



CADERNOS

DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO

**Loitar contra a desigualdade
entre mulleres e homes nos coidados
para eliminala**

*Cadernos do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia
Loitar contra a desigualdade entre mulleres e homes
nos coidados para eliminala nos salarios.*

Febreiro de 2024

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



**XUNTA
DE GALICIA**

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción.....	6
Información sociolaboral sobre as fendas de xénero que afectan ás mulleres galegas.....	8
A fenda na ocupación e nos coidados.....	10
A fenda salarial máis desigual.....	19
Fronte ás fendas de xénero, sindicalismo.....	23
Os plans de igualdade.....	23
Conclusións	28

PRESENTACIÓN

Un ano máis, presentamos este documento para visibilizar a situación sociolaboral das mulleres galegas. A nosa análise da situación reflicte unha vez máis que, malia os indiscutibles avances en materia de igualdade, a fenda de xénero segue existindo, polo que toca seguir propondo e avanzando na transformación dunha sociedade que aínda é capitalista, patriarcal e reticente a admitir que nos queda moito camiño por percorrer.

Para dar cabo da fenda de xénero no tempo dedicado ao traballo de coidados non remunerado, é necesario esixir medidas urxentes en todos os niveis gobernamentais para acabar coa pobreza laboral, a precariedade, a discriminación e a desigualdade das mulleres.

Son varias as razóns que estancan a posta en marcha de políticas públicas efectivas que valoren na súa xusta medida o traballo doméstico e de coidados: os roles de xénero que asignan estes traballos ás mulleres fan que nin os homes nin o conxunto da sociedade se responsabilicen; seguen sendo tarefas feminizadas, pouco valoradas e invisibilizadas, que sosteñen a vida á conta da súa propia precariedade e desprotección no futuro.

En Galicia é fundamental incorporar o carácter rural e o envellecemento da poboación. Moitas mulleres do rural que traballaron coidando e cultivando a terra xunta os seus homes agricultores non gozan de dereitos adquiridos nin cotizaron por iso; non teñen fácil acceso a unhas infraestruturas dignas, nin a un transporte colectivo, social e sustentable que facilite os seus desprazamentos. Non é de estrañar que a fenda salarial ascenda ao 23 % en Galicia e que as mulleres non vexan melloradas as súas xa crebadas condicións laborais. A opción non é perpetuar un sistema patriarcal que asume que os coidados e o traballo doméstico lles concirnen ás mulleres e non toma conciencia da súa importancia para soste a vida. Isto tradúcese tamén nas pensións cunha fenda insostible, polo que é necesario considerar **o valor do tempo en igualdade**.

Cómpre construír unha axenda transformadora que invista nos coidados e poña no centro a vida para acabar coa fenda de xénero e avanzar con máis rapidez cara á igualdade. O obxectivo é lograr a corresponsabilidade de homes, empresas e gobernos na conciliación. Só a través do recoñecemento social do valor do traballo doméstico e os coidados teremos traballos decentes, e as mulleres seremos libres para contribuír á transformación social e ao ben común sen a sombra da precariedade ou a desprotección.

Mamen Sabio

Secretaria de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI

Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

INTRODUCCIÓN

22 de febreiro e 8 de marzo, días de reivindicación contra as desigualdades de xénero en xeral, e contra a fenda salarial en particular

O ano 2024 comeza co recordatorio de que a fenda salarial segue sendo intolerable. Malia que, grazas a todas as medidas e lexislación (moita dela promovida por CCOO) vai diminuindo nos últimos anos, temos que seguir a reivindicar o 22 de febreiro, Día pola Igualdade Salarial, para facer un chamado ao mundo empresarial e do traballo, á sociedade en xeral, en apoio dunhas políticas económicas que defendan a igualdade salarial entre mulleres e homes.

O Día pola Igualdade Salarial comezou a súa andaina oficial no ano 2019. Daquela fixouse no 22 de febreiro porque, segundo a fenda salarial de xénero anual, ese período de case dous meses era o tempo de traballo remunerado que as mulleres españolas realizarían «gratuitamente».

O salario igual por igual traballo lévao reivindicando a ONU desde finais dos anos 50. No vixente Tratado de Funcionamento da Unión Europea (artigo 157), ínstase os Estados membros a que traballadores e traballadoras reciban a mesma retribución por realizaren o mesmo traballo.

A Constitución española, o Estatuto das Persoas traballadoras, a Lei orgánica de igualdade, a lei galega de igualdade, en toda a normativa actual, a igualdade salarial recóllese como un deber das institucións e das empresas e como un dereito das persoas traballadoras. Pero sen acadar sequera esa plena igualdade retributiva formal, observamos día a día que os avances lexislativos en igualdade de xénero poden retroceder e mesmo desaparecer.

Mentres a violencia de xénero, o acoso por razóns de xénero e o peso da conciliación sobre as mulleres se manteñan nos niveis actuais, non conseguiremos eliminar a fenda salarial, por iso cómpre promover este día reivindicativo. Trátase de poñer o foco nesa diferenza de xénero nas retribucións pola realización do mesmo traballo ou de traballos de igual valor, porque estudos como este que presentamos amosan claramente que afecta ás mulleres polo mero feito de selo, en calquera tramo de idade, en calquera sector, nos tipos de xornada ou contratos... O 22 de febreiro denuncia que, para gañar o mesmo, as mulleres deben traballar máis que os homes.

Así é que España outorga a este día do calendario especial relevancia na loita contra a fenda salarial entre traballadoras e traballadores, mentres que a UE, dependendo dos datos da Eurostat, variará a data anualmente para facela coincidir co día do ano en que as mulleres «deixan de obrar» debido a esa probada fenda.

Velaquí un extracto da Declaración conxunta do vicepresidente primeiro Timmermans e das comisarias Thyssen e Jourová, do 31 de outubro de 2019, sobre a desigualdade salarial entre mulleres e homes na UE:

«Sesenta anos despois de que o principio de igualdade de retribución quedara consagrado nos tratados europeos, as mulleres de toda Europa seguen sen ver reflectida a lexislación na realidade da súa vida cotiá. En comparación cos seus compañeiros de traballo, as mulleres europeas traballan dous meses ao ano sen cobrar, e os avances son demasiado lentos.

(...)

A transparencia salarial, xunto con outras solucións, como unha distribución equitativa das responsabilidades familiares entre homes e mulleres, axudaríanos a abordar as causas profundas da fenda salarial entre homes e mulleres.

Debemos seguir loitando contra a fenda salarial entre mulleres e homes, en beneficio dunha man de obra máis eficaz e dunha sociedade máis xusta».

As causas da fenda salarial son múltiples e variadas, polo que a súa análise, así como a súa eliminación, han afrontarse desde un enfoque holístico, máis alá das meras cifras económicas: entender por que e de onde saen esas cifras. Velaquí algúns deses factores que provocan a fenda (ou, as fendas, se queremos comprender a realidade que enfrontamos):

- ⇒ O tempo parcial é unha das principais explicacións: as mulleres traballan moito máis habitualmente a tempo parcial, coa conseguinte mingua de salario.
- ⇒ O teito de cristal (barreira invisible baseada nos estereotipos sobre liderado): os salarios son maiores nos postos de dirección e xerencia e, polo de agora, para as mulleres resulta máis complicado acceder a eles.
- ⇒ O sector de actividade: as profesións «feminizadas» pertencen adoito aos sectores peor remunerados.
- ⇒ A asunción da responsabilidade principal sobre os coidados do fogar e da familia.
- ⇒ Outras fontes máis transversais da fenda salarial son a discriminación baseada nos estereotipos de xénero e a escasa transparencia salarial.

En definitiva, falamos de fendas para remarcar o feito de que a fenda salarial é a punta do iceberg dunha serie de fendas enraizadas nunha sociedade patriarcal-capitalista, que non asume a necesidade de modificar un mercado laboral sustentado no traballo gratuíto de coidados que carga sobre as mulleres, excluindo eses coidados da análise da economía dominante ou, cando os inclúe, precarizándoos.

Só se comprendemos a fenda desde esta óptica integral seremos quen de seguir pechándoa ata erradicala. Non se trata só de acometer as diferenzas no emprego, nos salarios e nas pensións, senón de loitar contra os estereotipos e nesgos de xénero que perpetúan esas diferenzas.

Tamén desde esa óptica integral, este informe reivindica outro dos días grandes — ou o primeiro— da loita en prol da igualdade: o 8 de marzo. Non imos profundar

máis na historia dun día que é xa internacionalmente coñecido e leva desde 1975 declarado pola ONU (en España, ironicamente, celebrouse por primeira vez en 1936).

As reivindicacións do 8M seguen a ser imprescindibles porque a cultura patriarcal preme e revitimiza as mulleres antes que corraxir os comportamentos dos homes. En definitiva, o 8 de Marzo trata de combater esa tendencia a perpetuar as desigualdades de xénero estruturais baseadas nos roles tradicionais no traballo e na vida privada (e mais na pública), causantes, en primeira instancia, das fendas de xénero na sociedade.

