



## ***“A muller traballadora nas situacións actuais e o papel do movemento sindical clasista”***

**Conferencia Internacional Sindical da Federación Sindical Mundial (FSM)**

13 e 14 de setembro, Bruxelas (Bélxica).

*En primeiro lugar quero agradecer a oportunidade que nos brinda a FSM por convidarnos a esta Conferencia Internacional, e agradecer a posibilidade de que a central sindical á que represento, a Confederación Intersindical Galega, poida expor aquí as súas propostas ante os problemas cos que se enfrontan as mulleres traballadoras neste período de capitalismo globalizado. Por todo elo grazas.*

---

A incorporación das mulleres ao mundo laboral, é unha realidade cada vez maior, mais segue a ser hoxe en día un camiño cheo de obstáculos e limitacións. As mulleres somos excluídas do mercado laboral e discriminadas simplemente polo feito de pertencer ao xénero feminino. Máis aínda, na etapa actual de globalización neoliberal, de centralización e concentración da riqueza, de imperialismo, e polo tanto de recolonización e de aumento da dependencia. Na actualidade estamos asistindo ao acrecentamento da taxa de ganancias das grandes empresas, aínda que ao mesmo tempo, e como consecuencia do anterior, de recuar sen precedentes das rendas das asalariadas, das condicións laborais e das prestacións públicas esenciais... mais tamén un retroceso económico das pequenas empresarias, das labregas e mariñeiras.

Nos últimos anos continuou a tendencia anterior de concentración e centralización da riqueza, un feito consubstancial coa globalización neoliberal, o que aumentou as diferenzas entre territorios e un menor control nacional sobre o aparato produtivo e os mecanismos de poder institucionais, así como un crecemento máis baixo do PIB de Galiza en relación cos países e rexións do noso contorno.

O afondamento da dependencia externa, tamén tivo cara a dentro do país efectos semellantes: aumentou a diferenza de clases e entre territorios. A clase traballadora perdeu capacidade económica, malia aumentar o seu peso porcentual no total da poboación ocupada e

medrar a xornada laboral real. Altas taxas de paro e precariedade, emigración e baixa natalidade, son as consecuencias da aplicación sen matizacións dos plans imperiais para o noso país e da falta de forzas nacionalistas que teñan hexemonía nas institucións.

Nunca a situación laboral, de condicións de traballo e vida, da clase traballadora estivo tan unida ao papel que teña Galiza no contexto do Estado, da UE e mundial, como hoxe. Evidentemente isto é así por mor do proceso de globalización e da estreita relación entre economía e poder político, e entre esta e cultura de masas e control dos medios de comunicación.

Neste contexto, desde antes ate hoxe, en comparación ca os homes, temos menos posibilidades e menos dereitos no acceso e exercicio do emprego. Nestes momentos podemos gozar dunha mellora notábel no enfoque lexislativo ou político en canto á implantación da igualdade de oportunidades, pero aínda se producen e manteñen as prácticas de desigualdade e discriminación sobre todo no mundo laboral.

### **Hai unha serie de circunstancias propias das mulleres:**

#### **♀ Idade**

Factor invariábel; a barreira máis frecuente e máis visíbel en gran parte das ofertas que se reciben e xestionan desde as entidades ou que se atopan nas canles habituais de busca de traballo (prensa, anuncios, ETT's...). A pesar de que nunca deixaremos de sensibilizar, de concienciar y de reducir a emerxencia das barreiras perceptíbeis, as empresas poderán rebrantexalas a través de discriminacións indirectas (ex.: non esixen unha idade mínima, pero si "anos de experiencia").

Na súa escala, afecta ás dúas polaridades, ás mulleres maiores de 45-50 anos, que non traballaron anteriormente no mercado laboral remunerado, e por outro lado, ás mozas as descartan por unha suposta falta de experiencia profesional e/ou laboral.

#### **♀ Discapacidade**

Outra barreira, constante e de difícil solución, sobre todo se pensamos desde a perspectiva de xénero. É certo que existen moitos recursos institucionais e sociais para solventar esta problemática, pero nos parece que falta un recurso dirixido especificamente ás mulleres con estas características.

#### **♀ Disponibilidade horaria / cargas familiares**

A dispoñibilidade horaria limitada, reducida polas cargas familiares (coidado da familia en xeral, e especialmente dos/das fillos/as, persoas maiores, enfermas) e vista desde a perspectiva de xénero, é

a barreira máis típica que atopan as mulleres á hora de conseguir ou manter un traballo.

