

INFORME.

La brecha de la desigualdad laboral

**Análisis gráfico de la situación de
la Mujer en el mercado de trabajo.**

Marzo 2017.
Gabinete Técnico y de Comunicación.

Índice

1.- Introducción.	3
2.- Principales resultados	4
3.- Brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad	5
4.- Brecha en la calidad del empleo: más precariedad, menos estabilidad	6
5.- Brecha en la jornada laboral: más parcialidad, menos independencia	7
6.- Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad	8
7.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad. Propuestas ante el 8 de Marzo.	9

1 ■ Introducción

La brecha de la desigualdad laboral tiene rostro de mujer. El presente informe tiene como objetivo presentar una radiografía de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Navarra. El balance de 2016 muestra que la situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, creciente brecha salarial, persistencia del techo de cristal, violencia de género, déficits en conciliación y corresponsabilidad, menor protección social, brecha en pensiones... Factores que evidencian la insuficiencia e ineficacia de las políticas para combatir el grave problema de la discriminación laboral y de la violencia estructural contra las mujeres.

La falta de voluntad política y los fuertes recortes presupuestarios tanto en España como en Navarra impiden la aplicación efectiva tanto de la Ley de Igualdad como de la Ley contra la violencia de género; y paralizan los organismos institucionales específicos. No se aplica la transversalidad de género en las políticas de los gobiernos; la coeducación no llega a las aulas; hay déficits en conciliación y corresponsabilidad. En definitiva, se produce un grave retroceso en los derechos alcanzados. Por ello, en este 8 de Marzo, desde CCOO vamos a reivindicar que los gobiernos promuevan cambios de raíz, que promuevan políticas económicas igualitarias, empleo de calidad, lucha contra la pobreza, la desigualdad y la violencia de género, para avanzar hacia un modelo social más justo y democrático.

2. Principales resultados

En el siguiente informe realizamos un análisis gráfico de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo. Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida.

Principales indicadores:

