

Análisis gráfico de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo

Lan merkatuan emakumeek pairatzen duten egoerari buruzko analisia

Marzo 2021/2021ko martxoak

Índice

1.- Introducción.	3
2.- Principales resultados	4
3.- Aumenta la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad y más temporalidad	5
4.- Brecha en la jornada laboral: más parcialidad, menos independencia	8
5.- Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad	10
6.- Segregación ocupacional. Menos presencia en la industria	13
7. Brecha de género en los últimos años de vida laboral	15
8. Brecha en pensiones	18
9. Planes de igualdad	20
10.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad	22

1 ■ Introducción

Los datos de la EPA del cuarto trimestre del 2020 no sólo confirman que la brecha de la desigualdad laboral tiene rostro de mujer, también que esta brecha se cronifica, incluso se amplía en algunos aspectos a raíz de la pandemia. El presente informe tiene como objetivo presentar una radiografía de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Navarra. La situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, temporalidad, brecha salarial, persistencia del techo de cristal, déficits en conciliación y corresponsabilidad.

Así, la primera gran desigualdad en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres, y en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género.

A este planteamiento hay que unir que la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres.

La combinación de estos factores ha provocado una situación en que las mujeres se incorporan al mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas y discontinuas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en Navarra y cuya solución a futuro no parece estar próxima.

Urge tomar medidas, porque todas estas desigualdades que la mujer va arrastrando durante su vida laboral, se trasladan con crudeza al momento de la pensión. La pensión de una mujer es un 37% menor que la de un hombre. Concretamente cobra 547 euros menos.

Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes, la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2020, la tasa de parcialidad en la franja de edad 50-64 años fue para los hombres del 3,2% y para las mujeres del 25,7%

Teniendo en cuenta el carácter prioritario de las políticas a favor de la igualdad, siendo conscientes así mismo de la gravedad de la situación ante la persistencia de las diferentes brechas existentes, es necesario hacer cumplir y desarrollar una legislación igualitaria que supuso un avance notable.

2. Principales resultados

En el siguiente informe realizamos un análisis gráfico de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo, fundamentalmente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2020. 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.

<i>Brecha de desempleo</i>	0,66	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 0,6 puntos superior.
----------------------------	-------------	--

<i>Brecha de actividad</i>	9,18	La tasa de actividad de las mujeres es 9,18 puntos inferior a la de los hombres.
----------------------------	-------------	--

<i>Brecha de parcialidad</i>	20,8	Con una tasa de parcialidad 20 puntos superior que los hombres, 33.100 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
------------------------------	-------------	--

<i>Planes de igualdad</i>	20,3	Hoy solo el 20,3% de las empresas de más de 250 personas en plantilla tienen registrado un Plan de Igualdad.
---------------------------	-------------	--

<i>Segregación ocupacional</i>	15,8	En los últimos años el peso de las mujeres en la industria ha ido a peor, hoy el 15,8% de las mujeres trabajan en este sector.
--------------------------------	-------------	--

<i>Brecha salarial</i>	23	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 23%.
------------------------	-----------	--

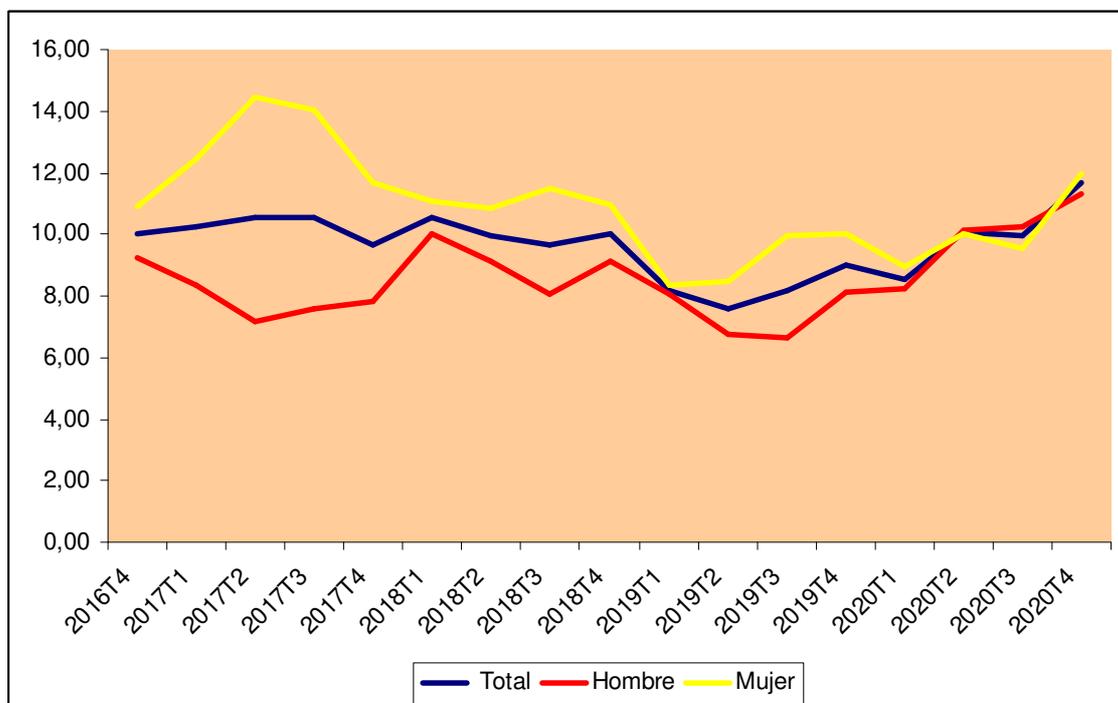
<i>Brecha pensiones</i>	37	Para equiparar la pensión de una mujer a la de un hombre, estas tendrían que crecer un 37%.
-------------------------	-----------	---

