



**INFORME DA SITUACIÓN SOCIOLABORAL
DAS MULLERES EN GALIZA
2019**



Ano tras ano, cando analizamos a situación laboral das mulleres aparecen os mesmos termos: desigualdade, invisibilización, precariedade, pobreza...

É certo que se avanzou na igualdade legal, pero, para cando a igualdade real? A fenda salarial de xénero dános unha primeira mostra da desigualdade. Se a fenda a calculamos ao final da vida laboral (a fenda das pensións), esta multiplícase, porque ao longo da nosa vida laboral imos acumulando múltiples condicionantes (maior porcentaxe de xornadas parciais, temporalidade, traballos en sectores moi feminizados e polo tanto peor pagos, períodos máis longos sen cotizacións, etc., é dicir, en situacións de precariedade), que fan que ao final desta a fenda sexa moito maior.

Faltan medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, que corrixa a asimetría na asunción de responsabilidades en relación cos homes, e permitan ás mulleres unha presenza máis igualitaria no ámbito laboral.

No ano 2019, existiu un cambio normativo, presentado como unha ferramenta de mellora dos dereitos de traballadoras e traballadores, como un paso máis cara á conciliación da vida familiar e laboral, así como para reforzar que as empresas establecesen medidas efectivas para eliminar as discriminacións directas e indirectas por razóns de sexo, facendo especial fincapé nas desigualdades salariais.

Un ano despois esta lei segue sendo fume, xa que depende de varios desenvolvementos normativos por regulamentos que están lonxe de seren aprobados. Derivado disto, existe un total baleiro legal que fomenta que se sigan acordando plans de igualdade que son simples declaracións de intencións co fin de cumprir o trámite da obriga.

Falta desenvolver o cuarto pilar do estado do benestar, o que -xunto coa educación, sanidade e pensións- se encarga dos coidados das persoas, sobre todo das persoas dependentes. O Estado español, e xa que logo Galiza, é dos estados da UE que destina unha menor proporción de gasto á protección social: segundo os últimos datos de Eurostat, un 20%, fronte ao 27,5% da media da UE dos 15.

Este déficit sitúa no centro do debate as mulleres, xa que na práctica son as que asumen esta responsabilidade, obrigándoas, en moitos casos, a abandonar a vida laboral, total ou parcialmente, para se dedicaren aos coidados. **Son coidadoras, traballadoras invisíbeis**, que dedican o seu tempo ao coidado das crianzas e do resto das persoas dependentes do seu contorno, dun labor do que se beneficia o resto da sociedade.

Un tempo de traballo indispensábel para o mantemento do sistema capitalista, que aparta de todos os seus procesos produtivos e de valor as tarefas asociadas ao doméstico e, polo tanto, ás mulleres.

Algúns datos extraídos da enquisa estrutural a fogares permítenos facer a afirmación anterior:

- 87% das persoas inactivas por coidado de menores ou persoas dependentes en Galiza son mulleres;
- 77% das persoas traballadoras con redución de xornada por coidado de menores de 12 anos son mulleres;
- 91,6% das persoas que se acolleron a unha excedencia por coidado de fillos ou fillas foron mulleres;
- 71,2% das persoas que reduciron ou suprimiron traballo remunerado por coidado de dependentes foron mulleres;
- 77,3% das excedencias por coidado de dependentes foron mulleres;
- 56% das persoas que utilizaron flexibilización horaria para conciliar foron mulleres...

Falamos tamén de todos os traballos feminizados, relacionados co coidado das persoas, coa limpeza dos fogares, de edificios públicos ou de lugares de traballo, traballadoras de escolas infantís, de residencias da terceira idade, das auxiliares de comedores escolares, das acompañantes de autobuses escolares, ou das traballadoras que desempeñan o seu labor no ámbito da sanidade, as cales se ocupan do coidado das persoas desde o momento do nacemento, nas enfermidades, ou mesmo nos momentos finais da vida, prestando coidados paliativos, son actividades altamente feminizadas, traballos infravalorizados, cunha alta taxa de temporalidade, cunhas retribucións que non son acordes ao grao de responsabilidade que esixen os traballos de coidados, en moitos casos privatizados, ou subcontratados por parte da administración pública a empresas que escravizan as traballadoras para tirar un maior rendemento económico e onde a precariedade laboral é o denominador común de todas elas.

Consecuencia directa desta precaria situación laboral son os cativos ingresos que maioritariamente perciben as mulleres traballadoras en Galiza.

Se comparamos os ingresos medios anuais, a través dos datos que a Axencia Tributaria nos facilita no estudo *“Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias”*, temos unha primeira aproximación da forte diferenza que existe con respecto aos homes.

Cómpre lembrarmos que a información desta estatística utiliza como base do estudo a *Declaración anual de retencións e ingresos a conta sobre rendementos do traballo, de determinadas actividades económicas, premios e determinadas imputacións de renda* (modelo 190). É, polo tanto, unha base moi exhaustiva de información. Trátase, ademais, dunha declaración que non posúe ningún suposto de exención da obriga de declarar.

Así, todas as entidades -incluídas administracións públicas- que pagan salarios, pensións ou prestacións por desemprego están obrigadas a presentar o modelo, con independencia da personalidade, a actividade, a dimensión ou o carácter público ou privado destas. De aí que a información sexa exhaustiva e moi polo miúdo.

Evolución do Salario Medio Anual (SMA) e da fenda salarial de xénero.