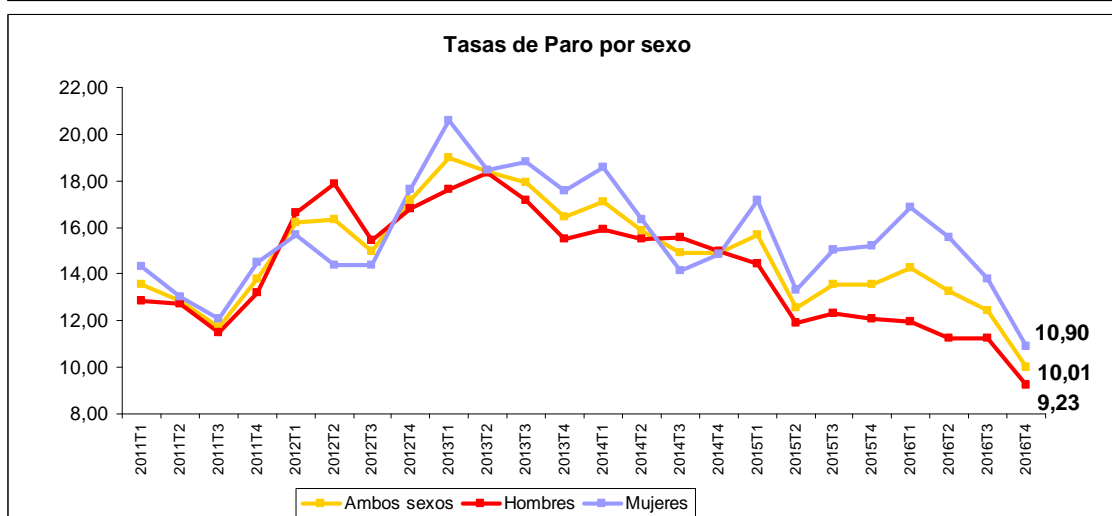
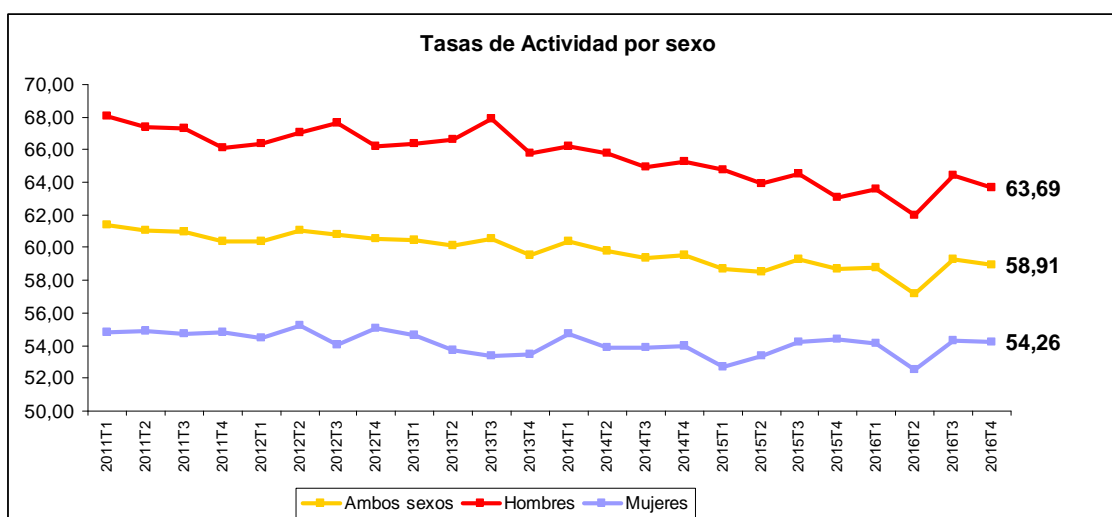
<i>Brecha de actividad</i>	9,43	La tasa de actividad de las mujeres es 9,43 puntos inferior a la de los hombres.
<i>Brecha de desempleo</i>	1,67	Las mujeres tienen una tasa de paro 1,67 puntos superior a la masculina.
<i>Brecha de temporalidad</i>	7	La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres, con una tasa 7 puntos por encima de la de los hombres.
<i>Brecha de parcialidad</i>	21,1	Casi 8 de cada 10 empleos parciales son femeninos, con una tasa de parcialidad 21,1 puntos superior.
<i>Brecha salarial</i>	29,65	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer 29,65 puntos.

3 Brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad

El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo más elevadas.

- La tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 10,9% y es 1,67 puntos superior a la de los hombres, que se encuentra en el 9,23%. En ambos casos las tasas se han reducido en el último año.
- Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 54,26% frente al 63,69% de los hombres, con una brecha de género de 9,43 puntos.

Tasas de actividad y paro por sexo.



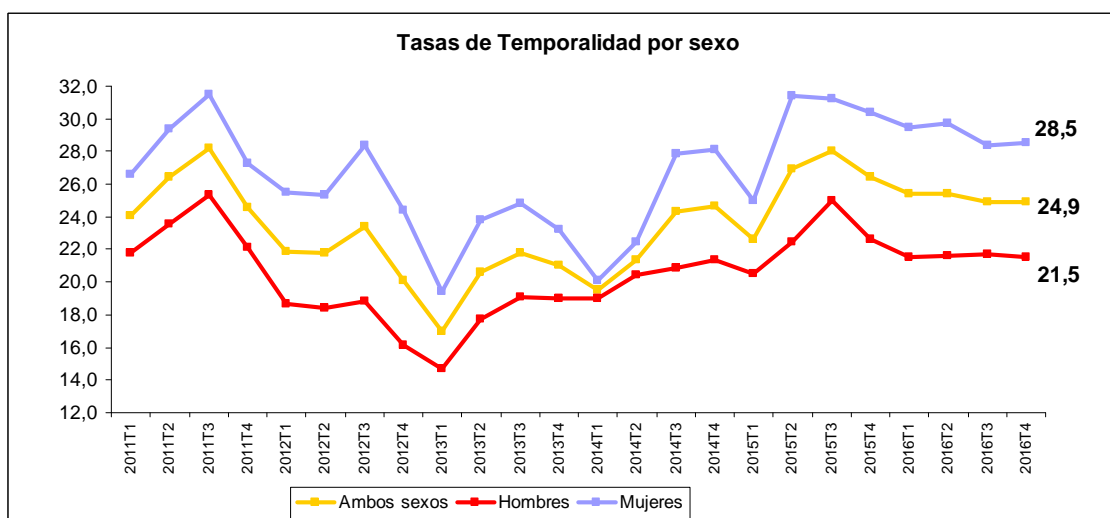
4. Brecha en la calidad del empleo: más precariedad, menos estabilidad