Coma todos os anos, este documento é unha achega xeral á situación das mulleres no mercado laboral galego, ao tempo que indaga nas razóns de fondo de todas estas fendas de xénero, reivindicando a nosa loita específica desde o eido laboral para erradicalas.

INFORMACIÓN SOCIOLABORAL SOBRE AS FENDAS DE XÉNERO QUE AFECTAN ÁS MULLERES GALEGAS

Para loitar contra as fendas de xénero cómpre analizármolas manexando de datos globais, actualizados e comparables. En Galicia (como en España), o rexistro estatístico por sexos vai medrando paulatinamente, pero aínda falta moita perspectiva de xénero para que os indicadores xerais nos acheguen con precisión e exactitude á problemática dos coidados e da fenda salarial en todas as etapas da vida.

A pesar diso, xa contamos con algunhas fontes que desagregan por sexos os datos máis significativos do mercado laboral. Delas bebe este documento, que non pretende ser un informe estatístico da situación actual, senón que, partindo da análise con perspectiva de xénero desa información —extraída de fontes oficiais—, chegará a unhas conclusións críticas co modelo socioeconómico actual, patriarcal e desigualitario, isto é, non equitativo para o conxunto da sociedade.

Empregando algúns dos indicadores da economía global máis coñecidos (como as taxas de paro e ocupación, entre outros), faremos unha aproximación ás bases da fenda de xénero no mercado laboral e nas pensións, especialmente no relativo á fenda nos salarios.

As fontes secundarias (mesmo terciarias) que empregamos proveñen do Instituto Galego de Estatística, que as exporta desde o INE (Instituto Nacional de Estatística) para tirar datos do padrón municipal de habitantes, da EPA (enquisa de poboación activa), da EES (enquisa da estrutura salarial) e máis da EEF (enquisa da estrutura dos fogares), ademais doutro tipo de rexistros e informes que mencionaremos máis adiante. Manexaremos datos dos anos 2022 e 2023, segundo cada rexistro. Algúns

destes datos poderán diferir lixeiramente dos recollidos noutros informes laborais similares, por beberen eses doutras fontes estatísticas. Tamén, dependendo da descrición, a fenda de xénero pódese calcular de maneiras diferentes, dando lugar a resultados algo dispares. Mencionarémolo máis adiante cando comparemos os dous cálculos máis habituais para ela, aínda que, en xeral, seguiremos a definición que recolle a UE: a fenda é o indicador que mide a diferenza salarial entre mulleres e homes no conxunto da economía, dividindo esa resta entre o total de homes.

Referirémonos ás «fendas» en plural: resulta máis acertado que reducila a unha soa porque, aínda que todas conflúen, os seus efectos tamén serán diferentes dependendo do eido da vida das mulleres e dos homes no que nos centremos en cada momento.

As bases desas fendas, que culminan na discriminación salarial, son a maior explotación e desigualdade sufrida polas mulleres na súa vida, así como na súa inserción e traxectoria no mercado laboral, debido á asignación duns roles diferenciados por xéneros. Eses roles sustentan os prexuízos e estereotipos que as adscriben desde nenas, case en exclusiva, ás tarefas domésticas e de coidados e as predispoñen ou obrigan a asumir tarefas diferenciais con respecto aos nenos e homes, na vida e no traballo. Pero, neste proceso, ademais de manterse a concepción do traballo das mulleres como unha «axuda», esquecémonos de que a nosa economía formal só é posible grazas ao traballo invisibilizado e non remunerado das mulleres no fogar e nos coidados.

En definitiva, cando falamos da fenda referímonos á diferenza (xeralmente, en detrimento das mulleres) para calquera dos factores ou variables que se estean a analizar:¹

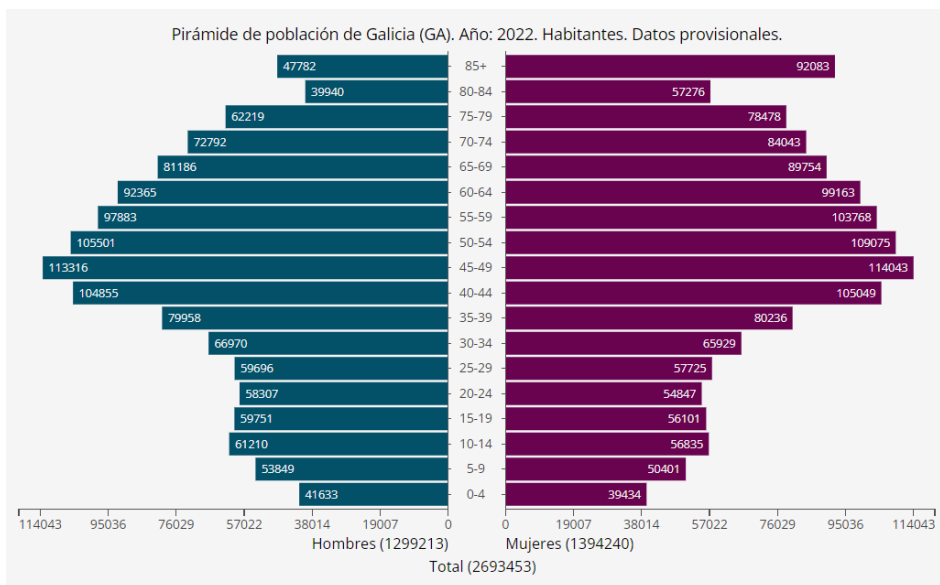
Dispoñer de información sobre os salarios será clave na detección das fendas e a discriminación que as provocan pois, en moitas casos, as mulleres saben que están peor remuneradas pero non son quen de demostralo.

É necesario, dun lado, cumprir a normativa en materia de transparencia retributiva e, doutro, mellorar as estatísticas e o acceso a elas. IMOS COMBATER AS FENDAS!

¹ O cálculo da fenda salarial (ou para calquera variable que se analice) adoita ser o resultado da diferenza entre o masculino menos o feminino, dividido polo masculino (aínda que é máis neutral, estatisticamente, dividir polo feminino —e así se fai nos documentos confederais de CCOO nós imos empregar datos secundarios sustentados na fórmula que segue a Eurostat, pois é na que se basean as estatísticas españolas e do IGE).

Fendas na ocupación e nos coidados: taxas de actividade, ocupación, paro e outras estatísticas de interese na ausencia de corresponsabilidade na conciliación

Gráfico 1: PIRÁMIDE POBOACIONAL DE GALICIA EN 2022



FONTE: «Indicadores clave», Sistema Nacional de Saúde, Ministerio de Sanidade <https://inclasns.sanidad.gob.es/main.html>

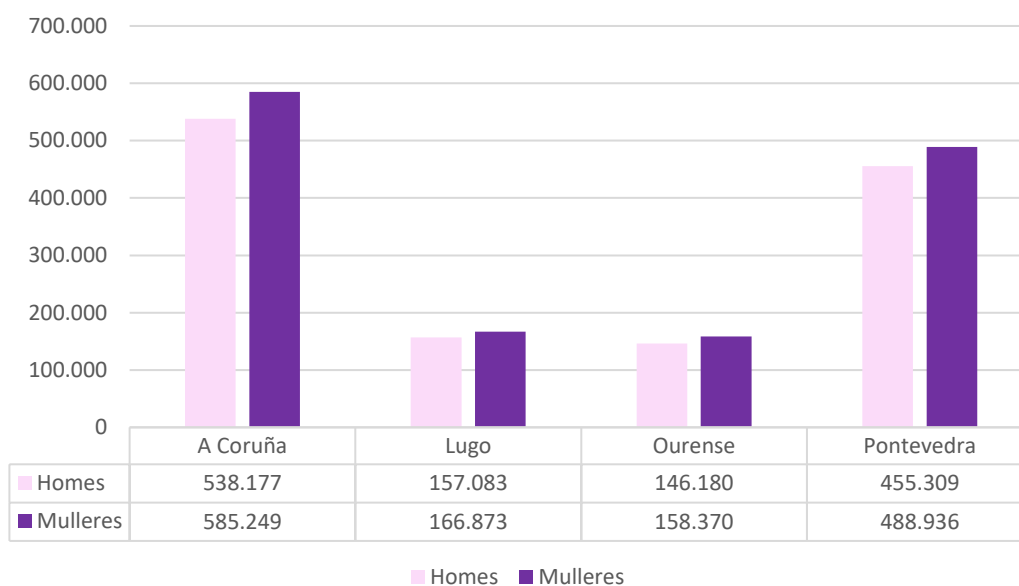
O primeiro que debemos resaltar é que a poboación apenas medrou desde o 2022, síntoma dun envellecemento notable. A mortalidade sitúase sistematicamente por riba dos nacementos, polo que se inverte desde hai anos a pirámide poboacional.