Salario Medio Anual (SMA)				
	Ambos os sexos	Homes	Mulleres	Fenda salarial de xénero
Galiza				
2009	18.217	20.271	15.594	23,1
2010	18.314	20.408	15.704	23,0
2011	18.271	20.393	15.688	23,1
2012	17.737	19.865	15.227	23,3
2013	17.770	19.820	15.383	22,4
2014	17.729	19.746	15.414	21,9
2015	17.839	19.899	15.501	22,1
2016	18.114	20.243	15.730	22,3
2017	18.463	20.554	16.123	21,6
2018	19.159	21.327	16.755	21,4

Fonte: Elaboración propia a través dos datos da Axencia Tributaria: "Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias".

No ano 2018, os ingresos medios anuais das mulleres en Galiza acadaron os 16.755 euros ao ano, 4.572 euros menos que o SMA dos homes, de modo que, de media, unha asalariada no noso país cobrou un 78,6% do salario dun home.

Así, a **fenda salarial de xénero** -definida como diferenza entre o salario dos homes e das mulleres como porcentaxe do salario dos homes- **situouse no 21,4% no ano 2018**, dúas décimas menos que no ano 2017. Se a comparamos co ano 2009, ano de inicio da crise, reduciuse en 1,7 puntos porcentuais; en 2009 era do 23,1%. Mais aínda que 1,7 puntos poida parecer unha redución importante, en termos absolutos estamos falando de apenas un acercamento de 100€ nunha década. Así, se no ano 2009 os ingresos medios anuais dos homes superaban en 4.677 euros aos das mulleres, no ano 2018 a diferenza é de 4.572€.

En todo caso estamos falando de ingresos nominais. Se temos en conta que a inflación, medida a través do IPC, medrou un 11,8% neste período, o SMA das mulleres, en termos reais, aínda é na actualidade un 4,4% inferior ao ano 2009, xa que apenas medrou un 7,4% con respecto a 2009.

Este leve achegamento, entre o salario medio anual masculino e feminino, débese en maior medida ao empeoramento das condicións salariais dos homes e non a melloras salariais das mulleres, xa que, durante os peores anos da crise, os empregos máis prexudicados foron os masculinos, empregos menos precarios e cunha media salarial relativamente alta. O emprego que se creou a partir dos anos 2013/2014 é máis precario en xeral, tanto para homes como para mulleres, polo que as diferenzas entre sexos se acurtan levemente, e isto reflíctese claramente na fenda salarial.

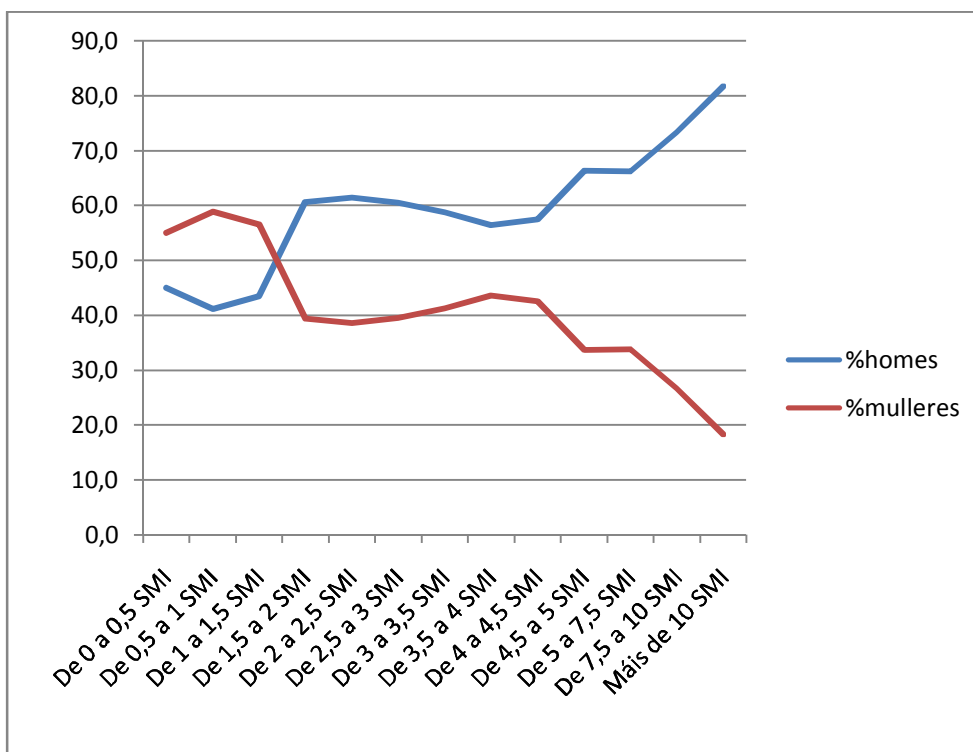
Esta pequena aproximación non nos debe facer esquecer as fortes diferenzas que persisten. **Se distribuimos a poboación asalariada por sexo, en función do tramo de ingresos que perciben, as mulleres teñen moito maior peso nos tramos de menores ingresos.** A medida que van

aumentando os ingresos medios anuais, o peso das mulleres descende. Os datos a este respecto -e sobre todo o gráfico- son moi descritivos.

Porcentaxe de persoas asalariadas segundo tramo de ingresos.