3 ■ Se mantiene la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad, más temporalidad

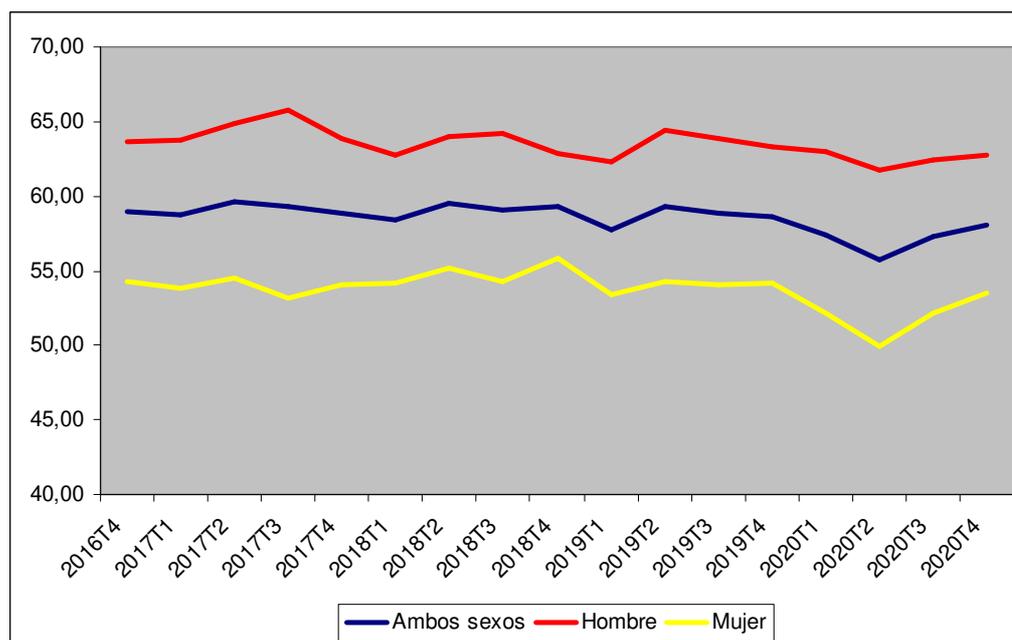
El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo y temporalidad más elevadas.

- La brecha en la tasa de paro sigue existiendo. Con datos del último trimestre del 2020, la tasa de las mujeres está en el 12% y la de los hombres está en 11,34%. Con una brecha de 0,66 puntos, la tasa de paro femenina sigue siendo mayor que la masculina, cuando en el segundo trimestre del 2020 el paro era el mismo para mujeres que para hombres. La pandemia, deteniéndonos en el segundo semestre del año pasado, afectó de forma más acusada a las mujeres.
- Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 53,55% frente a 62,73% de los hombres, con una brecha de género de 9,18 puntos.

Tasa de paro por sexo



Tasa de actividad

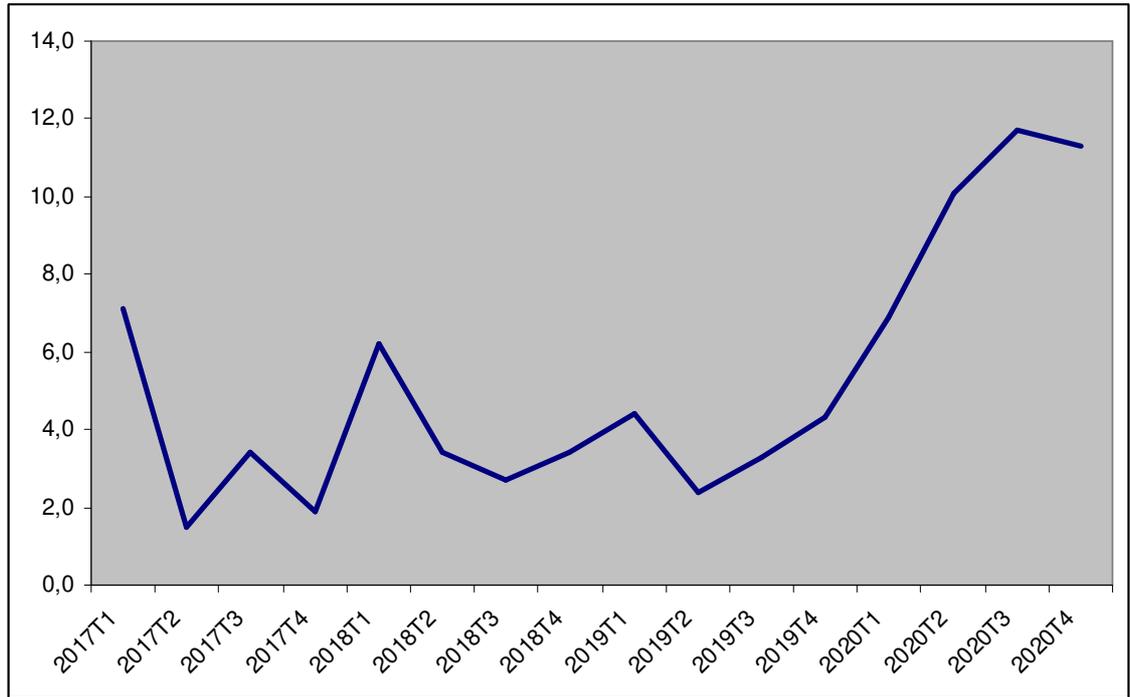


- Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 31,1% frente al 19,8% de los hombres, con una brecha de género de 11,3 puntos. En los últimos trimestres, coincidiendo con la pandemia, la brecha en este aspecto ha sufrido un incremento notable. Como hemos visto en el caso del paro, también la temporalidad ha castigado especialmente a las mujeres durante la pandemia.