En 2022, as mulleres supoñían en Galicia o 51,88 % da poboación; en 2023, a porcentaxe aumentou ata un cativo 51,90%. Porén, na última liña da pirámide obsérvase claramente un desequilibrio notable a favor das mulleres: elas suman máis de 92 000, mentres que os homes que superan os 85 anos non chegan a contabilizar 48 000. En Galicia, os homes superan en número as mulleres ata a franxa de idade de 35-39 anos; porén, a partir dela comeza a medrar a poboación feminina en detrimento da masculina.

A poboación galega envellece e faino de xeito desigual segundo o sexo; tampouco non o fai de forma equilibrada entre as provincias.

O seguinte gráfico é representativo da desequilibrada distribución da poboación galega entre as catro provincias (o grosso da poboación condénsase na Coruña, seguida de Pontevedra; distan moito delas os rexistros de Ourense e Lugo, que son, por outra banda, as máis envellecidas de Galicia).

Gráfico 2. POBOACIÓN GALEGA POR PROVINCIAS EN 2023



FONTE: IGE/padrón de habitantes

É significativo que tanto na comunidade autónoma como nas provincias, a poboación feminina sexa máis elevada que a masculina.

Por outra banda, Galiza é unha das rexións españolas máis envellecidas. Por iso é imprescindible analizarmos sempre, acompañando o índice de envellecemento (porcentaxe da poboación maior de 65 sobre a menor de 16 anos; en adiante IE), o índice de sobrenvellecemento poboacional (en adiante ISE), é dicir, a porcentaxe de poboación maior de 85 anos sobre a poboación de máis de 65 anos.

Os datos máis actualizados para o IE e o ISE corresponden ao ano 2022: destaca que a poboación sobrenvellecida aumentou (o ISE do 2022 supero en 4 puntos porcentuais o do ano anterior). Pero máis notable aínda é o feito de que as mulleres soporatan un IE e un ISE moito máis elevado que os homes, isto é, son máis lonxevas. A porcentaxe de poboación masculina maior de 65 anos sobre a menor de 16 é de 139,43 %, mentres que o índice de envellecemento das mulleres galegas ascende a case o 197 % (en Galicia, as mulleres maiores de 65 anos superan en case o 200 % as menores de 16). Canto ao ISE, o feminino sitúase no 23,08 % no 2022, mentres que o masculino non chega ao 16 %.

A continuación, ofrecemos os datos de envellecemento da poboación nas provincias. Como se observa na táboa, Ourense é onde a poboación feminina está máis envellecida e sobrenvellecida, seguida de Lugo.

Ademais, como vimos analizando, nas catro provincias galegas ese envellecemento e sobrenvellecemento afecta significativamente máis á poboación feminina.

Táboa 1. ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO E SOBRENVELLECIMENTO GALICIA (2022)

	HOMES		MULLERES	
	IE	ISE	IE	ISE
A Coruña	133,36	14,94	190,69	22,17
Lugo	192,03	19,37	249,11	26,86
Ourense	204,59	19,05	280,41	26,42
Pontevedra	115,49	13,99	168,07	21,25

FONTE: IGE/indicadores demográficos

Comezar o documento con esta información xeral facilita a comprensión de canto máis inxustas son as fendas dos datos estritamente laborais e de pensións, tendo en conta que as mulleres superan os homes en número en toda a autonomía e que elas, ademais, viven máis tempo.

Gráfico 3. POBOACIÓN GALEGA EN 2023

FONTE: IGE/padrón de habitantes



A táboa 2 amosa unha evolución negativa da fenda entre sexos: se no ano 2023 as taxas de actividade e ocupación dos homes galegos medraron significativamente con respecto ao ano anterior e a súa taxa de paro se reducía en máis de 2 puntos porcentuais, para as mulleres galegas o panorama é xusto o oposto: medra (aínda que de décimas) o paro e rexístranse baixadas notables tanto na actividade como na ocupación.

Táboa 2. TAXAS DE POBOACIÓN ACTIVA, OCUPADA E PARADA POR SEXOS (2023)

	HOMES		MULLERES	
	2022	2023	2022	2023
Taxa actividade	49,2	57,2	57,0	49,5
Taxa ocupación	43,3	52,1	51,3	44,3
Taxa paro	12,0	8,9	10,1	10,6

FONTE: IGE/EPA

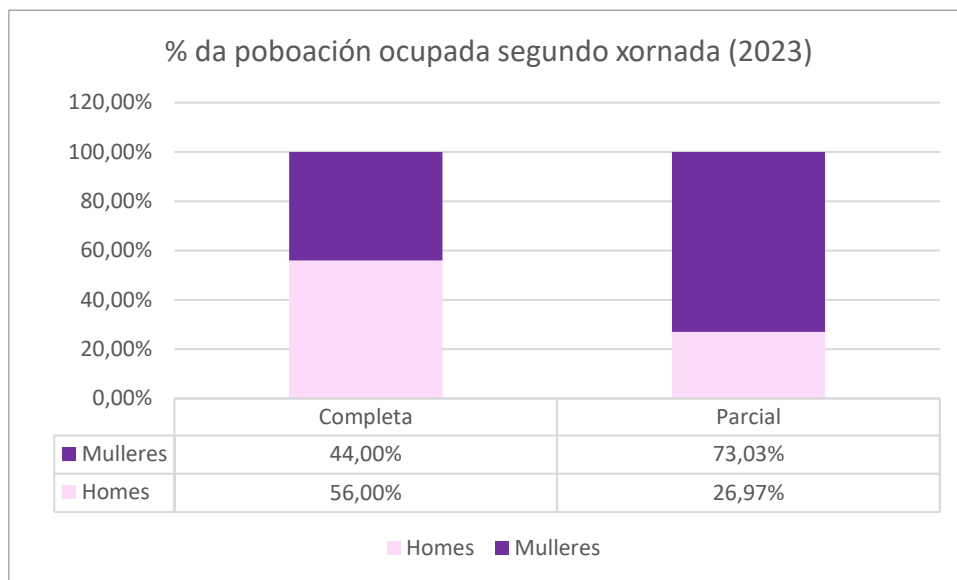
Ademais, a fenda de xénero na taxa de paro non varía con respecto ao ano pasado, mantense arredor do 2 %.

Tamén é representativo da fenda de xénero no mercado laboral o feito de que a poboación ocupada en xornadas parciais estea feminizada en máis do 73 %, ao tempo que os homes superan o 56 % de poboación ocupada con xornada completa.

Gráfico 4. POBOACIÓN OCUPADA SEGUNDO XORNADA COMPLETA OU PARCIAL 2023

FONTE: IGE/EPA

A esta fenda na parcialidade súmase a dos coidados, que se estima a partir da se-



guinte información que recolle a EPA:

- ⇒ En 2022, o 87 % das excedencias por coidado de menor² estaban feminizadas.
- ⇒ Os datos de inactividade amosan que as mulleres inactivas por labores da casa ascendían en 2023 a 144 900, fronte a 21 400 homes.
- ⇒ Diversas razóns de coidados para a ocupación a xornada parcial durante o 2023: das 25 900 persoas ocupadas a xornada parcial por coidado de nenas ou nenos, persoas adultas enfermas, con discapacidade ou maiores, case o 91 % eran mulleres; tamén máis do 70 % das persoas ocupadas a xornada parcial por outras obrigas familiares ou persoais eran mulleres.
- ⇒ Das 78 000 persoas ocupadas a xornada parcial porque non poden atopar un traballo a xornada completa, máis do 73 % son tamén mulleres.

A análise con perspectiva de xénero desta información no deixa lugar a dúbidas: obsérvase claramente un patrón discriminatorio cara ás mulleres. En Galicia, esa interconexión entre aspectos diversos da estatística vai promover peores circunstancias para as mulleres no mercado laboral e, posteriormente, na xubilación. En definitiva, na vida, en xeral.

Táboa 3. POBOACIÓN OCUPADA A TEMPO PARCIAL POR MOTIVO DA XORNADA PARCIAL. 2023

	HOMES	MULLERES
--	-------	----------

² Fonte: IGE/Anuario de Estadísticas do Ministerio de Trabajo e Inmigración (Conciliación da vida familiar e laboral).