Galiza	%homes	%mulleres
Total tramos de salario	52,6	47,4
De 0 a 0,5 SMI	45,0	55,0
De 0,5 a 1 SMI	41,1	58,9
De 1 a 1,5 SMI	43,5	56,5
De 1,5 a 2 SMI	60,6	39,4
De 2 a 2,5 SMI	61,4	38,6
De 2,5 a 3 SMI	60,4	39,6
De 3 a 3,5 SMI	58,7	41,3
De 3,5 a 4 SMI	56,4	43,6
De 4 a 4,5 SMI	57,4	42,6
De 4,5 a 5 SMI	66,3	33,7
De 5 a 7,5 SMI	66,2	33,8
De 7,5 a 10 SMI	73,3	26,7
Máis de 10 SMI	81,7	18,3

Fonte: Elaboración propia a través dos datos da Axencia Tributaria: "Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias".



Segundo a Axencia Tributaria, no ano 2018 declararon ingresos procedentes do traballo, 495.851 mulleres e 549.671 homes; é dicir, do total de declarantes, o 47,4% eran mulleres e o 52,6% homes.

Cando desagregamos as persoas asalariadas por tramos de ingresos e sexo, vemos que nos tramos de menores ingresos é maior o peso das mulleres, pero, a medida que van medrando os ingresos medios, o peso das mulleres vai descendendo ata que no último tramo -o de ingresos superiores a 10 veces o SMI- o peso das mulleres se reduce a só 18,3%.

O gráfico é moi ilustrativo: ata ingresos inferiores a 1,5 veces o SMI, o peso das mulleres é moi superior; de media hai un 15% máis de mulleres que de homes. A partir deste intervalo de ingresos, a porcentaxe de homes supera amplamente a de mulleres (de media 20 puntos), ata xa no tramo superior –máis de 10 veces o SMI-, en que a diferenza é de 60 puntos porcentuais.

Resumindo, **hai unha sobrerrepresentación de mulleres nos tramos de menor renda e unha infrarrepresentación nos tramos de maiores ingresos.**

No cadro seguinte achegamos non só o número de mulleres por tramos, senón tamén os salarios medios de cada tramo e a comparación co ano 2009.

O reparto das mulleres traballadoras en Galiza en función do tramo de ingresos ofrécenos unha visión máis ampla da heteroxeneidade existente.

Asalariadas e salario medio anual.

	Asalariadas			Salario medio anual	
	2009	2018	Diferenza	2009	2018
	Galiza	Galiza	2018/2009	Galiza	Galiza
Total tramos de salario	479.849	495.851	16.002	15.594	16.755
De 0 a 0,5 SMI	86.771	95.090	8.319	1.898	2.197
De 0,5 a 1 SMI	73.964	82.909	8.945	6.607	7.819
De 1 a 1,5 SMI	89.738	102.235	12.497	11.036	12.936
De 1,5 a 2 SMI	74.064	75.666	1.602	15.042	17.760
De 2 a 2,5 SMI	45.239	44.877	-362	19.539	22.905
De 2,5 a 3 SMI	30.265	27.661	-2.604	23.813	28.286
De 3 a 3,5 SMI	20.517	23.814	3.297	28.355	33.264
De 3,5 a 4 SMI	16.301	16.099	-202	32.651	38.669
De 4 a 4,5 SMI	14.575	10.361	-4.214	37.120	43.539
De 4,5 a 5 SMI	11.932	4.754	-7.178	41.281	48.736
De 5 a 7,5 SMI	12.547	9.969	-2.578	50.941	61.309
De 7,5 a 10 SMI	2.980	1.759	-1.221	74.191	86.609
Máis de 10 SMI	955	657	-298	117.678	159.423

Fonte: Elaboración propia a través dos datos da Axencia Tributaria: “Mercado de traballo e pensións nas fontes tributarias”.

Con respecto a 2009, aumentou o emprego asalariado feminino en 16.002 mulleres. Porén, **ao distribuír estes novos empregos en función do tramo de ingresos, percíbese un aumento**

tremendo das desigualdades entre as mulleres e un medre da precarización, xa que aumenta o emprego nos tramos de baixos salarios e diminúe no resto.

Se collemos o intervalo de ingresos ata o SMI, no ano 2009 situábanse neste tramo o 33,5% das mulleres, e no ano 2018 son o 35,9%, 2,4 puntos máis. Se ampliamos o tramo ata 1,5 veces o SMI, atinxe ao 71,8% no ano 2018, mentres que no ano 2009 eran o 67,6%.

O 19,1% das mulleres asalariadas en Galiza tiveron ingresos anuais inferiores aos 2.197 euros/ano. No caso dos homes, son o 14% os que percibiron ingresos inferiores a esta cantidade.

Hai outro dato a salientar, que ten que ver co medre das desigualdades entre as propias mulleres traballadoras. No ano 2009 o SMA dunha traballadora das de maiores ingresos equivalía a 62 das de menores, e en 2018 equivale a 72.

Este empeoramento das condicións salariais das mulleres en Galiza está relacionado cos cambios estruturais que se produciron no mercado de traballo neste período. Os cambios van desde o reparto do traballo nas distintas actividades económicas, ata o cada vez maior peso do sector servizos, e dentro deste, de actividades fortemente feminizadas e de baixos salarios; o aumento das xornadas parciais en detrimento das completas; a maior rotación e menor duración dos contratos..

Comezando polo reparto do emprego entre as distintas actividades económicas, vemos como o peso do sector servizos é cada vez maior.

Distribución da poboación ocupada por rama de actividade e índice de feminización.