El segundo elemento de discriminación, una vez accedido al mercado laboral, es la mayor exposición de las mujeres a situaciones de precariedad en el trabajo. La temporalidad en la contratación sigue teniendo rostro femenino mientras los hombres presentan mayores índices de estabilidad.

- La tasa de temporalidad femenina es del 28,5% mientras que la masculina se sitúa en el 21,5%. Es decir, la brecha de género en relación a la temporalidad es de 7 puntos.
- 32.400 asalariadas tienen un contrato temporal frente a los 25.800 varones. Es decir, el 55,7% del total del empleo temporal es femenino, a pesar de que las mujeres sólo representan el 46% del total del empleo.

Tasas de temporalidad (%) y asalariados temporales (miles) por sexo.

	TASA DE TEMPORALIDAD (%)			ASALARIADOS TEMPORALES (miles)		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2014T1	19,5	19,0	20,1	41,8	21,3	20,5
2014T2	21,4	20,4	22,5	45,0	21,8	23,3
2014T3	24,3	20,9	27,9	51,6	22,5	29,1
2014T4	24,7	21,4	28,1	51,8	22,8	29,0
2015T1	22,6	20,5	25,0	46,8	22,3	24,5
2015T2	26,9	22,5	31,4	57,7	24,5	33,2
2015T3	28,0	25,0	31,2	60,9	28,0	32,9
2015T4	26,4	22,6	30,4	57,4	25,4	32,0
2016T1	25,4	21,5	29,5	54,6	24,0	30,6
2016T2	25,4	21,6	29,7	55,0	24,6	30,5
2016T3	24,9	21,7	28,4	57,1	25,6	31,6
2016T4	24,9	21,5	28,5	58,2	25,8	32,4
Variación	0,0	-0,2	0,1	1,1	0,2	0,8



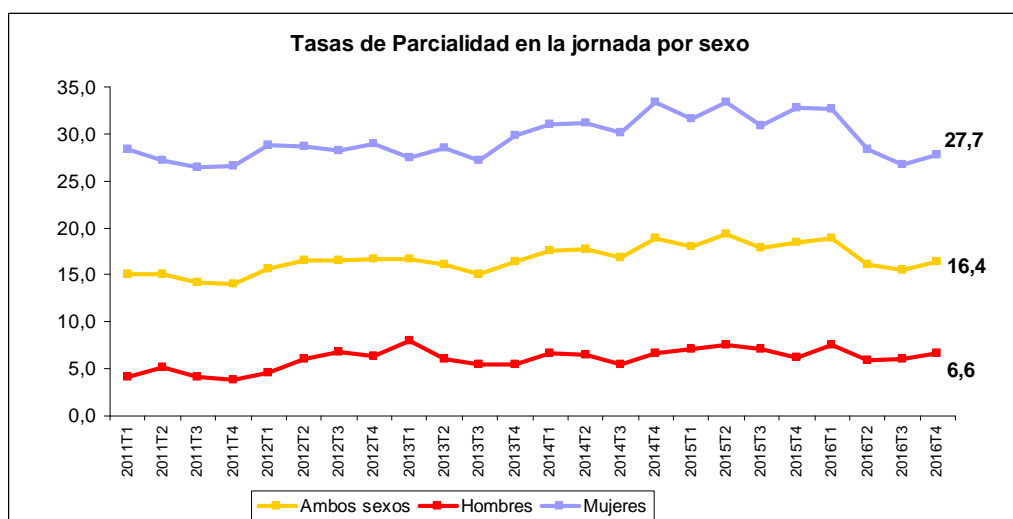
5. Brecha en la jornada laboral: más parcialidad, menos independencia

Junto a la elevada temporalidad, las altas tasas de parcialidad en la contratación es otro de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino. Una parcialidad que es mayoritariamente involuntaria, y que en opinión de CCOO esconde una realidad injusta: es prioritario romper con el mito de que la jornada a tiempo parcial favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.