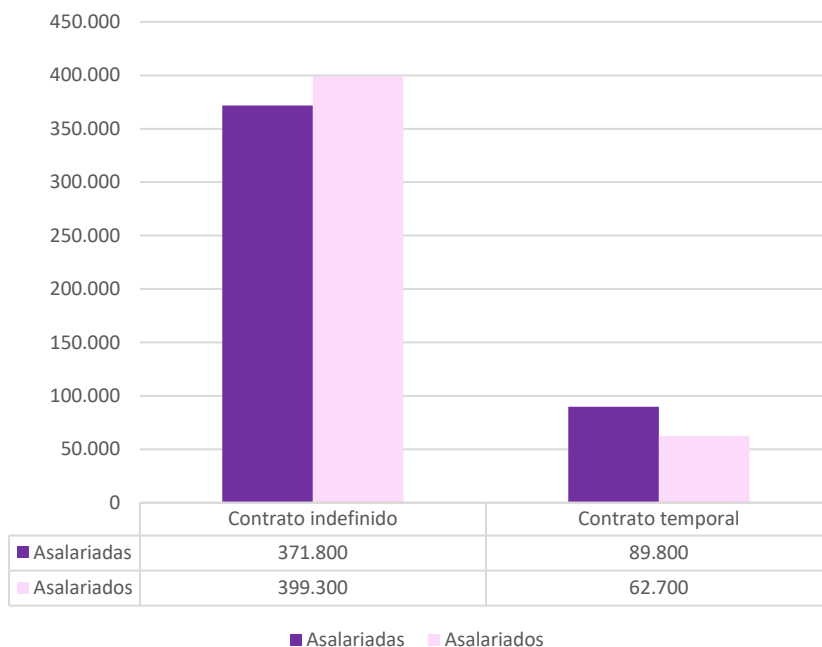
Seguir cursos de ensinanza ou formación	6.200	6.400
Enfermidade ou incapacidade propia	1.600	2.900
Coidado de menores ou adultos enfermos, incapacitados ou maiores	2.400	23.500
Outras obrigas familiares ou persoais	2.600	6.100
Non atopar un traballo de xornada completa	20.800	57.200
Non querer un traballo de xornada completa	2.900	11.600
Outras razóns	6.400	8.600
Non sabe o motivo	300	400

FONTE: IGE/EPA

Acabamos de resaltar a importancia da estatística sobre a inactividade para comprender a evolución do mercado laboral galego con perspectiva de xénero: estes datos evidencian a invisibilidade dos coidados, restándolles a importancia capital que teñen para o sostemento da vida, ao tempo que xeran unhas cifras moi concretas para a nosa comunidade autónoma. CCOO entende que só desaparecerá a fenda salarial se asemade o fan todas as demais, por iso avoga polo que chamamos «coidados sen fenda».

Gráfico 5. POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO MODALIDADE CONTRACTUAL. 2023

FONTE: IGE/EPA

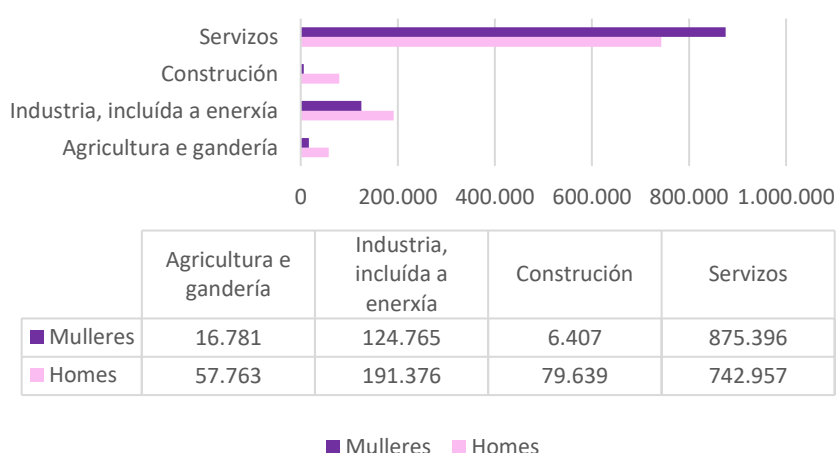


Outra das estatísticas anuais que reflicten unha fenda entre traballadoras e traballadoras é a relativa á ocupación segundo as modalidades contractuais. Desde a implantación da reforma laboral, a fenda na temporalidade, aínda que segue inclinada contra as mulleres, é cada vez máis estreita (en 2023 apenas roza o 2 %). Non tanto porque se estea a reducir grazas aos avances en igualdade, como porque a reforma implicou que a contratación temporal debía ir reducíndose paulatinamente a favor da contratación indefinida. Pois ben, na contratación indefinida, o pasado 2023 déronse en Galicia unhas cifras xerais moi favorables con respecto ao ano anterior (medrou este tipo de contratación), pero a fenda supuxo un 13 % máis de contratos indefinidos masculinos (nas súas distintas modalidades).³

Iso si, este descenso con respecto ao 2022 non impide o goteo intermensual da empregabilidade en Galicia: o desemprego afectou no 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), o cal reafirma a necesidade das políticas públicas e normativa laboral en materia de igualdade para que as mulleres galegas non sexan sempre as maiores prexudicadas polas flutuacións no mundo do traballo.⁴

O gráfico número 5, no que se reflicte a poboación asalariada en Galicia durante o 2023, corrobora a idea que se vén desenvolvendo: a temporalidade baixou, pero segue a ser maior nas mulleres e hai máis asalariados ca asalariadas con contrato indefinido. O que se aprecia é que, en conxunto, a porcentaxe de asalariadas e asalariados é similar durante o ano pasado.

Gráfico 6. CONTRATACIÓN POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDADE. 2023



FONTE: IGE/consellería de economía, emprego e industria

³ Datos subministrados ao IGE directamente desde a Consellería de Economía, Emprego e Industria.

⁴ Información extraída da nota de paro mensual (xaneiro de 2024) que publica a Secretaría de Emprego, Política Social e Políticas Públicas do S. N. de CCOO de Galicia.

A contratación por sectores déixanos unha clara fotografía do que acontece na nosa comunidade autónoma: Galicia traballa maioritariamente nos sectores dos servizos e a industria. Dito isto, distan moito un do outro, sobre todo, se nos achegamos a eles desde a perspectiva de xénero. Así, o maior número de contratos concéntrase nos servizos, onde son as mulleres as que predominan. Na industria son os homes os que contan cun maior número de contratos. As diferenzas absolutas non deixan lugar a dúbida.

Pero, ademais, se calculamos a fenda de participación en cada un deles, vemos que, sobre todo na industria, sector onde se darán mellores salarios ca nos servizos (mesmo se na sección de mercado manufactureiro, moi feminizado, os salarios seguen a ser baixos), as mulleres seguen estando bastante excluídas: máis do 35 % a favor dos homes no sector da industria; máis do 17 % a favor das mulleres no sector dos servizos.

Con respecto á construción, sector caracterizado tamén por salarios elevados, observamos a exclusión das mulleres no rexistro de contratacións e, indagando nas ocupacións que a compoñen, comprobamos que as mulleres contratadas ocupan os postos feminizados dentro do sector, como os de administración e recursos humanos (e, cada vez máis, postos técnicos). Así, mentres que a contratación masculina supón máis do 92 %, os contratos femininos apenas pasan do 7 %. Ou, o que é o mesmo, nas contratacións do sector da construción en 2023 en Galicia dáse unha fenda de xénero de máis do 91 %.

É interesante a comparativa destes datos cos relativos á afiliación á Seguridade Social, que o IGE extrae directamente do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social.

A afiliación por sexos reflicte unha poboación aínda ancorada en formas de organización do traballo moi tradicionais. Así, a feminización case absoluta do réxime especial de empregadas do fogar (o último día de decembro do 2023, constaban inscritas nese réxime 23 716 persoas, das cales 23 157 eran mulleres; isto representa unha porcentaxe sobre a categoría de máis do 97 % de mulleres). A masculinización dos réximes especiais do mar e agrario é tamén preocupante pola forza económica que teñen os dous sectores asociados a eles (pesca e agricultura/gandería) e porque a investigación sobre esas fendas amosou a existencia dun problema de fondo como é a economía somerxida, sempre precaria, insegura e, por suposto, feminizada.

Táboa 4. PORCENTAXE DE POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO RÉXIME (2023)

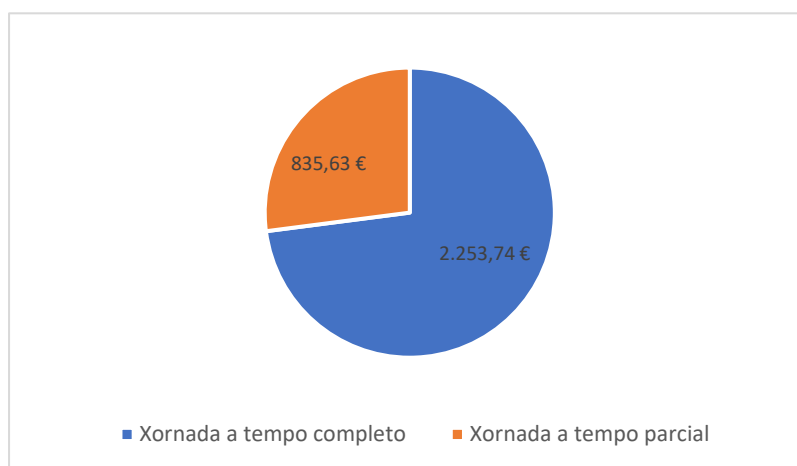
RÉXIMES	ASALARIADOS	ASALARIADAS
R. xeral (excl. agrario e fogar)	49,52%	50,48%
R. especial agrario	69,67%	30,33%
R. especial persoal empregado do fogar	2,36%	97,64%
R. especial de persoas autónomas	59,13%	40,87%
R. especial do mar	76,35%	23,65%

FONTE: IGE/Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social

No réxime xeral dáse practicamente un equilibrio, inclinado, esta vez, cara ás afiliadas, como se aprecia na táboa 4.

