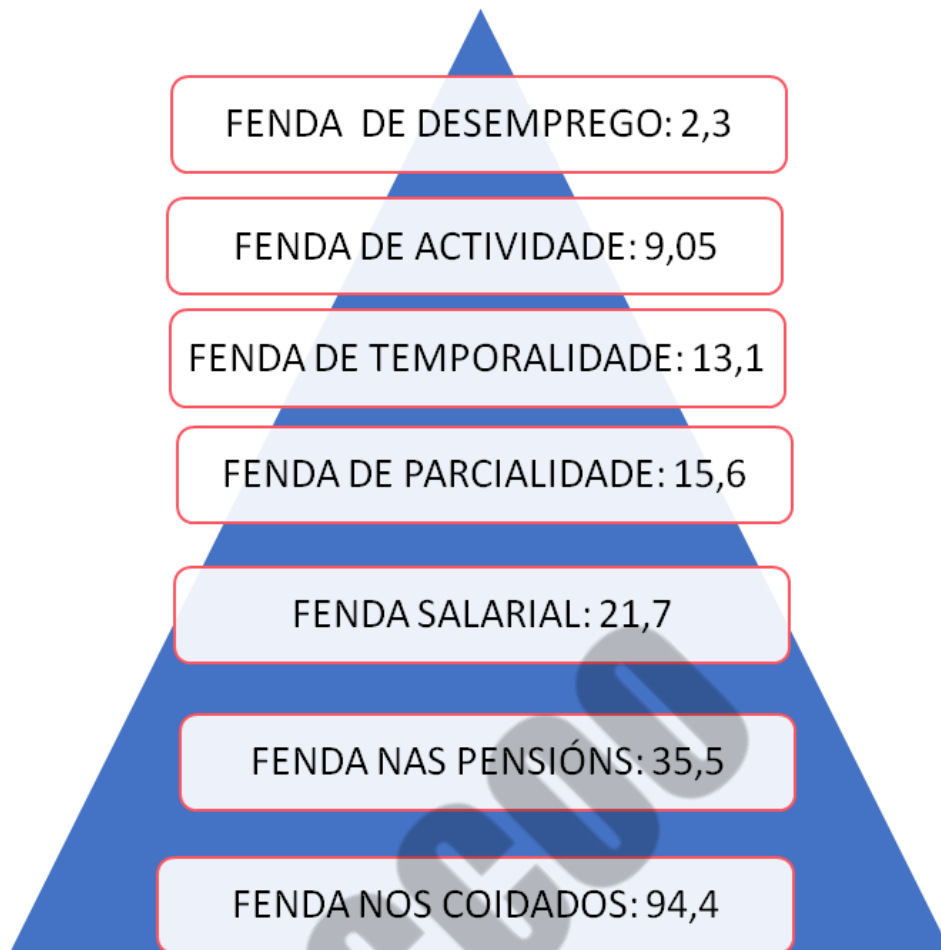
O perfil ocupacional de homes e mulleres é diferente. As mulleres localízanse en maior medida en ocupacións técnicas e administrativas, en servizos e en traballos non cualificados. Os homes distribúense máis homoxeneamente, destacando o peso dos oficios e traballos cualificados da industria e a construción e como operadores de instalacións e maquinaria.

Con todo, hai formas de corrixir esta situación, como **a implantación de medidas e plans de igualdade** en todas as empresas. Estas medidas, xunto cunha política que facilite romper o teito de cristal, o chan pegañento... farán que no futuro vaia desaparecendo esa inxusta e desigual fenda.