	Total	Homes	Mulleres	Índice de feminización
Total	1.095,20	573,9	521,2	47,6
Agricultura...	49,9	28,1	21,9	43,9
Pesca e acuicultura	16,8	13,8	3	17,9
Industrias extractivas	4,4	4,2	0,3	6,8
Industria manufacturera	164,8	115,6	49,3	29,9
Enerxía	10,1	9,1	1,1	10,9
Construción	70,1	64,9	5,2	7,4
Comercio	170,4	83,7	86,8	50,9
Transporte	47,9	36,3	11,6	24,2
Hostalaría	81,9	34,2	47,7	58,2
Act. información, financeiras, inmobiliarias e profesionais	152,4	78,4	74	48,6
Administración pública	69,9	38,8	31,1	44,5
Educación (85)	69,3	24,1	45,3	65,4
Actividades sanitarias e de servizos sociais	105,3	20,2	85,1	80,8
Resto de servizos	81,8	22,8	59,1	72,2

Fonte: INE. EPA

Os datos destacan a forte segregación sectorial que sofren as mulleres. O 84,5% das ocupadas estiveron traballando nalgunha rama do sector servizos no ano 2019; no caso dos homes esta porcentaxe foi do 59%, preto de 25 puntos de diferenza.

A rama que máis mulleres emprega é o comercio, con 86.800 mulleres ocupadas no ano 2019, seguida de actividades sanitarias e servizos sociais (85.100 mulleres). Pero hai outras ramas de actividade que, aínda que en termos absolutos empreguen menos mulleres, están moito máis feminizadas, é dicir, o peso das mulleres no total do emprego na rama é maior, como educación, ou o resto de servizos.

A que si ten un alto peso de ocupación e un índice de feminización alto é a rama de actividades sanitarias e servizos sociais, cun 85% de emprego feminino. Pola contra, onde menos peso teñen as mulleres é en construción e industrias extractivas.

Non temos os datos de ingresos con este nivel de desagregación, pero si podemos dicir que **foi nas ramas de menores ingresos onde máis medrou a ocupación, e medrou nas máis relacionadas cos coidados.**

Evolución das mulleres ocupadas por rama de actividade.

	Mulleres			Variación			
	Total			2019/2018		2019/2009	
	2009/III	2018	2019	Absoluta	%	Absoluta	%
Total	523,1	515	521,2	6,2	1,2	-1,9	-0,4
Agricultura...	34,7	22,6	21,9	-0,7	-3,1	-12,8	-36,9
Pesca e acuicultura	5,1	3,6	3	-0,6	-16,7	-2,1	-41,2
Industrias extractivas	0,6	0,5	0,3	-0,2	-40,0	-0,3	-50,0
Industria manufactureira	46,5	44,4	49,3	4,9	11,0	2,8	6,0
Enerxía	2,5	1,3	1,1	-0,2	-15,4	-1,4	-56,0
Construción	9,4	4,5	5,2	0,7	15,6	-4,2	-44,7
Comercio	102,3	93,7	86,8	-6,9	-7,4	-15,5	-15,2
Transporte	8,9	9,9	11,6	1,7	17,2	2,7	30,3
Hostalaría	44,2	49	47,7	-1,3	-2,7	3,5	7,9
Act. información, financeiras, inmobiliarias e profesionais	68,4	73,7	74	0,3	0,4	5,6	8,2
Administración pública	32,9	34,2	31,1	-3,1	-9,1	-1,8	-5,5
Educación (85)	44,2	44,2	45,3	1,1	2,5	1,1	2,5
Actividades sanitarias e de servizos sociais	66,1	77,3	85,1	7,8	10,1	19	28,7
Resto de servizos.	57,3	56,3	59,1	2,8	5,0	1,8	3,1

Fonte: INE. EPA

En xeral, no ano 2019 medrou o emprego feminino un 1,2%, o que supón 6.200 mulleres ocupadas máis (entre os homes o aumento foi do 2%, 11.300 novos ocupados masculinos). Mais se comparamos estes datos coa situación no ano 2009, vemos que aínda se estiman 1.900 mulleres ocupadas menos.

Desagregando por ramas de actividade, o comercio foi -e segue sendo- a actividade onde se está destruindo máis emprego feminino. Só no último ano se perderon 6.900 postos de traballo entre as mulleres neste sector. Desde o ano 2009 a destrución de emprego atinxiu o 15% da poboación ocupada no devandito sector.

Na administración pública (sen educación, sanidade e servizos sociais), destruíuse emprego na última década e continuou perdéndose no último ano.

Pola contra, o ensino, actividades sanitarias ou servizos sociais e outros servizos tiveron un comportamento positivo tanto na última década como no último ano e en todas se creou emprego. Nestas ramas de actividade están incluídas as diversas coidadoras ás que a CIG dedica a campaña deste 8 de Marzo. É unha activada á alza, mais, como se conclúe dos datos da Axencia Tributaria, mal remunerada.

Xunto aos cambios no reparto do traballo por ramas de actividade, outro dos cambios importantes que se implantaron na última década tivo que ver coa organización do traballo, que afectou tanto ao tipo de xornada como á rotación e duración dos contratos. As xornadas parciais cada ano teñen un maior peso entre a poboación ocupada, e os contratos cada ano son máis numerosos e de menor duración.

Poboación ocupada segundo tipo de xornada.

	Total			Variación 2019/2009	
	2009/III	2018	2019	Valores absolutos	
				2019/2018	2019/2009
Total					
Total	1.156,20	1.077,60	1.095,20	17,60	-61,00
Homes	633,1	562,6	573,9	11,30	-59,20
Mulleres	523,1	515	521,2	6,20	-1,90
Completa					
Total	1.031,60	931,9	939,5	7,60	-92,10
Homes	604,1	529,6	535,3	5,70	-68,80
Mulleres	427,5	402,3	404,2	1,90	-23,30
Parcial					
Total	124,6	145,7	155,6	9,90	31,00
Homes	29	33	38,6	5,60	9,60
Mulleres	95,6	112,7	117	4,30	21,40
% homes con xornada parcial	4,6	5,9	6,7		
% mulleres con xornada parcial	18,3	21,9	22,4		

Fonte: INE. EPA

Se hai unha segregación por sexo clara, é a referida ao tipo de xornada. Trátase, sen dúbida, dun signo distintivo claro do emprego feminino.

