

# A igualdade bota o freo

■ As políticas e medidas encamiñadas a avanzar en igualdade pouco teñen que ver coas que aplicou ata o de agora o Goberno; doutra banda, aínda son mormente as mulleres as que solicitan permisos nas empresas

**Silvia Parga Rodríguez**  
Economista de CCOO  
Equipo de redacción

A perda de emprego e a degradación das condicións laborais seguen sendo as notas definitorias do mercado laboral feminino. Desde o ano 2009, case 51.000 mulleres perderon o emprego en Galicia; só no 2014 foron 2.100. No último ano, a creación neta de emprego nos servizos e na construción non compensou a destrución de postos de traballo na industria e no sector primario.

Hai menos emprego para as mulleres e case unha de cada catro traballan a xornada parcial (o 23%). Non escolleron elas esta opción, senón que o 66% manifestan que a aceptaron por non atoparen un emprego a tempo completo; e un 10% acóllense a este tipo xornada por mor das responsabilidades familiares (coidado de fillos/as, maiores, dependentes...). É salientable que no caso dos homes só un 1% está nesta situación, o que evidencia que seguen sendo mormente as mulleres as que adaptan as súas condicións laborais ás circunstancias familiares e, en moitos casos, renuncian a unha dedicación que impulsaría a súa carreira profesional.

A temporalidade na contratación segue sendo a tónica xeral. O noso mercado laboral ten pouco de rixido porque, realmente, rexístranse un número significativo de contra-

tos, pero demasiados temporais e de duración moi curta. Máis do 90% dos contratos iniciais rexistrados para mulleres son temporais e deses, ao redor de un de cada tres ten unha duración inferior a unha semana. É evidente que a reforma laboral non foi capaz de darlle pulo á estabilidade no emprego.

O actual desemprego é inaceptable nunha sociedade que ten entre os seus principios constitucionais o dereito ao traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as necesidades propias e as da familia. No 2014 había 131.200 desempregadas en Galicia, isto é, o 21,7% das activas. A situación é tremenda porque 50.800 mulleres (o 39% das desempregadas) levan dous anos ou máis buscando emprego, e seguen aumentando pois son 4.900 máis que no 2013: son un colectivo moi numeroso con ris-

co de caer na exclusión social.

Desde o ano 2009, o desemprego feminino aumentou deseguido ata o 2013. No 2014 había 900 paradas menos, pero este descenso non avala as afirmacións optimistas sobre a evolución do paro por dúas razóns. A primeira é que a baixada é ínfima: un 2% das 51.200 que se sumaron ao paro entre 2009 e 2013. A segunda é que moitas mulleres xa non están incluídas na categoría de paradas; é dicir, deixan de buscar emprego de forma activa ante a falta de expectativas de atopalo.

## Incidencia na xuventude

Merece especial mención a incidencia deste problema na xuventude. Nas mulleres menores de 30 anos, a taxa de paro sobe ata o 37,6%. Escoltamos acotío informacións sobre a nova emigración; boa parte dela son mozas moi cualificadas que se ven aboca-

das a procuraren oportunidades. Unhas atoparán un emprego acorde coa súa formación: eran parte do noso mellor capital humano que desaproveitamos en beneficio dos países de acollida; outras estarán sobrecualificadas no seu posto de traballo, pero aquí nin sequera poderían aspirar a iso.

**Boa parte da nova emigración son mozas menores de 30 anos, colectivo con boa cualificación pero cunha taxa de paro do 37,6%**

**Cadro 1. POBOACIÓN OCUPADA A TEMPO PARCIAL POR MOTIVO E SEXO**

	MULLERES	HOMES
Seguir cursos de ensinanza ou formación	2.600	3.300
Enfermidade ou incapacidade propia	1.000	700
Coidado de nenos ou de adultos enfermos, incapacitados ou maiores	10.900	400
Outras obrigas familiares ou persoais	6.400	700
Non atopar un traballo de xornada completa	70.200	23.800
Non querer un traballo de xornada completa	9.600	1.800
Outras razóns	6.200	4.300
Non sabe o motivo	200	100
<b>Total</b>	<b>107.000</b>	<b>35.200</b>

FONTE: Elaboración propia sobre datos da EPA. Ano 2014

**A brecha salarial, lonxe de diminuír, segue aumentando: no 2008, o salario medio anual masculino foi o 126,8% do feminino; no 2012 sobe ata o 131,9%**

**Cadro 2. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABALLADOR/A (EN EUROS)**

	2008	2012
Mulleres	16.646,42	16.727,15
Homes	21.105,60	22.059,69
Diferenza salarial home-muller	4.459,18	5.332,54
(Salario home/salario muller) * 100	126,79%	131,88%