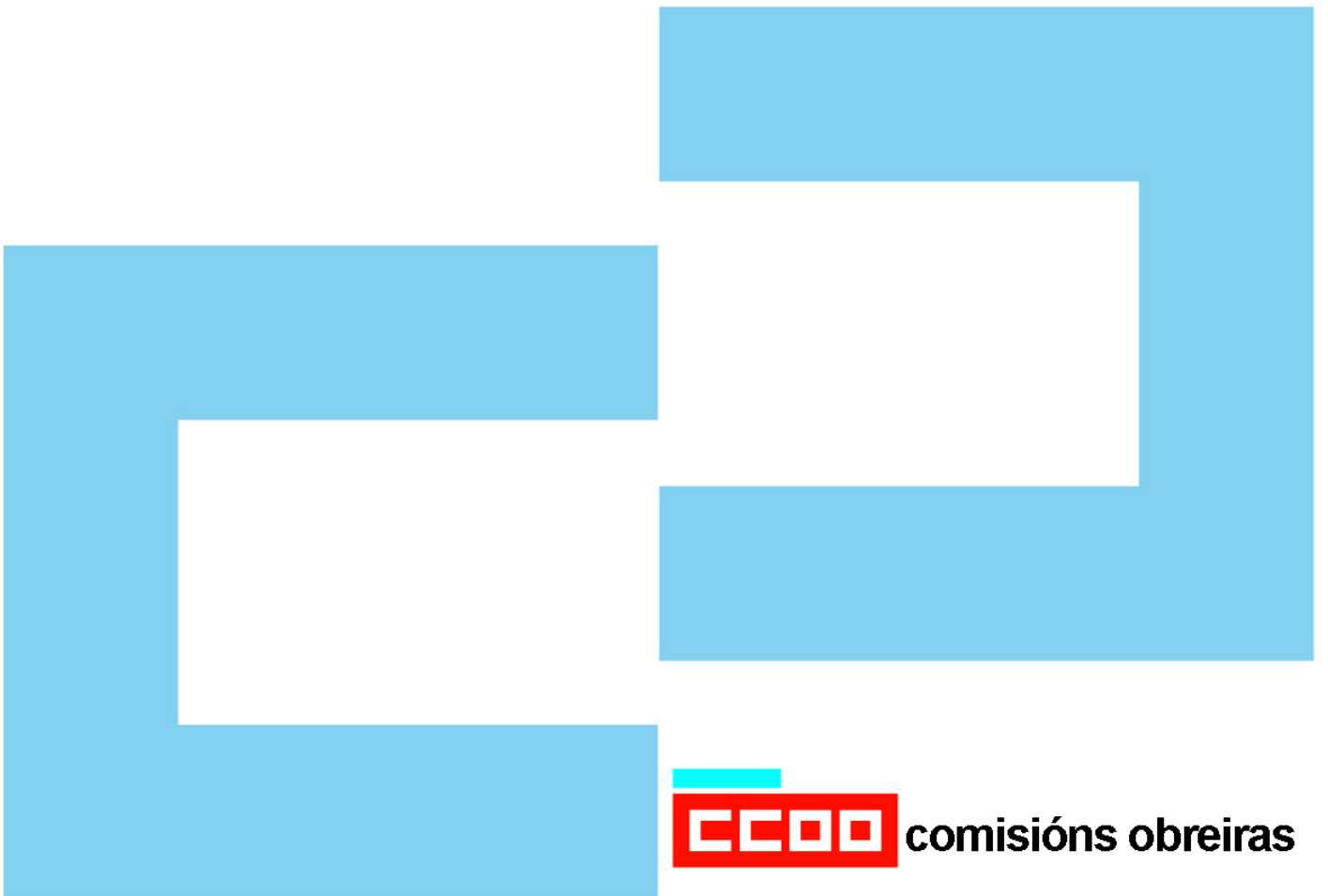
Por tanto, existen mecanismos para asegurar a igualdade salarial no ámbito laboral. Neste senso, **é imprescindible encher de contido os PI nas empresas** para combater as fendas e desigualdades de xénero.

Desde CCOO, consideramos necesario actuar na negociación colectiva (en empresas e centros de traballo), pero tamén esiximos un maior control e seguimento de Inspección de Traballo para identificar e sancionar posibles discriminacións e incumprimentos e garantir que se cumpra a normativa en materia de igualdade e conciliación nos centros de traballo.

Doutra banda, esixímoslles ás Administracións maior eficacia nas súas políticas públicas a favor da igualdade real de oportunidades e medidas para acabar coa segregación educativa, profesional e ocupacional.



CCOO



comisións obreiras