Tasa de temporalidad por sexo.

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
2020T4	25,3	19,8	31,1	11,3
2020T3	27,1	21,5	33,2	11,7
2020T2	23,9	19,1	29,2	10,1
2020T1	25,4	22,1	29,0	6,9
2019T4	26,3	24,2	28,5	4,3
2019T3	24,9	23,3	26,6	3,3
2019T2	26,3	25,1	27,5	2,4
2019T1	25,2	23,0	27,4	4,4
2018T4	24,1	22,4	25,8	3,4
2018T3	23,1	21,8	24,5	2,7
2018T2	25,4	23,7	27,1	3,4
2018T1	23,5	20,5	26,7	6,2
2017T4	23,1	22,2	24,1	1,9
2017T3	23,4	21,8	25,2	3,4
2017T2	22,8	22,1	23,6	1,5
2017T1	22,6	19,2	26,3	7,1

Evolución de la brecha de género en temporalidad



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

Las altas tasas de parcialidad en la contratación es uno 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 25,5% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 4,7% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 20,8 puntos. Como ocurre en el caso de la temporalidad y el paro, las tasas de parcialidad y la brecha de género se ha aumentado en la pandemia.
- De las 40.100 personas que trabajan a jornada parcial, 33.100 son mujeres. Es decir, 7 de cada 10 empleos parciales tiene rostro de mujer.
- Los empleos más precarios los siguen ocupando mayoritariamente las mujeres, y esta situación se perpetúa en el tiempo porque también siguen firmando los contratos más precarios.

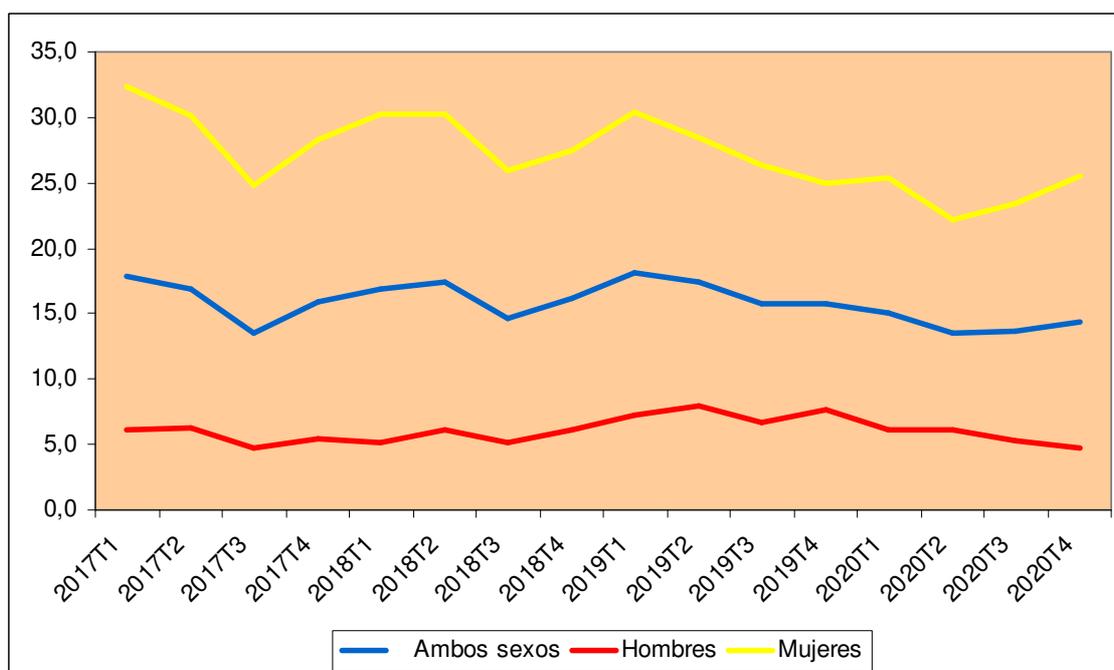
Contratos parciales por sexo y años. Navarra. En miles

Año	Hombre	Mujer	Total
2020T4	6,9	33,1	40,1
2020T3	7,9	30,4	38,3
2020T2	9,2	27,5	36,7
2020T1	9,4	33,2	42,6
2019T4	11,8	33,3	45,1
2019T3	10,5	35,1	45,6
2019T2	12,7	38,6	51,3
2019T1	10,8	40,4	51,2
2018T4	9,1	37,1	46,2
2018T3	8,0	33,7	41,8
2018T2	9,2	40,2	49,4
2018T1	7,5	39,1	46,6
2017T4	8,4	36,2	44,6
2017T3	7,4	30,2	37,5
2017T2	9,8	37,4	47,2
2017T1	9,1	40,4	49,5