A visión dunha elevada parte do empresariado estima que as mulleres con cargas familiares non teñen dispoñibilidade para facer horas extras, viaxes de negocios ou campañas intensivas de traballo. Tamén mantense o concepto xeneralizado de que estas mulleres presentan máis incapacidade laboral transitoria (baixa laboral), aínda que algúns estudos amosan que a mesma é maior nos homes por motivos ben diferentes (lesións deportivas durante a fin de semana, exceso "de consumo" de bebidas ou outros factores).

En definitiva o mundo laboral aínda funciona segundo o modelo masculino.

### ♀ **Vítimas de violencia de xénero**

A pesares das novidades lexislativas neste senso, o empresariado evita contratar a unha muller vítima de violencia de xénero, sexa por descoñecemento da súa problemática ou por medo da súa maior sensibilidade emocional, maior carga familiar, posibles intrusións do agresor, etc.

### ♀ **Saúde**

A maternidade a miúdo supón a miúdo consecuencias laborais adversas, tales como obstáculos na contratación e causa encuberta de remate do contrato. Aínda hoxe recházase ás mulleres pola simple pertenza ao xénero feminino, relacionando esta pertenza cun período de inactividade laboral por preñez e posterior lactación.

O crecente número de mulleres que se incorpora ao mercado laboral determina a importancia da prevención de riscos potenciais para o embarazo e a lactación natural nos lugares de traballo.

### ♀ **Profesións feminizadas**

Os traballos que maioritariamente desenvolven as mulleres están relacionados co coidado doutras persoas e o traballo doméstico (enfermeiras, mestras, coidadoras, limpadoras) e cos ritmos excesivos, sen posibilidade de rotar e repetitivos (caixeiras, cadeas de produción, téxtil, telemárketing). Estes riscos producen danos para a saúde polo tipo de tarefas que se desenvolven, que aparecen de maneira lenta e progresiva como son as enfermidades profesionais, a fatiga, a insatisfacción ou o estrés.

### ♀ **Aspecto físico/imaxe corporal**

Está claro que estes aspectos non deberían influír no éxito laboral, pero tamén é certo que son unha barreira.

Todo este tipo de discriminacións imperan hoxe en día e dificultan, por tanto, o gran reto social, que é a incorporación feminina ao mercado laboral en condicións de igualdade. O **gran reto actual dos**

## **sindicatos, da cidadanía, do empresariado e da administración pública é a incorporación da muller ao mercado laboral en condicións de igualdade.**

É certo que se produciron avances nos últimos anos xurídica e politicamente en materia de igualdade de xéneros, aínda que non tanto no aspecto ético e simbólico.

Desde a CIG apostamos porque os logros obtidos en materia de igualdade a nivel xurídico fáganse prácticos porque hai unha brecha moi grande entre a igualdade de dereito e a de feito.

Apostamos pola **ruptura do teito de cristal** que impide o acceso das mulleres a postos de responsabilidade e, fundamentalmente, ao poder económico. O camiño avanzado é moi grande, pero o camiño que queda por percorrer é moito maior.

Demos algunhas **cifras**. Por citar algunha, a **taxa de temporalidade** da muller no ano 2006 disparouse até chegar ao 38,6%. Algo especialmente preocupante nun ano onde se viña de pór en marcha unha nova reforma laboral pola cal se destinaron cuantiosos fondos públicos aos empresarios para, teoricamente, incrementar a calidade do emprego, especialmente nos colectivos máis desfavorecidos entre os que a muller é maioría.

Porén, lonxe de mellorar as condicións laborais da muller, a temporalidade incrementouse, de media, un 1,8%, sobre todo no sector público. Un dato que confirma que o problema da temporalidade non é un problema de custo e que estas reformas non conseguen os obxectivos para os que teoricamente foron concibidas.

Nese sentido se adiantou moitísimo no discurso político, pero non mudou a situación e alerta de que caemos no perigo de descansar nas boas palabras e non pór en marcha as medidas necesarias para impulsar un cambio social real.

De feito, desde a CIG entendemos que entre as medidas pendentes sería prioritario **dotar a Galiza dunha rede asistencial de servizos sociais que garanta a posibilidade de conciliar vida laboral e familiar.**

**A ausencia desta rede dificulta, cando non impide, á muller acceder a un posto de traballo e xenera, unha preocupante situación porque moitas mulleres, cando deixan de coidar os fillos e as fillas e poderían integrarse no mundo laboral vense**

## **novamente imposibilitadas porque teñen que comezar a coidar das persoas maiores.**

Pero se a alta taxa de avellentamento da poboación e a ausencia de medidas de apoio é un problema, non o é menos a baixísima taxa de natalidade. Unha taxa que vai descendendo ano a ano por mor da precaria situación sociolaboral da muller e pola ausencia desa rede asistencial.