FONTE: Elaboración propia con datos da Enquisa de estrutura salarial 2012. INE

**Cadro 3. POBOACIÓN MENOR DE 30 ANOS OCUPADA POR SECTOR**

	MULLERES	HOMES	TOTAL
Agricultura e pesca	800	5.000	5.800
Industria	3.400	13.800	17.200
Construción	200	7.100	7.300
Servizos	52.900	35.100	88.000
Total	57.400	61.000	118.300

FONTE: Elaboración propia sobre datos da EPA. IGE

Hai máis mulleres ca homes en idade legal de traballar, pero a poboación activa feminina é inferior á masculina. No ano 2012 alcanzouse a cifra máis alta de activas (617.500 mulleres) pero desde ese ano abandonaron o mercado laboral 12.500 mulleres. Velaí outro freo para acurtar a diferenza entre a taxa de actividade de mulleres e de homes: no 2014 era do 49% e o 59% respectivamente.

O teito de cristal non se ve pero está aí. A representación nos órganos de decisión é desequilibrada, malia non haber razóns fundamentadas que lles impidan ás mulleres alcanzar ese status; non é un problema de formación, nin de competencia, nin de liderado, nin de conformismo. Nos postos de traballo que requiren unha alta cualificación, como os técnicos, científicos e intelectuais, hai máis ocupadas ca ocupados (un 21% de ocupación feminina fronte ao 14% de masculina) pero as mulleres aínda están infrarrepresentadas nos postos de dirección e xerencia (un 2,5% de ocupadas, mentres que os ocupados son un 4,7%).

A conciliación non pode ser tratada como un tema secundario

porque non o é. Sobre todo en Galicia, onde temos un problema demográfico serio, é unha das medidas eficaces para incrementar a natalidade. É un compromiso que temos que adquirir todas e todos: o goberno, os axentes sociais e, xaora, os homes.

#### Sen avances en igualdade

As políticas e medidas encamiñadas a avanzar en igualdade pouco teñen que ver coas que aplicou ata o de agora o Goberno: recortou en servizos esenciais como a sanidade, a educación ou a dependencia; non fixo efectiva a ampliación do permiso de paternidade a catro semanas, e impuxo unha reforma laboral regresiva canto a dereitos laborais... Pero tamén os axentes sociais deben seguir incorporando a transversalidade de xénero na negociación colectiva con medidas e plans de igualdade.

Doutra banda, malia que se avanzou, sobre todo nas xeracións máis novas, na repartición das responsabilidades familiares entre homes e mulleres, aínda son mormente as mulleres as que solicitan permisos nas empresas, como demostran os datos de pres-

tacións por maternidade: no 2014 foron 305 homes fronte a 13.974 mulleres. Se esta proporción fose máis equilibrada, as empresas desbotarían o prexuízo de que contratar mulleres en idade fértil supón un atranco á produción.

Esas circunstancias das mulleres para acceder ao mercado laboral e permanecer nel (maior presenza no tempo parcial; segregación sectorial e ocupacional; máis interrupcións na vida laboral e máis longas; menor taxa de ocupación...) están entre os factores que explican a brecha salarial. Tirando dos datos da enquisa anual da estrutura salarial do ano 2012, para que houberse igualdade sen reducir os salarios dos homes, obviamente, o salario feminino tería que incrementarse un 31,9%. Enténdese que esa diferenza é unha media porque entre unha traballadora e un traballador en condicións laborais idénticas (están na mesma empresa, teñen a mesma xornada, o mesmo tipo de contrato, as mesmas funcións, a mesma antigüidade, etc.) non poden darse desigualdades porque sería ilegal.

A brecha salarial, lonxe de

diminuír, segue aumentando: no 2008, o salario medio anual masculino foi o 126,8% do feminino; no 2012 sobe ata o 131,9%. É dicir, a diferenza aumentou de 4.459 a 5.333 euros. Esta disparidade nos salarios tamén repercute nas prestacións por desemprego e nas pensións. Canto ás pensións de xubilación, como consecuencia das discriminacións que arrastran da vida laboral, as mulleres cobran moito menos ca os homes: no 2014, o importe medio das pensións de xubilación nas mulleres era de 617,99 euros mensuais que, no caso dos homes, subía ata os 997,18 euros.

#### Risco de pobreza

Tamén as mulleres son maioría nas pensións non contributivas da seguridade social (ao redor do 68%), na renda de integración social de Galicia (un 58%) e na axuda de emerxencia social (un 60%).

A poboación feminina en risco de pobreza ou exclusión social (segundo a Estratexia Europea 2020) atangue case unha de cada catro mulleres en Galicia: no 2012, o 23,76% das mulleres estaban nesta situación.