Parcialidad por sexos

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
2020T4	14,4	4,7	25,5	20,8
2020T3	13,7	5,3	23,4	18,1
2020T2	13,5	6,2	22,2	16,0
2020T1	15,0	6,1	25,4	19,3
2019T4	15,7	7,7	24,9	17,2
2019T3	15,7	6,7	26,4	19,7
2019T2	17,5	8,0	28,5	20,5
2019T1	18,1	7,2	30,4	23,2
2018T4	16,2	6,1	27,5	21,4
2018T3	14,7	5,2	26,0	20,8
2018T2	17,4	6,1	30,3	24,2
2018T1	16,9	5,1	30,2	25,1
2017T4	15,9	5,5	28,3	22,8
2017T3	13,5	4,7	24,8	20,1
2017T2	16,9	6,3	30,1	23,8
2017T1	17,9	6,1	32,3	26,2

Tasa Parcialidad por sexos Navarra



5 Brecha en salarios: menos remuneración, más vulnerabilidad

Teniendo en cuenta los datos respecto a la actividad, la temporalidad y la parcialidad, la brecha salarial pone de manifiesto las peores condiciones laborales soportadas por las mujeres, siendo uno de los factores influyentes en la misma los tres elementos apuntados anteriormente.

Obviamente, el peso del tiempo parcial femenino reduce el salario anual medio de las mujeres. No hay que olvidar que las mujeres concentran el 73% del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo.

La desigualdad en la 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.

Suele ser recurrente que a los sindicatos nos pregunten por las causas de la brecha salarial. Pues bien, este informe viene a ubicar algunas de las causas de esa brecha salarial. Si las mujeres tienen más contratos parciales y temporales sin duda, y por término medio, cobrarán menos.

Pero también hay diversos factores, no analizados en este informe, que influyen en esa brecha salarial; la remuneración menor de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional y por lo tanto en el cobro de pluses son factores que explican esa enorme brecha salarial, que en el caso de Navarra va a más año tras año.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2018 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

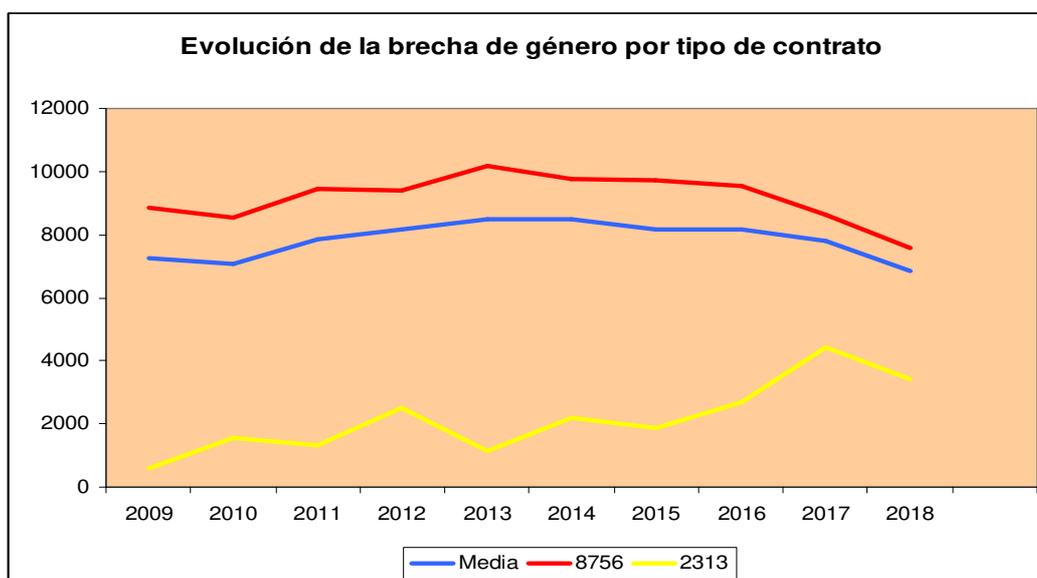
- El salario medio anual de las mujeres navarras en 2018 fue de 22.697 euros, mientras que el de los hombres fue de 29.546 euros. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 6.848.
- Navarra es la tercera comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Las mujeres cobran 6.848 euros menos que los hombres, sin embargo si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 8.621 euros y si el contrato es temporal la brecha es de 3428. La brecha salarial, en contratos temporales, ha aumentado desde el inicio de la crisis de forma notable.

- Con datos de 2018 el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 28.209 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 20.066.

Brecha de género por año y tipo de contrato

Año	Media	Indefinido	Temporal
2018	6848	7580	3428
2017	7801	8622	4441
2016	8153	9537	2673
2015	8164	9716	1877
2014	8497	9753	2189
2013	8484	10184	1122
2012	8171	9415	2518
2011	7857	9436	1312
2010	7055	8543	1568
2009	7268	8851	608
2008	7423	8756	2313

- Tal y como se ve en la tabla anterior y en el siguiente gráfico es en los contratos indefinidos donde más sube la brecha salarial entre mujeres y hombres, produciéndose así un efecto doblemente negativo; las mujeres son quienes más contratos temporales firman y a la vez cobran cada día menos respecto a los hombres, también cuando el contrato es indefinido.



Salario medio anual por sexo y CCAA. 2018.