En conxunto, a cifra de galegas afiliadas á seguridade social ascendeu, segundo esta fonte, a 517 655, e máis do 95 % da afiliación se repartiu entre o réxime xeral e o de persoas autónomas. Pero, mentres que o primeiro destaca sobre o resto, o réxime de persoas autónomas apenas supuxo un 20 % sobre o total de afiliación rexistrada e, ao mesmo tempo, mentres que no primeiro a fenda de xénero é testemuñal, no segundo é acusada.

Gráfico 7: SALARIO MEDIO POR TIPO DE XORNADA (2022)



FONTE: IGE/INE

A fenda entre os dous salarios medios ascende a máis do 62 % sen especificar o dato por sexos, pero sabendo que as xornadas parciais están fortemente feminizadas.

Malia a leve melloría que amosan os datos, seguen sendo claros: as mulleres están peor remuneradas que os homes en Galicia, como en España.

Segundo o informe «Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias», da Axencia Estatal da Administración Tributaria, estimábase que en 2022 Galicia contaba con 1 067 825 persoas asalariadas, que cobrarían un salario medio anual estimado de 21 999 euros. Aquí, a fenda estará tanto na cifra de persoas como na de salario medio estimado, pois os homes representaban máis do 51 % do total de persoas asalariadas, mentres que as mulleres só superaban o 48 %. Ademais, a media salarial estimada para os homes foi de 24 185 €, mentres que para as mulleres quedaba en 16 666 €. Trátase dunha fenda próxima ao 23 % (case 4 puntos por riba da fenda estatal, que en 2023 ascendeu ao 18,6 %).

Con respecto a anos anteriores, os salarios medios de homes e mulleres subiron, pero non debemos esquecer que esa suba está directamente relacionada coa ampliación do SMI (salario mínimo interprofesional) que, irremediabilmente, acaba influíndo tamén no resto de salarios.

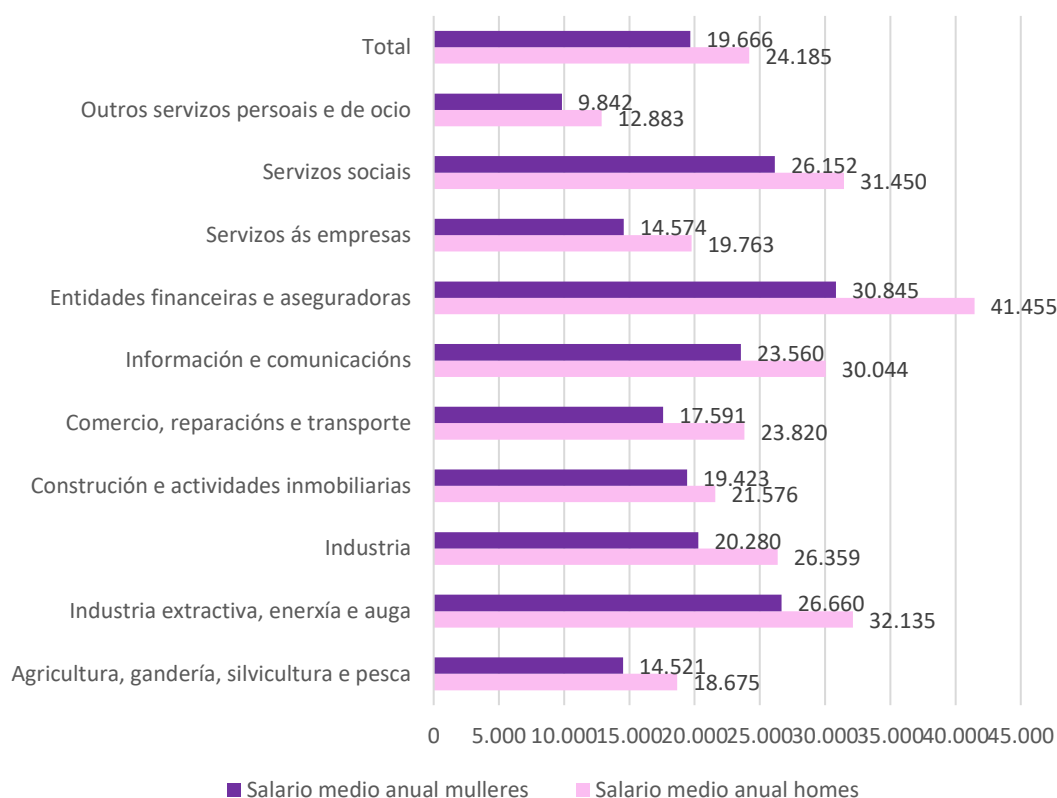
A franxa de idade máis numerosa en persoas asalariadas coincide para mulleres e homes. Primeiro, están as persoas entre 46 e 55 anos, onde se acumulaban 154 146 homes e 144 744 mulleres. Séguelle a franxa de 36-45 anos: as mulleres eran 140 804 e os homes 145 560. En ambas, a fenda nos salarios medios anuais inclínase a favor dos homes:

Na franxa de idade de 46-55, os asalariados rexistraron un salario medio superior en 6296 € con respecto ás asalariadas. Isto é, unha fenda de máis do 22 % se se calcula nos termos que establece a Eurostat, pero que ascende máis alá do 28 % calculada tomando como base o cociente da cifra feminina.

Por sectores, tamén son as mulleres galegas as que soportan menores salarios medios anuais.

O gráfico 8, con datos do 2022, amosa a fenda na media salarial por sexos:

Gráfico 8: SALARIO MEDIO POR SECTOR. 2022



FONTE: IGE/ Axencia Estatal da Administración Tributaria. «Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias»

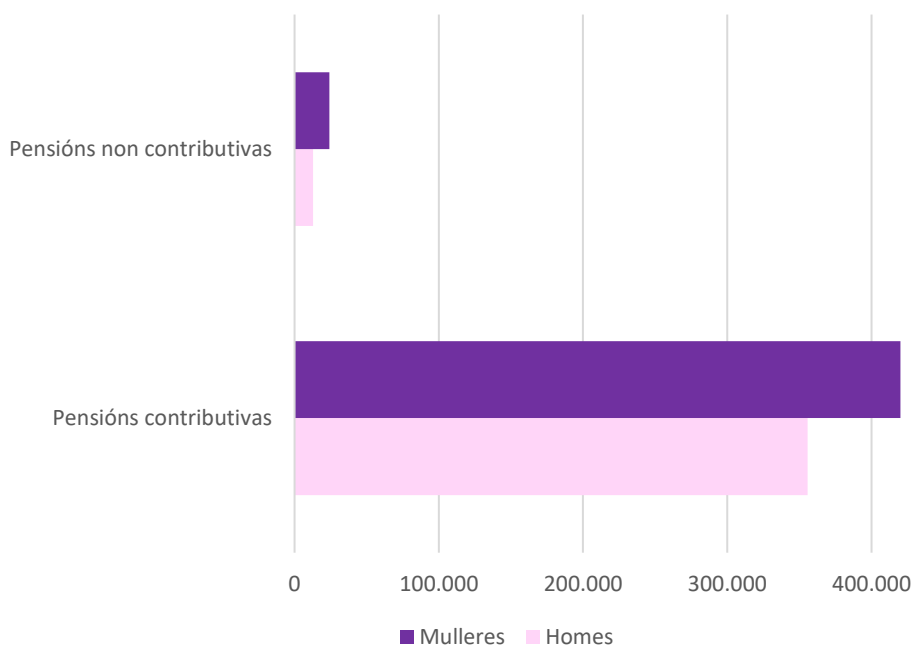
O feito de que en ningún dos sectores o salario medio das mulleres supere o dos homes é representativo das desigualdades e discriminacións que sofren elas no mercado laboral galego. É aínda máis significativo que esa diferenza sexa notable incluso nos sectores tradicionalmente, feminizados, como pode o dos servizos sociais.

A fenda salarial máis desigual: as pensións

A fenda de xénero nos salarios dáse en todas os tramos de idade, pero é moi notable se nos fixamos no das pensións (maiores de 65 anos): a diferenza entre os salarios masculinos e femininos superaba os 8500 € (segundo o cálculo tomando como base o cociente feminino, máis do 45 %).

Un informe da Secretaría Confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de traballo de CCOO, en colaboración co Gabinete Técnico Económico, publicado en 2023, afirma que a fenda se explica, sobre todo, polos tipos de xornadas pero tamén, en gran medida, se sitúa nos complementos que retribúen aspectos masculinizados do traballo (mentres que os femininos danse por sentados, especialmente nas traballadoras). No informe, actualizado en 2024 (*Con más avances sin brechas*), tamén se confirma que a fenda nos coidados impactará directamente na de salarios, pois as maiores interrupcións na vida laboral, así como as parcialidades, penalizan a traxectoria laboral e, polo tanto, o salario. Ademais, segue habendo segmentación laboral e unha peor valoración dos traballos considerados propios de mulleres (só porque os realizan mulleres).