No ano 2019 o 22,4% das mulleres ocupadas en Galiza traballaban a tempo parcial, concretamente 117.000. Polo que respecta aos homes, apenas teñen xornadas parciais o 6,7%, uns 38.600 homes.

Con respecto a 2009, produciuse un cambio importante no que a tipo de xornada se refire, xa que descendieron fortemente os traballos a xornada completa, tanto para homes como para mulleres, e medraron os de xornada parcial, de aí o forte medre da parcialización do emprego. Concretamente, houbo 92.000 empregos menos a tempo completo e 31.000 a tempo parcial.

No caso das mulleres, practicamente coincide o descenso dos empregos a xornada completa co medre dos de a xornada parcial. No caso dos homes o descenso dos empregos a xornada completa é moi superior ao medre dos de a tempo parcial. A explicación está en que os homes sufriron en maior media o desemprego.

No último ano, medrou tanto o emprego a xornada parcial como completa. Porén, aínda que entre os homes o reparto por tipo de xornada é moi semellante, **entre as mulleres creáronse o dobre de empregos a tempo parcial que a tempo completo. O preocupante é que esta non é unha situación elixida, pois na maioría dos casos isto dáse porque non hai outra opción:**

Poboación ocupada a xornada parcial segundo razón.

	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
	% total					
Total	155,6	38,6	117	100,0	100,0	100,0
Seguir cursos de ensino ou formación	9,3	3,9	5,4	6,0	10,1	4,6
Enfermidade ou incapacidade propia	2,6	0,7	1,8	1,7	1,8	1,5
Coidado de crianzas ou persoas enfermas, incapacitadas ou maiores	21,6	1	20,6	13,9	2,6	17,6
Outras obrigas familiares ou persoais	7,8	1	6,9	5,0	2,6	5,9
Non poder atopar un traballo de xornada completa	84,1	23,1	61	54,0	59,8	52,1
Non querer un traballo de xornada completa	14,4	2,8	11,6	9,3	7,3	9,9
Outras razóns	15,2	5,9	9,3	9,8	15,3	7,9
Non sabe o motivo	0,6	0,2	0,3	0,4	0,5	0,3

Fonte: INE. EPA

Non poder atopar un traballo de xornada completa é a razón que maioritariamente esgrimen tanto as mulleres como os homes para estar con xornada a tempo parcial (59,8% dos homes, 52,1% das mulleres). A segunda razón en importancia para as mulleres é a de coidados, a que alegan o 17,6% (20.600 mulleres reducen xornada para destinala a coidados doutras persoas). En cambio, só o 2,6% dos homes dedican parte da xornada aos coidados de persoas dependentes.

A diferenza é moi clara é explica unha parte da segregación por sexo por tipo de xornada.

O tipo de contrato é outro indicador importante das características do mercado de traballo.

Poboación asalariada por tipo de contrato e sexo.

	Total			Homes			Mulleres		
	2009/III	2018	2019	2009/III	2018	2019	2009/III	2018	2019
Total									
Total	905,7	862,4	878,3	486,8	435,9	444,9	418,8	426,5	433,4
Contrato indefinido	658,5	633,3	645,8	365,5	324,3	333,1	293	309,1	312,8
Contrato temporal	247,2	229	232,5	121,3	111,6	111,8	125,8	117,4	120,7
Taxa de temporalidade	27,3	26,6	26,5	24,9	25,6	25,1	30,0	27,5	27,8

Fonte: INE. EPA

Durante a última década, a poboación asalariada descende. Neste caso o descenso afectou exclusivamente á poboación masculina, xa que entre as mulleres hai hoxe máis asalariadas que no ano 2009. Entre os homes descendeu máis o emprego entre os que tiñan un contrato indefinido que entre os que o tiñan temporal, por iso a taxa de temporalidade masculina medrou lixeiramente, dúas décimas no período. Entre as mulleres aumentou o emprego entre as que dispoñen dun contrato indefinido, e baixou entre as temporais, de aí que a taxa de temporalidade feminina se reducise.

No último ano aumentou o emprego tanto entre as mulleres como entre os homes, pero en maior medida no caso dos homes, e xa con evolucións dispares segundo o tipo de contrato: entre os homes só aumentou o emprego asalariado con contrato indefinido (o temporal mantívose), mentres que entre as mulleres aumentou en igual medida o temporal que o indefinido, de aí que se reducise a taxa de temporalidade masculina e medrase a feminina.