CCAA	Media	Mujer	Hombre	Dif
Asturias	23.914,61	19.744,94	27.912,91	8.168
País Vasco	28.470,94	24.757,18	31.970,30	7.213
Navarra	26.364,75	22.697,59	29.546,12	6.849
Aragón	23.531,83	20.074,25	26.640,59	6.566
Cataluña	25.552,84	22.289,90	28.640,23	6.350
Andalucía	21.805,92	18.672,11	24.712,69	6.041
Madrid	27.010,93	23.925,99	29.816,34	5.890
La Rioja	19.770,93	19.770,93	25.593,27	5.822
Media	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726
Cantabria	22.554,83	19.630,01	25.349,01	5.719
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	24.714,04	5.658
C. Valencia	22.121,05	19.235,72	24.537,07	5.301
Galicia	22.244,59	19.543,17	24.826,91	5.284
Murcia	21.510,59	18.598,64	23.670,24	5.072
Castilla La Mancha	21.756,38	19.088,87	23.960,10	4.871
Extremadura	19.947,80	17.972,63	21.794,57	3.822
Baleares	22.800,87	21.085,74	24.437,58	3.352
Canarias	20.763,48	19.051,01	22.333,63	3.283

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2018

- La brecha en salarios se origina en diversos ámbitos. Como ya hemos comentado existe una brecha en el paro, en el porcentaje de mujeres activas, en los niveles de parcialidad y en los porcentajes de temporalidad.
- A todo ello hay que sumarle que los empleos peor remunerados son aquellos copados por las mujeres. 6.900 mujeres por ejemplo trabajan de empleadas del hogar, un sector que concentra los salarios más bajos.

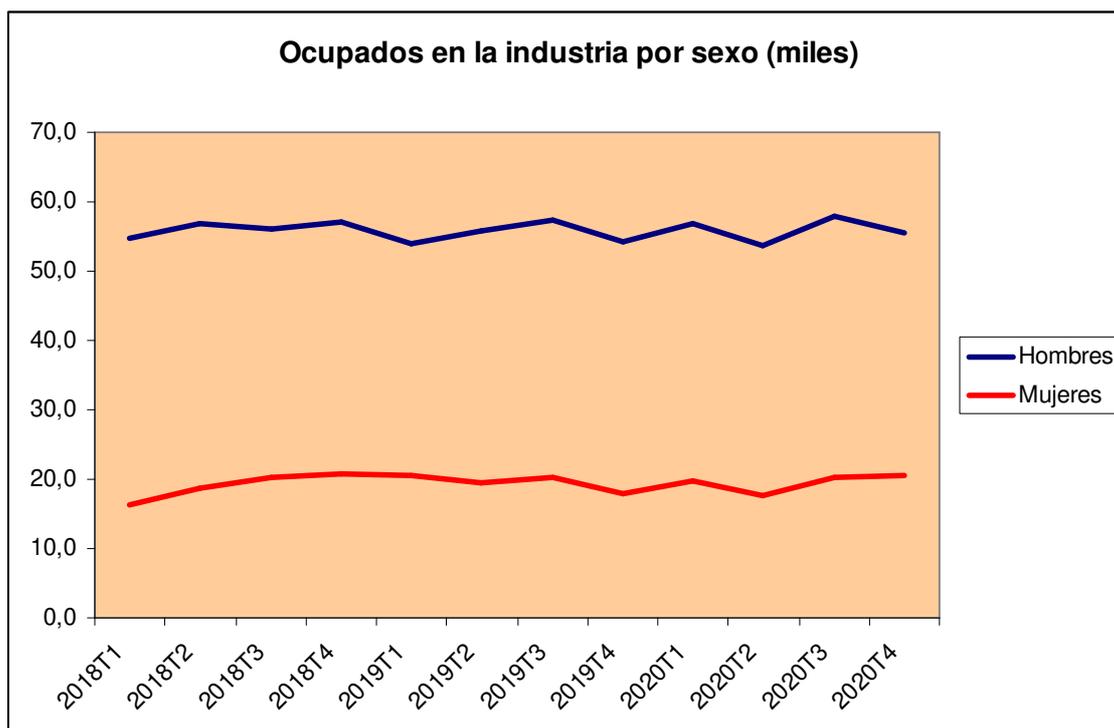
6. Segregación ocupacional. La mujer menos presente en la industria

La incorporación de la mujer al sector industrial, donde existen los salarios más altos, vive un estancamiento considerable pese a los esfuerzos que se hacen, incluso en este último trimestre ha ido a peor.

- En la industria navarra el salario medio es de 30.853 euros y en el sector servicios es de 24.281 euros.
- Como se ve en la siguiente tabla, las mujeres de forma muy mayoritaria están ocupadas en el sector servicios. 106.100 mujeres trabajan en servicios frente a las 20.500 que lo hacen en la industria. Ello afecta a la brecha de género en salarios y consolida la segregación ocupacional.

Personas ocupadas por sexo. Servicios/Industria (miles)

Trimestre	Industria		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2020T4	55,6	20,5	70,3	106,1
2020T3	58,0	20,3	70,2	105,7
2020T2	53,8	17,7	73,0	102,4
2020T1	56,9	19,8	76,2	107,1
2019T4	54,3	17,8	80,5	112,9
2019T3	57,5	20,2	78,2	108,0
2019T2	55,7	19,4	76,2	112,2
2019T1	54,0	20,6	74,1	108,4
2018T4	57,2	20,9	70,7	109,3
2018T3	56,1	20,2	73,6	105,1
2018T2	56,9	18,6	67,1	108,4
2018T1	54,8	16,2	67,2	108,0



Personas ocupadas en industria, por sexos. Porcentaje respecto al total de Navarra.