Gráfico 9: PENSIONES CONTRIBUTIVAS E NON CONTRIBUTIVAS EN GALICIA. 2023



FONTE: IGE/Seguridade Social: estadísticas de pensións e Consellería de Política Social

O gráfico 9 é representativo da inversión na fenda cando chega a xubilación: durante a vida laboral e na ocupación, a fenda favorece os homes e, na época da xubilación, son elas as que superan os homes en máis dun 15 %, en consonancia coa situación demográfica de Galiza, onde o envellecemento e o sobrenvellecemento da poboación están moi feminizados.

Máis aínda, o gráfico é unha clara representación da fenda nos coidados; aínda que as pensións non contributivas non son moi numerosas, o seu peso maior sopórtano as mulleres, que son máis de 24 199, fronte a 12 786 homes. Lembremos que as pensións non contributivas se dividen entre as de invalidez e as de xubilación (esta última, cando as cotizacións da vida laboral non chegaron aos 15 anos traballados).

Táboa 6: PENSÍONS CONTRIBUTIVAS E NON CONTRIBUTIVAS EN GALICIA. 2023

	AMBOS OS SEXOS	HOMES	MULLERES	FENDA ABSOLUTA	% DE FENDA
Pensións contributivas	775.817	355.685	420.130	-64.445	-15,34 %
Pensións non contributivas	36.985	12.786	24.199	11.413	47,16 %

FONTE: IGE/Seguridade Social: estatísticas de pensións e Consellería de Política Social

Esta poboación sofre a acumulación das fendas laborais e salariais que foi sopor-tando ao longo de toda a vida. Ao final, o resultado é esa forte fenda nas pensións, aínda maior ca en calquera outra das franxas de idade e que xera unha preocupante consecuencia: a maior vulnerabilidade das mulleres maiores fronte ao risco de caer na pobreza. E iso que as pensións de invalidez se reparten case ao 50 % entre mulleres e homes. Porén, nas pensións non contributivas de xubilación, a fenda a favor das mulleres é rotunda. Recollemos a distribución en porcentaxes, por provin-cias e para toda Galicia na táboa 7.

Táboa 7: PORCENTAXE XUBILACIÓN NON CONTRIBUTIVA EN GALICIA POR SEXOS. 2023

	HOMES	MULLERES
Galicia	25,98%	74,02%
A Coruña	23,71%	76,29%
Lugo	32,49%	67,51%
Ourense	32,02%	67,98%
Pontevedra	23,74%	76,26%

FONTE: IGE/Consellería de Política Social

Tanto no conxunto da comunidade autónoma como por provincias, as mulleres su-poñen máis do 67 % destas pensións, mentres que os homes apenas chegan a supor o 32 % delas. É evidente que os coidados —amais da forte precariedade e a econo-mía somerxida dalgúns dos sectores máis feminizados en Galicia— son a causa prin-cipal tras esta fenda nas pensións non contributivas, que penalización as mulleres galegas ao remate da súa vida laboral.

Canto ás cifras das pensións obtidas polo rendemento do traballo (as contributivas), segundo o réxime ao que estean adscritas, no mercado laboral galego só nos sectores máis tradicionais superarán as pensións masculinas ás femininas. Trátase dos réxi-mes do mar e da minería, que son residuais en Galicia no 2023 (con apenas 1360 pensións rexistradas no da minería e representando as pensións do mar apenas un 4 % do total).

Táboa 8: PORCENTAXE DAS PENSIÓNS SEGUNDO RÉXIME EN GALICIA. 2023

	% S/TOT
Xeral	57,48 %
Persoas autónomas	30,45 %
Mar	6,76 %
Minería carbón	0,18 %
Accidentes de traballo	2,39 %
Enfermidades profesionais	0,44 %
SOVI	1,03 %

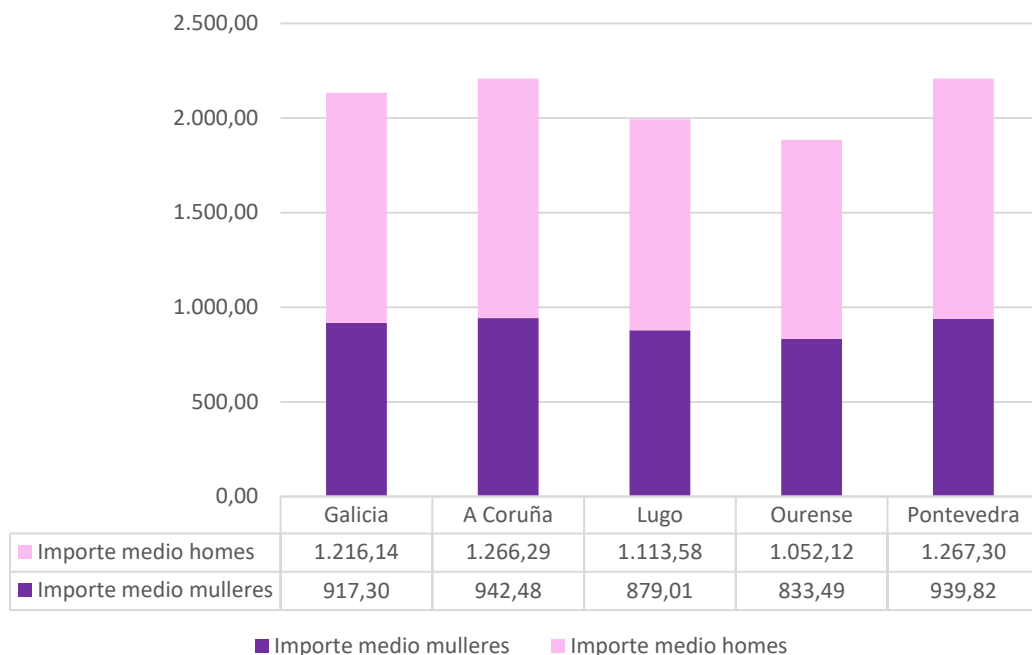
FONTE: IGE/Seguridade Social: estatísticas de pensións

En xeral, a maior parte de pensións contributivas galegas rexístranse no réxime xeral (case o 58 % do total das pensións). Séguelle, pero a moita distancia (30,45 %) o de persoas autónomas.

O feito de que durante os anos de actividade e ocupación moitas mulleres teñan fortes lagoas nas súas cotizacións debido aos coidados, sumado á notable invisibilización das enfermidades profesionais nas ocupacións feminizadas, implica que tanto nas enfermidades profesionais como nos accidente de traballo se rexistre un número moito máis elevado de homes que de mulleres. Outra volta, trátase dunha porcentaxe de pensións sobre o total moi residual, pero cando falamos da fenda e incorporamos a perspectiva de xénero, é moi importante desviar a vista do xenérico e fixarse na periferia, pois é nela onde as discriminacións indirectas pasarán máis desapercibidas. O resto de réximes, como xa dixemos, resultan residuais.

Unha ampla poboación sobrenvellecida (especialmente feminina) vai requirir coidados profesionais e de calidade para que non siga recaendo esa responsabilidade nas novas xeracións de mulleres, coa consecuente perpetuación da fenda nas pensións. Mentres as reivindicacións da Federación de Hábitat de CCOO de Galicia conclúa, nas súas análises do sector, que os servizos e a axuda no fogar están altamente precarizados (xornadas parciais ínfimas, mesmo dunha ou dúas horas á semana, salarios por debaixo do SMI, economía somerxida), as pensións das coidadoras profesionais serán as mínimas (de chegar a elas) ou, no peor dos casos, accederán ás non contributivas, coa perda de capacidade económica que iso suporá.

Menores ingresos, maior concentración no traballo a tempo parcial e interrupcións da carreira profesional vinculadas ás responsabilidades asistenciais e de coidados das mulleres contribúen á medra exponencial da fenda de xénero nas pensións.

Gráfico 10: IMPORTES MEDIOS DAS PENSIÓNS POR SEXOS EN 2022 POR PROVINCIAS

Fonte: IGE a partir dos ficheiros da Seguridade Social

Unha achega ao número e importe medio das pensións por provincia corrobora que Pontevedra e A Coruña son as máis poboadas de Galiza e, polo tanto, onde maior número de persoas se xubila. Ao seren Lugo e Ourense as máis envellecidas e dado que, como xa adiantamos, ese envellecemento está feminizado, o importe medio das pensións resulta máis baixo nestas ca nas outras dúas provincias (994,18 € de media en Lugo, cunha mediana do importe de 767,50 €; en Ourense, o importe medio da pensión en 2022 foi de 939,42 €, cunha mediana do importe de 739,37 €). Ademais, hai que ter en conta que, incluso nesas provincias, a fenda no importe das pensións favorece igualmente os homes, pois os importes medios das súas pensións superan os 1000 €, mentres que o das mulleres non chegou aos 900 €.

