

# MULLERES TRABALLADORAS PRECARIZADAS POLOS GOBERNOS

Tras varios anos de reformas supostamente “progresistas”, que nos venden como ferramentas útiles para acadarmos a igualdade, podemos concluir que a precariedade segue tendo cara de muller.

Durante a pandemia non se aproveitou para reforzar os servizos públicos de atención ás persoas, nin para valorizar os oficios relacionados co coidado, claramente feminizados. Nunca foi tan evidente o enorme valor que este tipo de traballos teñen e a necesidade de que deixen de ser un negocio en mans de empresas privadas que fan cartos grazas á explotación laboral de moitas mulleres.

Durante os últimos anos de paros parciais e folgas laborais de mulleres, de folgas de mulleres estudantes, de folgas de consumo e de coidados, non todas as mulleres puideron exercer o seu dereito á folga e parar, mais o que si conseguimos foi pór no centro do debate social os problemas que temos as galegas e cales son as propostas do feminismo de clase para os solucionar.

Enfrontámonos a unha nova conmemoración do 8 de Marzo, interpelando directamente aos gobernos, institucións e empresas.

## As mulleres temos condicións de traballo máis precarias

### Máis contratos temporais

- A temporalidade é maior para as mulleres, mesmo na administración pública.
- A taxa de temporalidade nas mulleres é do 26,8% fronte ao 22,2% dos homes.

### Máis contratos a tempo parcial

- Do total de mulleres asalariadas, o 23,4% sono a tempo parcial, entre os homes só o son o 6%.

### Máis desemprego

- 75.400 mulleres desempregadas no ano 2021 fronte a 67.700 homes, sen contar as miles que abandonaron o mercado de traballo para dedicarse ao traballo no fogar.

## Os dereitos de conciliación son case inexistentes

- Non deixan máis opción que reducir a xornada diariamente e, por tanto, os salarios.
- Conseguir adaptar a xornada depende da vontade da empresa ou dunha sentenza xudicial.
- Nin tan sequera durante o contexto da pandemia da covid se artellou por parte dos gobernos unha solución para poder ficar ao coidado de crianzas ou familiares en corentena ou enfermas.
- A única opción pasa por acollerse ao “plan me cuida” (que supón reducir a xornada até o 100% acreditando estas circunstancias excepcionais).
- O permiso de lactación debe ampliarse ata os 12 meses, tal e como recomenda a OMS.
- As prestacións por nacemento non teñen en conta as dificultades das familias monoparentais, e no caso da maternidade biolóxica ten a mesma duración desde o ano 1989 (33 anos agardando por unha ampliación da que só se beneficiaron as súas parellas).

## A nova reforma laboral precariza aínda máis ás mulleres

### Co mantemento de:

- Despedimento fácil e barato.
- Desregularización de xornada.
- Dificultade para a escollo do horario da redución de xornada.

### Incorporando medidas lesivas:

- Novos contratos de formación e temporais que impiden a estabilidade e perpetúan ingresos baixos.
- Novo contrato fixo discontinuo, moi implantado en sectores feminizados.
- Modalidades de ERTES que favorecen trasposos de cartos públicos ás empresas á costa de afondar na precariedade.

## Sufrimos todo tipo de violencias no traballo

- Sufrimos acoso sexual, acoso por razón de sexo, por exercer os nosos dereitos de conciliación, por estar embarazadas, agresións, insultos, desvalorización, e en definitiva violencia machista no traballo. Violencia que se acentúa se temos diversidade funcional, se somos lesbianas, trans, inmigrantes, racializadas, mozas, maiores...
- Os protocolos de acoso non son ferramentas disuasorias nin útiles para protexer a quen o sofre.

## As mulleres cobramos as pensións máis baixas

- A fenda nas pensións é do 35,02%.
- A pensión media dunha galega é de 678€ fronte aos 1043 € que percibe de media un galego.
- As mulleres temos unhas pensións medias un 35% inferiores ás dos homes e máis do 60% das persoas con pensións máis baixas somos mulleres.
- A proposta de aumentar os anos de vida laboral como referencia para calcular a pensión, aumentará a desigualdade.

## Os plans de igualdade quedan en papel mollado

- As empresas non cumpren e non hai un mecanismo de control e sanción.
- Non definen un sistema de clasificación profesional xusto e transparente (valoración de postos de traballo).
- Non corríxen discriminacións nin melloran as medidas recollidas na lexislación.
- Non realizan o rexistro retributivo nin auditoría retributiva ou ben achegan unha información parcial e tendenciosa.

## As mulleres cobramos menos ca os homes

- A fenda é do 19%, o cal supón uns ingresos de 17.720€ brutos ao ano fronte aos 21.887 € dos homes.
- Na rama de actividade que engloba servizos persoais e de lecer (cunha taxa de feminización de case o 60%), a fenda é do 31,4%.
- A fenda non é maior por se reducir máis o emprego dos homes, e ao ser máis as mulleres en actividades esenciais.
- Terán que pasar 300 anos para conseguir os mesmos salarios que os homes.
- As empresas ocultan a fenda no rexistro retributivo, maquillan os datos para non ter que xustificar a discriminación existente e non aplican medidas efectivas.
- A obriga de igual retribución por un traballo de igual valor, ficou en papel mollado.

## Os traballos feminizados son un nicho de mercado precario e desvalorizado

- As empregadas do fogar non poden estar desposuídas de protección social, debendo estar integradas no réxime xeral.
- Os servizos de axuda no fogar, en mans de empresas privadas, ou mesmo xestionados por AA PP, constitúen unha relación laboral de semi escravitude.
- A atención sociosanitaria está colapsada, non se cobren as baixas, non se amplía o persoal e anuláanse dereitos consolidados.
- O ensino público segue a arrastrar falta de recursos, sobrecargando as traballadoras coa xestión da pandemia.
- Convenios feminizados como o da conserva perpetúan desigualdades salariais polo sistema de clasificación profesional.



Mobilizámonos contra quen ten a responsabilidade de garantir os nosos dereitos  
Esiximos que esta situación de desigualdade remate XA!

  
Secretaría das mulleres