Trimestre	Hombres	Mujeres
2020T4	37,4	15,8
2020T3	38,8	15,7
2020T2	36,4	14,3
2020T1	37,0	15,2
2019T4	35,2	13,3
2018T4	38,1	15,5
2017T4	38,6	13,8
2016T4	34,7	14,5
2015T4	33,7	13,9
2014T4	32,7	15,8
2013T4	35,0	14,7
2012T4	33,9	15,1
2011T4	37,7	14,3
2010T4	33,9	13,0
2009T4	35,9	16,8
2008T4	36,9	16,3

- Si en el cuarto trimestre de 2008 las mujeres ocupadas en la industria representaban el 16,3%, hoy representan el 15,8, una caída en la representación de la mujer en este sector que en general tiene mejores condiciones y mejores salarios, lo que dificulta la lucha contra la brecha de género en salarios.

7. Brecha de género en los últimos años de vida laboral

Una brecha salarial que castiga económicamente a las mujeres, por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que aún persisten para el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Les castiga en el presente a trabajos poco cualificados, temporales, precarios, a jornadas parciales o reducidas, a salarios menores y a los más bajos. Y les castiga en el futuro a menores prestaciones y pensiones más bajas.

CCOO viene alertando de la precarización del mercado laboral. Se está dando una recuperación económica, que no una salida de la crisis, en base a la creación de empleo precario y temporal. Y esto tiene una incidencia directa en las pensiones. Evidentemente, unas cotizaciones precarias debilitan el sistema de protección social.

Respecto a la calidad en el empleo, es importante tener en cuenta la parcialidad en los años en los que es más importante cotizar adecuadamente. Y Navarra en este campo tiene una elevada parcialidad, que evidencia desigualdad, discriminación y adelanta la realidad de las pensiones bajas en el caso de la mujer.

La desigualdad laboral a lo largo de la vida se plasma claramente en la brecha existente en las pensiones. Tanto el tipo de pensión como sus cuantías colocan a las mujeres mayores en una posición visiblemente peor que la de los hombres mayores. Antes de la crisis, ya se podía observar que las condiciones laborales que generarán derecho a las futuras pensiones siguen manteniendo la desigualdad.

La parcialidad es una de las características de las condiciones de empleo que más afecta a las mujeres, siendo superior la tasa de parcialidad de estas respecto a la de los hombres en toda la Unión Europea. La media europea de la brecha de género se sitúa en torno al 25%, es decir, las mujeres de la Unión Europea trabajan un 25% más con contratos a tiempo parcial que los hombres. Esta gran diferencia entre hombres y mujeres se debe, en gran parte, al desigual reparto del trabajo reproductivo y de cuidados entre mujeres y hombres. En muchas ocasiones, se trata de una modalidad contractual involuntaria, como se aprecia en el gráfico de la siguiente página. Como consecuencia de esta situación, la persona ve afectado su salario y cotizaciones, quedando reflejada también en su pensión.

Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes, la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2020, la tasa de parcialidad fue para los hombres del 3,2% y para las mujeres del 25,7% en la franja de edad 50-64 años.

Así la brecha de género, con datos del cuarto trimestre de este año, es de 22,5 puntos en la edad anterior a la jubilación lo que en el futuro redundará en unas

peores pensiones. En esa edad, de cada 10 empleos parciales más de 7 corresponden a mujeres.

- Como se ve en la siguiente tabla esta brecha en parcialidad ha ido minorándose, pero sigue siendo muy significativa. Lo que tiene, sin duda, una incidencia determinante en las pensiones.

Tasa de parcialidad, por género. Navarra IV Trimestre de 2020.

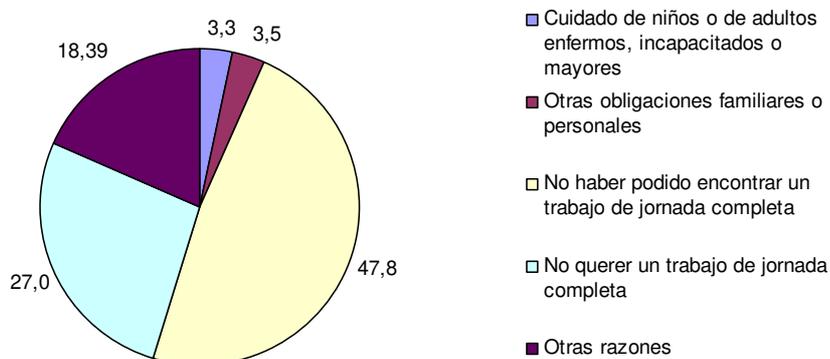
Año	Hombres	Mujeres	Brecha
2009	2,3	27,4	25,1
2012	5,1	31,7	26,6
2015	5,4	32,2	26,8
2018	3,9	22,9	19,0
2019	3,6	21,3	17,7
2020	3,2	25,7	22,5

Fuente: Elaborado por la Fundación 1º de Mayo a partir de Microdatos EPA

En el cuarto trimestre de 2020, Navarra fue la comunidad donde la tasa de parcialidad femenina es más alta, con un 25,7%. Incluso en los últimos años la situación ha ido a peor para las mujeres, en la edad anterior a la jubilación, ya que hoy la brecha de género en parcialidad se ha incrementado respecto al 2018. 10.659 mujeres de 50 a 64 años tenían un contrato parcial en el cuarto trimestre de 2020.