Outra vez visualizamos claramente os efectos das fendas de xénero:

- nas pensións rexístranse máis mulleres, pero todas cobran menos,
- e igual resultado ofrece a análise de datos poboacionais en comparanza co paro ou a ocupación: máis mulleres, pero máis desempregadas e menos ocupadas.

Ese devir da fenda salarial das pensións vén arrastrado pola propia fenda salarial no traballo remunerado.

Os plans de igualdade

Cómpre resaltar o gran problema de base da fenda salarial: a división sexual do traballo e da vida, que deriva nunha repartición inxusta da riqueza e das responsabilidades e obrigas entre os homes e as mulleres.

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.

As nosas estratexias máis eficaces na loita contra a desigualdade e a discriminación que sofren as mulleres no eido laboral son as que nos levaron a promover unha lexislación específica para poder traballar con firmeza desde a negociación colectiva.

Incorporar as ferramentas específicas de promoción da igualdade entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais mediante o apoio no desenvolvemento e posterior aplicación da normativa é, por iso, prioritario, e lévanos a realizar fortes campañas anuais arredor de:

- ⇒ A corresponsabilidade (desde hai varios anos).
- ⇒ A suba dos salarios (ultimamente, propoñendo cifras de suba do SMI anuais, para ir contribuíndo á mingua da fenda salarial entre traballadores e traballadoras).
- ⇒ A colaboración coas empresas para desenvolver e aplicar os plans de igualdade (outro dos puntos clave, desde a nosa posición, na loita contra a fenda de xénero).

Centrándonos, polo tanto, nos plans de igualdade en Galicia, poderemos tirar unha foto, aínda pouco nítida, do progreso da negociación, o asinamento e rexistro dos plans de igualdade.

A falta da posibilidade de establecer unha relación entre o número de plans asinados en Galicia e o seu efecto sobre traballadoras e traballadores galegos (entre outras variables necesarias para presentar unha información clara e con perspectiva temporal do impacto dos plans), centrarémonos no número de plans rexistrados o pasado ano, así como no número de empresas que tiñan, segundo o rexistro do INE,⁵ obrigan legal de ter un (empresas con máis de 50 persoas traballadoras no seu cadro de persoal).

⁵ A partir de datos extraídos do DIRCE: Directorio central de empresas.

Os datos relativos ao rexistro de plans de igualdade na nosa comunidade autónoma facilitánanos o Consello Galego de Relacións Laborais á Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade entre mulleres e homes, da cal CCOO forma parte activa desde a súa creación no ano 2007.

Lembremos que, desde o 2022, a lexislación vixente obriga a todas as empresas con máis de 50 persoas traballadoras a negociar e rexistrar un plan de igualdade (en diante, PI). Os PI son a ferramenta imprescindible da negociación colectiva para combater a fenda de xénero no seo das empresas (en especial, a retributiva) e así o remarca a normativa actual cando lles atribúe o mesmo rango normativo ca aos convenios colectivos.

Porén, os datos, coma no caso das estatísticas de xénero, son escasos, están dispersos e non proporcionan unha auténtica e completa visión global da situación (non sabemos a cantas mulleres e cantos homes afectan os plans de igualdade asinados, rexistrados e en vigor na comunidade autónoma, por exemplo; ou o número de empresas que en 2024 están incumprindo a normativa porque aínda non asinaron e rexistraron o seu plan ou o proceso negociador se estendeu alén do tempo establecido polo Real decreto 901/2020).

Polo tanto, as estatísticas necesitan un traballo máis sistemático para poder amosar unha foto nítida e adecuada e facer un seguimento apropiado da evolución e o impacto dos plans sobre a economía de mercado galega. Aínda así, achégannos un bosquejo da situación actual da igualdade nas empresas galegas, co que podemos abrir o debate arredor destes datos, para, co tempo, conseguir que a contribución dos plans á equidade nas empresas sexa máis clara.

Non podemos ofrecer a información do número actual de empresas na comunidade autónoma con obriga de ter xa negociado, asinado e rexistrado un plan de igualdade, fronte ao número de plans efectivamente rexistrados no REGCON (Rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade), pois hai que lembrar que a obriga de poñer en marcha o proceso negociador do PI non é efectivo ata que a empresa contabiliza o seu persoal laboral (a norma recolle que o faga unha vez ao ano ou cando se produzan modificacións na súa demografía asalariada por calquera circunstancia).

Pero incluímos aquí a cifra que recolle o DIRCE (Directorio Central de Empresas) sobre as empresas galegas con máis de 50 persoas no seu cadro de persoal en 2023, que ascendeu a 1105. En comparanza coas cifras dos PI rexistrados, estes datos antóllanse pouco optimistas pois, de entre as empresas con obriga de ter o plan rexistrado, só arredor do 17 % fixérono efectivamente.

Táboa 9: PLANS DE IGUALDADE REXISTRADOS EN GALICIA

	PI REXISTRADOS	% S/TOT
C. Autónoma ou interprovinciais	36	19,05%
A Coruña	73	38,62%
Lugo	14	7,41%
Ourense	12	6,35%
Pontevedra	54	28,57%
Total Galicia	189	100,00%

FONTE: Informe anual de plans de igualdade rexistrados do CGRL (2023)

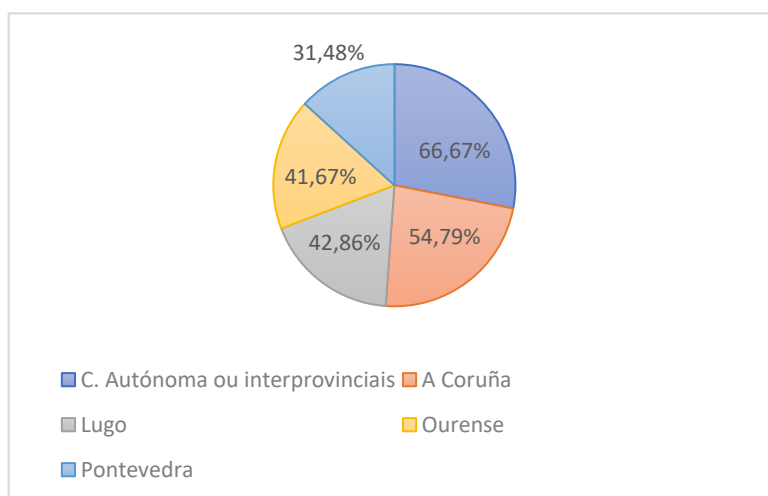
Chama a atención a baixada da cifra con respecto aos datos do pasado ano (en 2022 foran o 30 %). Pero, profundando na análise, poderíamolo considerar normal e incluso agardar que nos próximos anos siga descendendo, pois o mercado empresarial galego non é moi variable no número de empresas de máis de 50 persoas traballadoras e os plans que se van asinando en anos anteriores poden ter unha caducidade de ata catro anos. Pero a análise do CGRL só recolle os rexistrados durante o 2023.

A Coruña é a provincia onde máis plans se rexistraron en 2023: máis do 38 % do total. É lóxico que sexan as provincias máis poboadas as que contén con maior tecido empresarial e, polo tanto, maior número de plans.

Ao mesmo tempo, é tamén na Coruña onde se dá maior participación na negociación e aprobación de plans: de todos os rexistrados nesta provincia, CCOO formou parte da comisión negociadora en máis do 54 %, fronte á participación que tivemos en Pontevedra, onde apenas chegamos a participar no 31 % dos plans.

Na provincia de Pontevedra contabilizouse a maior cifra de plans rexistrados sen acordo coa parte social: cinco foron os plans rexistrados sen acordo (dun total de seis no conxunto do territorio galego). Ademais, deses cinco, nun deles era CCOO o único sindicato que compoñía a comisión de igualdade.

Gráfico 10: PORCENTAXE DE PARTICIPACIÓN DE CCOO NOS PI REXISTRADOS EN GALICIA



FONTE: Informe anual de plans de igualdade rexistrados do CGRL (2023)

Obsérvase que as CCOO son responsables de participar en case a metade dos plans de igualdade rexistrados. Tendo en conta o número de pequenas empresas en Galicia que necesitan o plan non por obriga legal (non chegan ás 50 persoas no cadro de persoal nin se lles impuxo como sanción ou orde xudicial establecelo, etc.), podemos afirmar que o sindicato está altamente comprometido coa consecución da igualdade laboral. Con respecto ao ano pasado, esa participación descendeu algo pero, como xa explicamos, pode deberse a que o número de empresas que quixeron negociar plans tamén se reduciuse desde o comezo da obrigatoriedade para as de máis de 50 persoas traballadoras no 2022.

En xeral, nas dúas provincias con maior número de plans rexistrados, as CCOO estiveron en máis da metade deses plans, e en case o 67 % nos plans interprovinciais ou de natureza autonómica.

Nalgúns casos, a participación e acordo cos sindicatos seguen sen concordar exactamente coa normativa (Real decreto 901/2020, de plans de igualdade e o seu rexistro).

Extracto do RD 901/2020:

Artigo 5. Procedemento de negociación dos plans de igualdade. 1. (...) os plans de igualdade, incluídos os diagnósticos previos, deberán ser obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras de acordo co presente artigo.