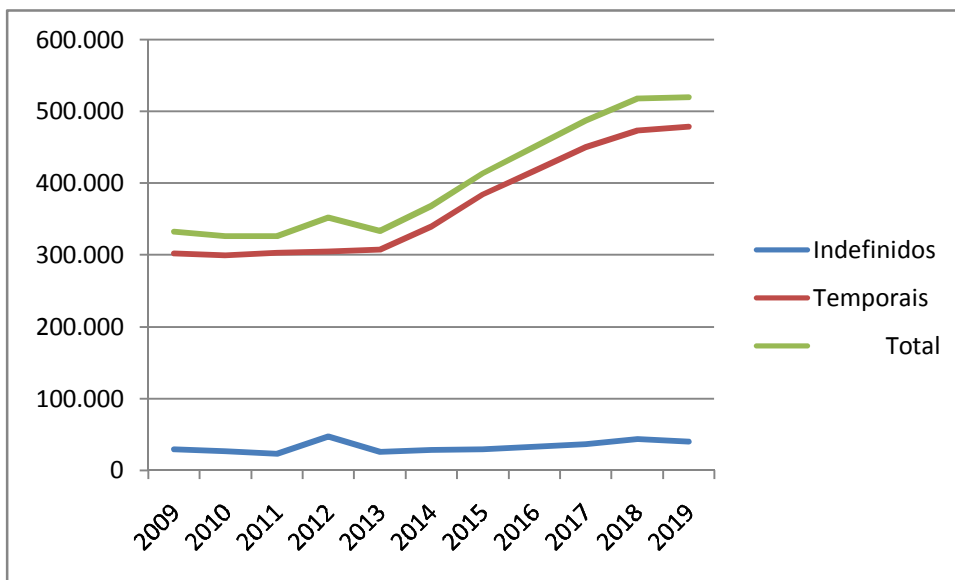
Este proceder adoita ser o habitual. Cando se destrúe emprego, os homes vense máis afectados tanto en cantidade como en calidade, pero ao comezar o ciclo alcista son máis beneficiados e novamente as diferenzas por sexo comezan a agrandarse.

Non só inflúe se o tipo de contrato é indefinido ou temporal, senón tamén a duración media dos contratos. Para iso imos analizar como evolucionou a contratación segundo os datos do SEPE (Servizo Público de Emprego Estatal).

Evolución dos contratos a mulleres.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	332.891	326.719	326.766	352.220	334.166	368.872	414.282	450.596	486.835	517.748	519.671
Indefinidos	30.307	27.223	23.817	47.528	26.196	29.253	30.334	33.387	36.781	43.931	40.623
Temporais	302.584	299.496	302.949	304.692	307.970	339.619	383.948	417.209	450.054	473.817	479.048
% indefinidos	9,1	8,3	7,3	13,5	7,8	7,9	7,3	7,4	7,6	8,5	7,8

Fonte: SEPE.



É de salientar o elevado número de contratos que se rexistraron todos os anos a nome de mulleres independentemente de como evolucionase o emprego.

No último ano, 2019, foron 519.671 os contratos rexistrados, dos cales 479.048 eran de carácter temporal. Se temos en conta que para o mesmo ano o número de mulleres asalariadas con contrato temporal acadou as 120.700, isto dáunos unha media de 4 contratos por muller.

Polo tanto, o que se conclúe é unha alta rotación na contratación, combinada cunha escasa duración dos contratos. Os datos son os seguintes.

Contratos a mulleres segundo duración. Ano 2019.

	2019	%/ Temporais
Total	512.232	
Indefinidos	22.754	
Temporais	489.478	100
Menos de 1 semana	175.702	35,9
De 1 semana a 1 mes	62.114	12,7
De 1 a 6 meses	96.636	19,7
De 6 meses a 1 ano	12.428	2,5
Máis de 1 ano	949	0,2
Indeterminado	141.649	28,9

Fonte: SEPE.

Sen ter en conta que o 28,9% dos contratos temporais rexistrados tiveron carácter indeterminado (polo que non se sabe a priori a súa duración e polo tanto hai que deixalos á marxe dos cálculos), vemos que o 35,9% tiveron unha duración inferior á semana.

O 35,9% dos contratos rexistrados a nome de mulleres duraron menos dunha semana no ano 2019.

Se a estes engadimos os que duraron entre unha semana e un mes, esta cifra alcanza o 48,6% do total, ou o que é o mesmo, o 48,6% dos contratos rexistrados a nome de mulleres duraron menos dun mes no ano 2019.

Contratos segundo tipo de xornada a mulleres. Ano 2019

	Mulleres				% a xornada parcial
	Total	A tempo completo	A tempo parcial	Fixo discontinuo	
	2019				
Total de contratos rexistrados	519.671	268.279	248.226	3.166	47,8
Total de contratos iniciais	500.232	258.073	239.814	2.345	47,9
Indefinido ordinario e fomento do emprego	21.184	9.952	8.901	2.331	42,0
De obra ou servizo	133.938	71.383	62.555	0	46,7
Eventual por circunstancias da produción	271.300	129.583	141.717	0	52,2
Interinidade	66.452	41.232	25.220	0	38,0
En prácticas	2.427	1.779	648	0	26,7
Para a formación	1.309	1.309	0	0	0,0
Outros	3.622	2.835	773	14	21,3
Conversiones a indefinidos	19.439	10.206	8.412	821	43,3

Fonte: SEPE.

Preto da metade dos contratos rexistrados foron a tempo parcial, concretamente o 47,8%, porcentaxe semellante tanto se se tratou de contratos temporais como de indefinidos.

Se unimos xornadas parciais coa escasa duración media dos contratos, temos unha explicación bastante fiábel dos escasos ingresos dunha parte importante das mulleres traballadoras en Galiza.

Esta situación que analizamos no último ano foi unha constante na vida laboral das mulleres: máis mulleres con xornadas parciais, con contratos de escasa duración, en ramas de actividade de baixos salariais, con períodos de excedencia ou abandono por coidado de persoas dependentes... o que leva a que ao final da súa vida laboral, no momento de percibir unha pensión, esta sexa moi inferior á dos homes. De feito, a fenda de xénero das pensións é moi superior á fenda salarial de xénero.

Pensionistas e pensión media por réxime e sexo. Ano 2018. Galiza.