- Respecto a los motivos de tener una jornada parcial, los datos no pueden ser más reveladores para el caso de las mujeres. Un 47% de las mujeres de 50 a 64 años trabaja a jornada parcial, porque no encuentra un trabajo a jornada completa, por lo tanto casi la mitad de las mujeres de esa franja de edad sufren una jornada parcial no deseada. Otro 27% no querría una jornada completa, un 18,4 % tiene esa jornada por diferentes motivos y únicamente un 6,8% no tiene una jornada parcial por cuidado u obligaciones familiares.

Motivo de la jornada parcial. Mujeres 50 a 64 años. Navarra 4º Trimestre

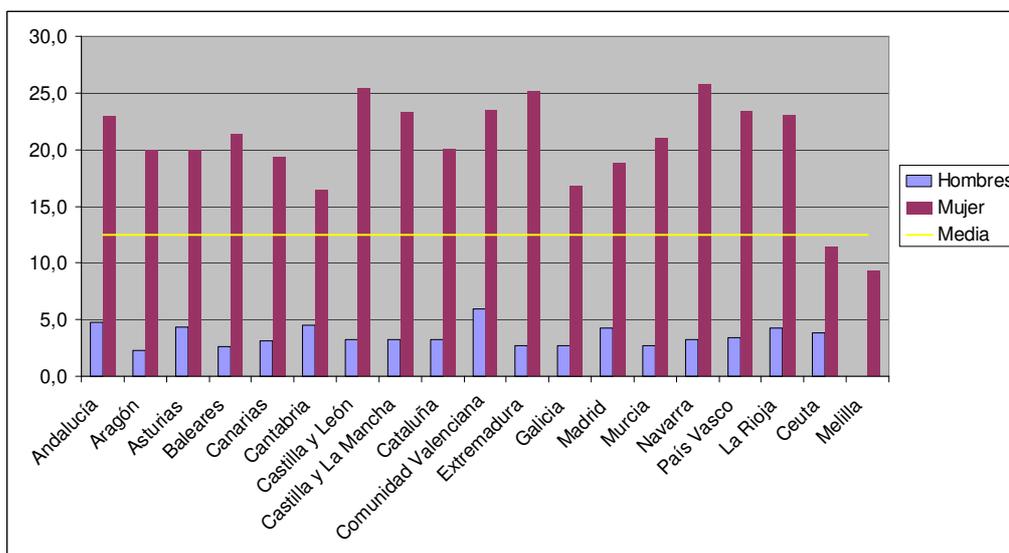


Brecha de género en contratos a jornada parcial por Comunidades Autónomas 50 a 64 años. 4º Trimestre 2020

CCAA	Hombres	Mujeres	Brecha
Navarra	3,2	25,7	22,5
Extremadura	2,7	25,1	22,4
Castilla y León	3,2	25,4	22,2
Castilla y La Mancha	3,2	23,3	20,0
País Vasco	3,4	23,4	19,9
La Rioja	4,3	23,1	18,8
Baleares	2,6	21,3	18,7
Murcia	2,7	21,0	18,2
Andalucía	4,8	23,0	18,2
Aragón	2,3	19,9	17,7
Comunidad Valenciana	5,9	23,4	17,5
Media	3,9	21,1	17,3
Cataluña	3,3	20,1	16,8
Canarias	3,2	19,4	16,2
Asturias	4,3	20,0	15,7
Madrid	4,3	18,7	14,5
Galicia	2,7	16,8	14,1
Cantabria	4,5	16,5	12,0
Melilla	0,0	9,3	9,3
Ceuta	3,8	11,4	7,5

Fuente: Elaborado por la Fundación 1º de Mayo a partir de Microdatos EPA

Tasas de parcialidad de mujeres y hombres de 50 a 64 años por CCAA y media estatal, 2020 (4º trimestre 2020)



8. Brecha en pensiones

Como venimos señalando, la brecha de género en las pensiones está estrechamente ligada al empleo y al salario, así como a la carrera de cotización que se realiza durante la vida laboral.

- Otro elemento que configura la carrera de cotización de las mujeres es la tasa de ocupación. Desde el punto de vista de género existen diferencias notables.
- Así pues la brecha salarial y la brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, e incluso llega al momento de la jubilación. Todo ello provocan que los ingresos de una mujer sean 547 euros menos que el de los hombres, un 37%.
- Este hecho hace que en la carrera de cotización la mujer salga especialmente perjudicada. Si la pensión media en Navarra para los hombres es de 1.457 euros, para la mujer la pensión media es de 910.

Pensiones medias, por sexo y tipos. A 31 de enero de 2021

	Hombres	Mujeres	Todos los sexos	Brecha de género
Incapacidad permanente	1.259,54	1.000,01	1.168,11	259,53
Jubilación	1.555,69	989,75	1.336,49	565,94
Viudedad	588,74	830,29	811,13	-241,55
Orfandad	438,76	434,09	436,48	4,67
Favor familiar	601,64	666,94	654,68	-65,30
Todas las pensiones	1.457,43	910,13	1.182,39	547,30