- El 27,7% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 6,6% en el caso de los hombres, es decir, 21,1 puntos menos. En el último trimestre las mujeres con contrato parcial han crecido en 2.400. Entre los hombres el incremento ha sido de 900.
- De las 45.400 personas que trabajan a jornada parcial, 35.600 son mujeres. Es decir, el 78,4% del empleo parcial tiene rostro de mujer.

Porcentaje de población ocupada con jornada parcial y tasa de parcialidad según sexo

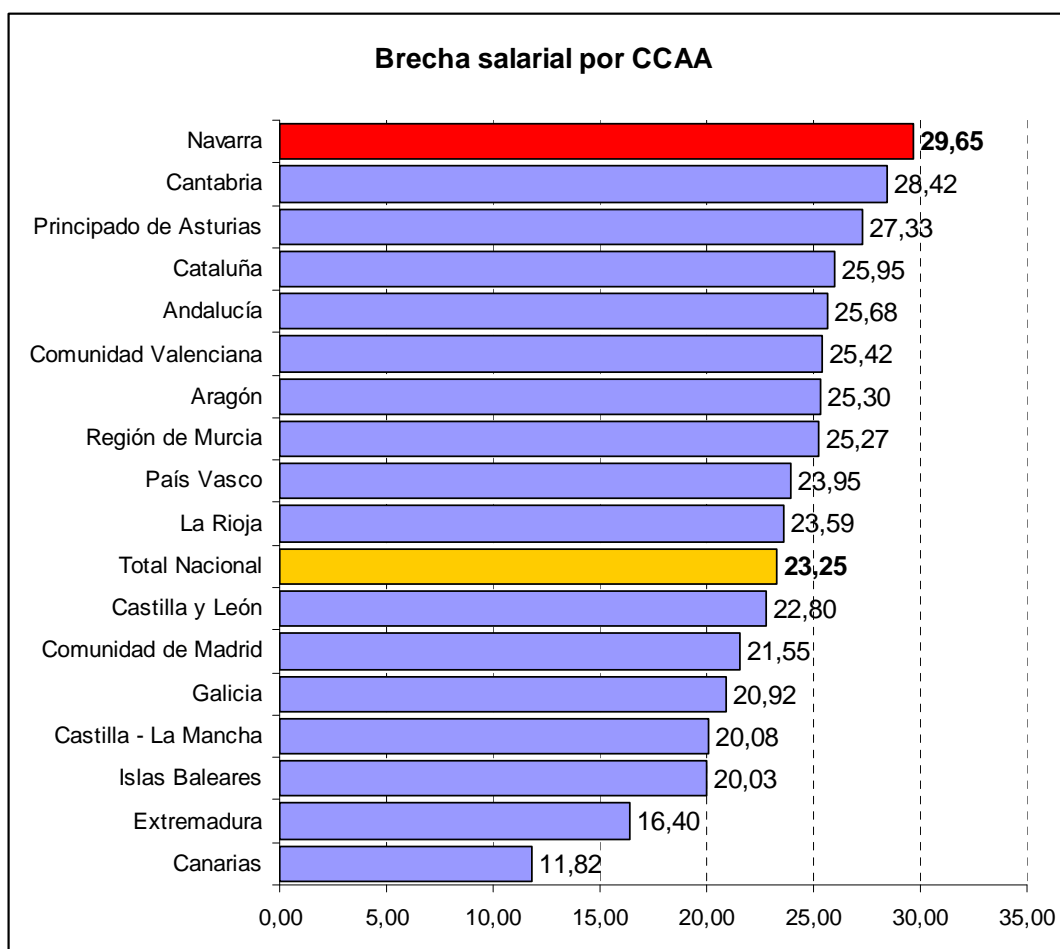
	TASA DE PARCIALIDAD (%)			OCUPADOS JORNADA PARCIAL (miles)		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2014T1	17,6	6,6	31,0	45,8	9,4	36,4
2014T2	17,7	6,5	31,2	46,3	9,3	37,0
2014T3	16,9	5,4	30,2	44,4	7,6	36,8
2014T4	18,9	6,6	33,4	49,8	9,4	40,5
2015T1	18,0	7,1	31,6	46,6	10,1	36,4
2015T2	19,3	7,5	33,4	51,7	10,9	40,8
2015T3	17,9	7,1	30,8	47,7	10,4	37,4
2015T4	18,4	6,2	32,8	48,7	8,9	39,9
2016T1	18,9	7,5	32,7	49,6	10,7	38,9
2016T2	16,1	5,9	28,4	41,6	8,3	33,3
2016T3	15,5	6,0	26,8	42,1	8,9	33,2
2016T4	16,4	6,6	27,7	45,4	9,8	35,6
Variación	0,9	0,6	0,9	3,3	0,9	2,4