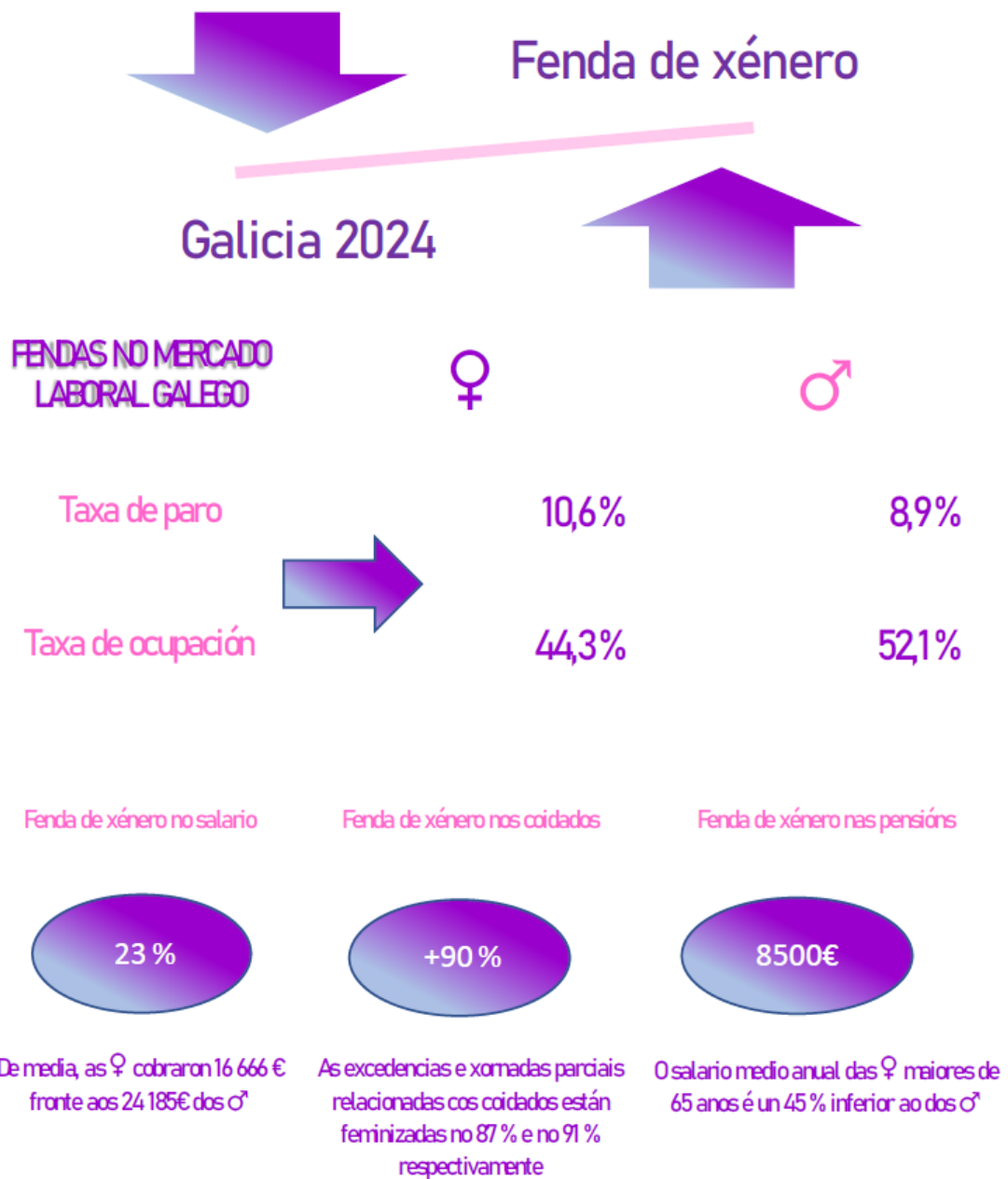
Para tales efectos constituirase unha comisión negociadora en que deberán participar de forma paritaria a representación da empresa e a das persoas traballadoras. 2. Como regra xeral, participarán na comisión negociadora, por parte das persoas traballadoras, o Comité de Empresa, as delegadas e os delegados de persoal, se é o caso, ou as seccións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

O informe do CGRL recolle a información dos plans directamente da páxina oficial do REGCON. No apartado correspondente á participación dos sindicatos, séguense rexistrando plans nos que esa participación non se inscribe correctamente; faise baixo as nomenclaturas de «outros sindicatos», sen especificar cales e, tendo en conta que se non hai unha RLPT previa, as empresas deben convocar os sindicatos máis representativos do sector, que en Galicia son adoito CIG, CCOO e UGT.

As cousas melloraron neste sentido con respecto ao ano pasado. O número de empresas nas cales aparecen outras nomenclaturas —máis aló das siglas dos sindicatos— son menores; ademais, en case todas están tamén os sindicatos máis representativos, así que semella que as empresas comezan a deixar atrás o descoñecemento e comprenderon que deben dar voz aos sindicatos máis representativos do sector que corresponda nas mesas de negociación dos plans para que sexan legais. Aínda así, naqueles onde non aparecen no rexistro as siglas correspondentes do sindicato ou sindicatos que participaron, temos que asumir que é porque non se deu tal parti-

cipación e, polo tanto, o traballo rexistral non está sendo todo o eficaz que debera, segundo a lexislación.

Igual que o pasado ano, a maioría dos plans serán rexistrados con acordo entre as partes empresarial e sindical; isto segue a ser unha boa nova e simboliza o apoio dos sindicatos ás empresas na tarefa de eliminar as desigualdades atopadas. En conxunto, só o 3,17 % foron rexistrados sen acordo cos sindicatos (apenas 6 plans do total de 189).



CONCLUSIÓNS

O conflito entre a vida familiar e a vida laboral ten enorme transcendencia e fortes implicacións no ámbito reprodutivo e produtivo; é dicir, no sostemento da vida. A conciliación, que antes se consideraba un asunto de mulleres, é un problema social. O concepto de *corresponsabilidade* dá un paso máis, que mulleres e homes se responsabilicen das tarefas domésticas, do cuidado de fillas e fillos e persoas dependentes; implica, en definitiva, compartir o público e o privado: que o espazo público non sexa exclusivo de homes nin o espazo privado unicamente de mulleres.

Acabar coa fenda salarial e co fomento dos empregos precarios é unha responsabilidade colectiva das empresas, da Administración e dos fogares. Nesa mesma dirección son fundamentais os plans de igualdade e a negociación colectiva, para aplicar e mellorar as medidas de corresponsabilidade.

Entre as propostas que poden contribuír a eliminar a desigualdade salarial de xénero é importante apuntar a revisión de determinados aspectos da nosa política laboral e da nosa política de cuidados. Canto á primeira, cómpren medidas que contribúan a non utilizar os contratos a tempo parcial como fórmula de contratación para as mulleres, dadas as negativas consecuencias que teñen para as nosas vidas.

Adoptar medidas de corresponsabilidade é ir directamente ao problema da desigualdade. Se a facemos efectiva, estaremos intervindo no alcance estrutural do problema; por iso é imprescindible fomentar a corresponsabilidade no cuidado como unha solución estrutural para acabar coa fenda salarial. Porén, tamén se requiren outras medidas. Entre elas destaca, por suposto, a coeducación transversal e desde a infancia. Tamén a implantación dunha rede de servizos públicos de calidade e accesibles para toda a cidadanía: centros de saúde, gardarías, colexios, residencias, centros de día, así como un cambio de paradigma no propio mercado laboral que incorpore de xeito intrínseco medidas de corresponsabilidade.

É necesario:

- ⇒ Maior transparencia sobre as retribucións e máis auditorías salariais. Todas as entidades deben pór en marcha medidas que impidan as desigualdades.
- ⇒ Máis emprego de calidade. Cómpre adoptar medidas de conciliación e corresponsabilidade, do mesmo xeito que promover o crecemento profesional das mulleres libres de obstáculos.
- ⇒ Promover a igualdade de xénero e de oportunidades entre mulleres e homes a través da educación e sensibilización da poboación.

O chamado é a apostar por cambios culturais que permitan reformular a maneira en que entendemos a relación entre o traballo, a vida persoal e a familiar, desde a igualdade e equidade de xénero e tamén desde o benestar, con maior cultura de conciliación, cunha mirada interseccional de quen lidere os equipos de traballo, que xere

relacións de confianza e diálogos sociais para avanzar en construír propostas que respondan a necesidades e intereses mutuos.

Por último, para que as persoas poidan conciliar na lóxica da corresponsabilidade, necesitamos cada vez máis organizacións comprometidas e sensibles á igualdade de xénero, que aposten pola equidade entre homes e mulleres, que asuman compromisos sociais, que comprendan que a conciliación é parte do desenvolvemento humano de todas as persoas e que preocuparse pola calidade de vida dos traballadores e traballadoras é unha aposta de xustiza e benestar.