	Homes		Mulleres		Fenda
	Número	Importe medio (euros)	Número	Importe medio (euros)	
	2018				
Total	355.053	1.009,05	409.733	647,13	35,9
Incapacidade permanente	46.518	911,24	23.479	750,39	17,7
Xubilación	274.876	1.099,24	202.870	695,46	36,7
Viuvez	18.677	411,92	168.290	594,74	-44,4
Orfandade	12.609	387,99	10.972	387,9	0,0
Favor familiares	2.373	479,14	4.122	509,57	-6,4

Fonte. IGE. *Mostra continúa de vidas laborais.*

A pensión media en Galiza das mulleres situouse en 647,13 euros no ano 2018, mentes que a dos homes acadou os 1.009,05 euros, o que sitúa a fenda de xénero media das pensións no 35,9%.

Esta fenda é maior no caso das pensións de xubilación (36,7%). A pensión media é inferior á de xubilación, sobre todo porque a pensión de viuvez das mulleres é moi superior á dos homes (xa que se calcula sobre a base de cotización dos homes), polo que sobe a media e reduce a fenda global. Porén, se nos cinguimos á xubilación, é dicir, a que xera a vida laboral das propias mulleres, a distancia con respecto aos homes é moito maior.

A fenda de xénero da pensións de xubilación é do 36,7%

Nesta menor pensión inflúe tanto o menor número de anos cotizados como as menores bases de cotización das mulleres en xeral. Os últimos datos publicados a este respecto corresponden ao ano 2017, pero dada a importancia que teñen e a pouca variación que se produce dun ano para outro, consideramos importante introducilos, xa que contextualizan o problema.

Anos cotizados sexo e idade. Ano 2017.

	Total	Homes	Mulleres	
Menor de 25 anos	1,2	1,3	1,1	-0,2
De 25 a 34 anos	6,03	6,45	5,58	-0,87
De 35 a 44 anos	13,35	14,45	12,2	-2,25
De 45 a 54 anos	19,98	22,5	17,2	-5,3
De 55 a 64 anos	26,95	30,79	22,81	-7,98
máis de 65	29	34,1	23,6	-10,5

Fonte: IGE. *Mostra continúa de vidas laborais.*

As diferenzas comezan nada máis iniciarse a vida laboral: con menos de 25 anos xa hai unha disparidade no tempo cotizado á seguridade social, concretamente 2 meses menos no caso das mulleres. A medida que aumenta a idade das persoas traballadoras, a fenda vai medrando,

ata que chega á idade de xubilación, con 10 anos de media cotizados máis por parte dos homes.

E a isto hai que engadir unhas bases de cotización inferiores.

Bases de cotización segundo sexo e idade. Ano 2017

BASES DE COTIZACIÓN	Media		Diferenza mulleres-homes
	Homes	Mulleres	
Total	1.678	1.358	-320
De 16 a 24 anos	959	777	-182
De 25 a 34 anos	1.420	1.214	-206
De 35 a 44 anos	1.749	1.425	-324
De 45 a 54 anos	1.880	1.455	-425
De 55 a 64 anos	1.943	1.603	-340
65 ou máis anos	1.819	1.493	-326

Fonte: IGE. *Mostra continúa de vidas laborais.*

Tamén as bases de cotización son inferiores desde os inicios na actividade económica. As menores de 25 anos teñen unhas bases 182 euros inferiores ás dos seus homólogos de distinto sexo. Tamén neste caso as diferenzas van medrando a medida que aumenta a idade das persoas traballadoras, dándose a diferenza maior entre os 45 e os 54 anos, con 425 euros menos no caso das mulleres. A partir desta idade, as diferenzas redúcense lixeiramente.

Este compendio de situacións leva a que ao final da vida laboral as mulleres se vexan cunhas pensións moi inferiores ás dos homes.

Así e todo, globalmente é maior o número de mulleres pensionistas que o de homes; isto débese ao elevado número de pensións de viuvez existentes a nome de mulleres (teren as mulleres, anteriormente, moita menor presenza no mercado de traballo leva a que, cando morren antes que os seus compañeiros, na maioría dos casos non xeran dereito a pensión de viuvez). Se nos cinguimos ás de xubilación (as que derivan directamente da propia vida laboral das mulleres), son moitas menos as mulleres con este tipo de pensión que os homes. Isto leva a que unha parte importante das mulleres teñan que optar por unha pensión non contributiva.

Pensionistas con pensión non contributiva por sexo e tipo de pensión. Ano 2018.

	Total	Homes	Mulleres	
Total	51.878	17.768	34.110	65,8
Invalidez	14.578	7.226	7.352	50,4
Xubilación	24.224	5.640	18.584	76,7
RISGA	10.163	3.835	6.328	62,3
AIS	2.913	1.067	1.846	63,4

Fonte: IGE. Pensións e outras prestacións.

As pensións non contributivas están fortemente feminizadas. De media, o 65,8% do total percíbenas mulleres. No caso das de xubilación, o 76,7% das rexistradas en Galiza están a nome dunha muller.

Este tipo de pensións teñen uns importes medios moi cativos, en torno aos 400,00 euros mensuais no mellor dos casos, cantidade totalmente insuficiente para unha existencia digna.

Ata aquí a situación das mulleres con emprego ou en inactivo pero con ingresos derivados dunha pensión ou prestación. Faltaría analizar a situación das mulleres en situación de desemprego.

Poboación parada segundo sexo.