6 Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad

La desigualdad de remuneración laboral es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres ha sido considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababan justificando el salario inferior. La misma sociedad impone la penalización de las mujeres en las carreras profesionales impidiendo un desarrollo profesional en igualdad de condiciones que los varones, incluso los sectores económicos feminizados son peor valorados retribuyendo menos el trabajo de las mujeres. Por ello, para CCOO, romper la segregación en el mercado de trabajo, incidir en la negociación colectiva para eliminar las discriminaciones en las empresas, deben ser objetivos prioritarios.

- Navarra continua siendo la comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. En España el salario medio anual de las mujeres debe incrementarse en un 23,25% para equipararse al de un hombre, en Navarra la cifra asciende al 29,65%.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014

7. CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad. Propuestas ante el 8 de Marzo.

Las situaciones de desigualdad se pueden corregir, con decisión política se deben corregir. Urge seguir luchando por avanzar en derechos de equidad y contra la violencia de género, mediante políticas de igualdad eficaces, el acceso de las mujeres a un empleo de calidad y a puestos de responsabilidad.

Desde CCOO planteamos las siguientes medidas, convencidos de que el 'empoderamiento de las mujeres' es la herramienta principal para eliminar las brechas de género:

- Un **Plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres** y contra la violencia de género, en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, que acabe con la precariedad y las brechas de la desigualdad (en el empleo, salarios, promoción, protección social, etc.), y ataque de raíz la violencia machista.
- Activar un **Plan de Choque para el empleo**, que integre la dimensión de género. Fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.
- **Recuperar derechos laborales, sindicales** y la activación del dialogo social y la negociación colectiva para combatir la desigualdad y favorecer la promoción laboral de las mujeres. Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Impulsar medidas para **empoderar a las mujeres**, haciendo efectiva la Ley de Igualdad, atendiendo a los requisitos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración Foral de Navarra, Administración General del Estado, organismos públicos, nombramientos y cargos de responsabilidad, consejos de administración, y en el conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad navarra y española.
- Creación de **infraestructuras públicas** (escuelas infantiles de 0 a 3 años, fortalecer los servicios públicos, educación, sanidad y financiar adecuadamente la Ley de Dependencia dando respuesta a las demandas existentes, generando empleo de calidad y favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad. Revertir los recortes en materia de igualdad en el ámbito laboral del Gobierno de Navarra.

- Restituir y ampliar las **redes de protección y el carácter universal** y de calidad de los servicios públicos y poner en marcha una Renta Mínima estatal, que proteja a los dos millones de personas sin prestaciones abocadas a la exclusión social, la mayoría mujeres con menores a cargo. Reforzar en Navarra la Renta Garantizada.
- Promover la colaboración, **coordinación e implicación** del conjunto de Administraciones Públicas, organismos, distintos actores y agentes sociales, para mejorar la respuesta institucional y optimizar los recursos y medidas que permitan la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Partidas presupuestarias suficientes en los Presupuestos Generales de Navarra destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las Recomendaciones del Informe de la CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).