Tamén é certo que os propios empresarios/as tampouco están moi polo labor de facilitar a inserción da muller no mundo laboral e, de feito, mesmo presentaron un voto particular ao informe do CES sobre a Lei orgánica de Igualdade. Lei que, por outra banda, chega tarde e que, non é tanto por propia iniciativa do Estado español, como por obrigada transposición dunha Directiva europea dirixida a reducir as desigualdades entre homes e mulleres no mercado de traballo.

Para a Secretaria confederal desta área na CIG, unha das medidas que terían máis eficacia para eliminar os desequilibrios na contratación de homes e mulleres sería, sen ir máis lonxe, **lexislar para que os pais disfrutaran de baixas de paternidade de obrigado cumprimento**. Así, en igualdade de condicións, o empresario non podería concibir á muller como un peso polo feito de ser ou poder ser nai e posibilitaríase que ambos, coa mesma formación, puideran ser contratados indistintamente, sen ter en conta ese feito.

**As precarias condicións laborais da muller non só teñen un efecto presente senón tamén futuro. O feito de ter contratos a tempo parcial e salarios inferiores provoca que as súas cotizacións sexan tamén máis cativas polo que á hora de xubilarse ou non poden acceder a unha pensión porque non cotizaron tempo dabondo –ao incorporarse á vida laboral máis tarde- ou teñen pensións máis baixas porque as cantidades cotizadas foron baixas.**

A realidade social demostra que a muller vese abocada a buscar o seu propio espazo conciliador, ben na familia, ben no posto de traballo, incorporándose a el a través de xornadas e contratos en precario.

As primeiras dificultades aparecen xa na propia incorporación á actividade laboral que se reflicte na **baixa taxa de actividade feminina** dun 54,8% en 2006 fronte á masculina 62,2, substancialmente inferiores ás da UE.

Os datos oficiais tamén constatan que a muller tamén padece **taxas de paro** máis altas e de feito este chega ao 11,4% entre as mulleres e 6,1% entre os homes.

Non hai que esquecer tampouco o que supón a **sangría migratoria**, xa que arredor de 20.000 persoas, das que máis da metade son mulleres emigran cada ano en busca dun posto de traballo.

Ademais, entre as que pretenden acceder a un posto de traballo en Galiza hai unha elevada porcentaxe que non o consegue. Tal é así que a **taxa de ocupación** quédase no 40,5%, fronte ao 58,4% dos homes. Pero as dificultades non rematan ao acceder a un posto de traballo. A calidade do emprego é outro dos factores que inflúen. Tanto se se mide en termos de estabilidade no posto de traballo como en retribucións por traballo. En ambos os casos, as condicións da muller son peores.

Polo que respecta aos **salarios** mantense o famoso diferencial do 27% entre os que reciben os homes e as mulleres. Pero se se fai unha desagregación por intervalos de ingresos, a situación aínda é máis preocupante.

A Axencia Tributaria facilita anualmente os datos de ingresos por salarios que perciben os traballadores e as traballadoras sen diferenciar nin tipo de xornada ou de contrato ou días traballados. As principais conclusións que se tiran deste informe son escandalosas:

- o 36,4% das mulleres que traballaron en Galiza non acadaron o Salario Mínimo Interprofesional.
- O 70% non superaron os ingresos salariais medios dos galegos.
- Só o 10% dos galegos no tramo de maiores ingresos son mulleres.

Dada esta situación, **desde a CIG demandamos dos poderes públicos un maior compromiso para favorecer a inserción da muller no mundo do traballo, en condicións dignas. Isto tería que ir necesariamente acompañado coa posta en marcha de medidas que favorezan realmente a conciliación da vida familiar e laboral, ademais de artellar medidas legislativas que permitan adaptar a realidade social á laboral.**

**É preciso, ademais, que as mulleres incrementemos a nosa participación en tarefas de cambio do noso país, da nosa sociedade. Temos que mudar entre todas o rol tradicional de muller, e adoptar un novo xeito de socialización, defendendo**

**os dereitos que como mulleres acadamos, sendo respectadas sexual, física e psicolóxicamente, non sendo humilladas nin menosprezadas, loitando para que a maternidade non sexa motivo de discriminación laboral, conseguindo recibir igual salario por un traballo de igual valor, e iguais posibilidades de promoción.**

**As diferenzas de xénero non se solucionan cun cambio de discurso, nin de perspectiva, senón que se requiren un cambio estrutural de fondo, que se constrúe desde a acción. As mulleres traballadora sufrimos a opresión de xénero á vez que somos explotadas incluso máis ca os nosos compañeiros proletarios. Polo tanto, a loita contra a opresión do pobo traballador, e esta nos seus múltiples aspectos deberá dirixirse contra as causas que dan orixe a dita opresión: a sociedade dividida en clases, o sistema capitalista.**