	2009/III	2018	2019
	Total	Total	Total
Galicia			
Total	161,1	165,9	145,9
Homes	81,6	79,5	69,1
Mulleres	79,5	86,4	76,8

Fonte: INE. EPA

No ano 2019 estímase que de media houbo 76.800 mulleres paradas en Galiza, 10.000 menos que no ano 2018. No caso dos homes descendeu ata os 69.100, é dicir, un descenso semellante ao das mulleres.

A taxa de paro feminina situouse no 12,8% no ano 2019.

Con estes datos a taxa de paro sitúase no 10,7% entre os homes e no 12,8% entre as mulleres.

Persoas paradas en función do tempo á procura de emprego.

	Total	Homes	Mulleres			
	2019	2019	2019			
Galicia				%/ total		
Total	145,9	69,1	76,8			
Menos de 1 mes	9,9	5,1	4,9	6,8	7,4	6,4
De 1 a < 3 meses	20,2	9,6	10,6	13,8	13,9	13,8
De 3 a < 6 meses	16,5	8,5	8	11,3	12,3	10,4
De 6 meses a < 1 ano	18,3	8,8	9,5	12,5	12,7	12,4
De 1 ano a < 1 ano e medio	11,3	5,3	6	7,7	7,7	7,8
De 1 ano e medio a < 2 anos	8,6	3,8	4,8	5,9	5,5	6,3
Dous ou máis anos	45,6	20,8	24,8	31,3	30,1	32,3
Xa atopou traballo	15,5	7,1	8,4	10,6	10,3	10,9

Fonte: INE. EPA

É preocupante a porcentaxe tan elevada de persoas paradas de longa duración. No ano 2019 o 32,3% das mulleres e o 30,1% dos homes levaban máis de 2 anos no desemprego, o que a priori os deixa fóra da prestación contributiva por desemprego, polo que, aínda que teñen

dereito ao subsidio ou outro tipo de axuda, estamos falando de ingresos que non permiten desenvolver unha vida digna.

No último ano produciuse unha redución importante das persoas desempregadas en Galiza, son 20.000 persoas menos. A redución deste último ano permite situar o número total de parados e paradas por debaixo dos valores do ano 2009, mais este descenso non se debe a que medrase o emprego na mesma magnitude, xa que foron moitas as mulleres e homes que saíron fóra do mercado de traballo. Proba diso é o descenso da poboación activa.

Evolución da poboación activa.

	2009/III	2018	2019	2019/2009
Total	1.317,30	1.243,50	1.241,10	-76,20
Homes	714,7	642,1	643	-71,70
Mulleres	602,5	601,4	598	-4,50

Fonte: INE. EPA

A poboación activa descendeu fortemente na última década, aínda que é certo que foi entre a poboación masculina onde se produciu o maior descenso. No caso das mulleres tamén se perderon activas, concretamente 4.500.

Pero tan grave como a perda de mulleres en activo é que esta caída se producise fundamentalmente entre as máis novas.

Evolución da poboación activa feminina por grupos de idade.

	2009/III	2018	2019	2019/2009
	Mulleres			
Total	602,5	601,4	598	-4,50
de 16 a 24 anos	50,2	26,4	24	-26,20
de 25 a 54 anos	473	465,6	460,1	-12,90
de 55 e máis anos	79,3	109,4	114	34,70

Fonte: INE. EPA

Entre as menores de 54 anos hai 39.100 mulleres menos en activo, mentres que, a partir desta idade, medrou a poboación feminina no mercado de traballo. Con esta evolución non só se produciu unha perda de activas senón que medrou fortemente o envellecemento destas. No ano 2009 o 13,2% da poboación activa feminina tiña máis de 55 anos; a finais de 2019 esta porcentaxe aumentou ata o 19%, preto de 7 puntos superior.

Un ano máis, a CIG dará unha resposta feminista e de clase a toda esta explotación, invisibilización e desigualdade. Por iso escolleu como lema da campaña deste ano: INVISÍBEIS E PRECARIAS, POLA VALORIZACIÓN DOS TRABALLOS DE COIDADOS.

Porque no actual mercado de traballo, os traballos feminizados seguen sendo sinónimo de oficios precarios, nos que se perciben os peores salarios e en peores condicións laborais, con xornadas parciais, dereitos laborais non recoñecidos, acoso, agresións e precariedade.

Porque as traballadoras do fogar seguen sen ter acceso ao Réxime Xeral da Seguridade Social, sendo excluídas da prestación por desemprego e con dificultades para accederen ao sistema de pensións, facéndose cargo non só da limpeza dos fogares, senón das necesidades de atención e coidados de persoas maiores, crianzas e dependentes, resolvendo as dificultades de conciliación das familias que economicamente poden permitirse retribuír os seus servizos, dada a falta de recursos públicos, mais desenvolvendo o seu traballo en condicións precarias, en xornadas interminábeis, escasamente retribuídas, moitas veces en situacións de infracotización, xerando economía mergullada que as expón a abusos e vulneración de dereitos, situación que se agrava no caso das migradas, e sendo obxecto de abusos e agresións sexuais en moitos casos por desenvolveren a súa actividade na “intimidade” dos fogares.

Esiximos dereitos laborais e protección social para todos os traballos feminizados, unha valorización social e económica acorde á importancia do traballo de coidados, recoñecendo o coidado como un dereito universal para todas as persoas, destinando os servizos e recursos públicos que sexan precisos para garantir o benestar.

INVISÍBEIS e PRECARIAS

POLA VALORIZACIÓN
DOS TRABALLOS
DE COIDADOS

8 de marzo
día internacional da
muller traballadora



Confederación Intersindical Galega
www.cig.gal



Secretaría das mulleres