Fuente: INSS

**Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad
y en porcentaje. Enero 2021**

CCAA	Hombre	Mujer	Dif	Dif %
ASTURIAS	1.552,13	879,17	673	43,4
PAÍS VASCO	1.593,77	979,36	614	38,6
NAVARRA	1.457,43	910,13	547	37,6
CANTABRIA	1.344,33	843,43	501	37,3
CATALUÑA	1.340,05	846,28	494	36,8
ARAGÓN	1.329,77	846,87	483	36,3
GALICIA	1.075,84	701,60	374	34,8
CASTILLA Y LEÓN	1.224,70	805,52	419	34,2
RIOJA (LA)	1.219,95	804,74	415	34,0
Todos los centros	1.248,99	824,65	424	34,0
C.VALENCIANA	1.151,04	762,61	388	33,7
MADRID	1.466,33	977,44	489	33,3
MURCIA	1.087,13	734,78	352	32,4
ILLES BALEARS	1.157,00	783,00	374	32,3
ANDALUCÍA	1.092,63	757,89	335	30,6
CEUTA	1.229,40	862,46	367	29,8
CASTILLA-LA MANCHA	1.085,81	784,61	301	27,7
MELILLA	1.147,43	837,73	310	27,0
CANARIAS	1.080,00	799,89	280	25,9
EXTREMADURA	962,31	740,14	222	23,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo

9. Planes de igualdad en las empresas

El 7 de marzo de 2019 entró en vigor el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que extendía la exigencia de implantación de los planes de igualdad a empresas, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro de convenios y planes de igualdad (REGCON).

La implantación de planes de igualdad será generalizada para las administraciones públicas y empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en 2022, pero también lo es, desde 2007 para las empresas que tienen en plantilla a más de 250 personas, y sin embargo muchas de estas empresas obligadas por el referido decreto incumplen esta norma.

Implantación paulatina llegando a las empresas de 50 o más personas en 2022. Entre las novedades que ha introdujo el Gobierno en 2019 en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, respecto a los Planes de Igualdad, se ha establecido una implantación progresiva de la obligación de contar con un Plan de Igualdad y se establecía un horizonte temporal muy definido.

Así, el 7 de marzo de 2020 las 123 empresas navarras de más de 150 trabajadores y trabajadoras deberían haber aprobado un Plan de Igualdad, y sin embargo, muy pocas empresas lo hicieron.

A partir del 7 de marzo, las empresas con más de 100 personas en plantilla tendrán que tener un Plan de Igualdad. Para esa fecha en total 215 empresas deberán contar con un Plan de Igualdad en Navarra.

Actualmente, de las 59 empresas de más de 250 personas en plantilla únicamente el 20,3% disponen de un Plan de Igualdad registrado.

Los acuerdos Colectivos registrados en REGCON en Navarra, han sido los siguientes:

Tamaño empresa	Planes vigentes	Número de empresas	% cumplimiento
Más de 250 trabajadores	12	59	20,3%
Entre 100-250	30	156	19,2%
Entre 50-99	21	230	9,1%
Menos de 49	28	37.010	0,07
Total	91	37.455	0,2

Fuente: elaboración propia a partir del REGCON

Como se ve el porcentaje de empresas que ya han registrado planes de igualdad, tal y como indica la normativa, es pequeño. Las empresas están cumpliendo con la igualdad de forma exigua, y muy por debajo de lo que exigiría un problema como el de la brecha salarial.

Por lo que exigimos que se refuerce la actuación de Inspección de Trabajo para que se cumpla la Ley. También pedimos que aumenten las sanciones a aquellas empresas que no tengan planes de igualdad o que estos no cumplan con la normativa vigente. Y exigimos, como no, al empresariado que tenga una actitud proactiva a favor de la igualdad en las empresas.

CCOO iniciará procesos de conciliación y mediación donde haya discrepancias o bloqueos en la negociación, y planteará esta cuestión en el marco de la negociación colectiva porque ha criticado que haya empresas que prefieran pagar la sanción y otras que se escuden en una negociación que realmente lleva varios años parada.

En CCOO llevamos muchos años asesorando y formando a nuestros delegados y delegadas para la negociación de estos planes. En este último año hemos impartido varias jornadas para difundir las novedades formativas en planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

10. CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad.

Como se ha puesto de manifiesto en este informe las diferentes brechas de género siguen siendo patentes en Navarra, incluso la pandemia ha aumentado algunas de ellas. Se elijan los parámetros que se elijan la desigualdad es evidente, permanece en el tiempo y desgraciadamente se cronifica. Así como una de las características importantes de nuestro mercado laboral es la precariedad, no podemos dejar de subrayar que también la característica principal es la desigualdad.

Por lo tanto está claro que la brecha de género marca nuestro mercado laboral, es una de sus características más negativas.

Por eso, y ese es el objetivo del Gabinete de Estudios de CCOO Navarra, es necesario aplicar un enfoque de género que permita visibilizar las bolsas de desigualdad laboral que subsisten, los obstáculos que afectan a las mujeres, que pueden resumirse en menos empleo, más paro, presencia de segregaciones y discriminación salarial.

Además de los datos concretos aportados en el presente estudio, las mujeres y los hombres registran una ocupación desigual en determinados sectores económicos y ramas de actividad. Asimismo, mantienen una presencia desigual en las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo. Esta desigual concentración y distribución por sexos en sectores y categorías laborales se denomina, respectivamente, segregación horizontal o sectorial y segregación vertical u ocupacional.

El perfil ocupacional de hombres y mujeres es diferente. Las mujeres se localizan en mayor medida en ocupaciones técnicas y administrativas, en servicios y en trabajos no cualificados. Los hombres se distribuyen más homogéneamente, destacando el peso de los oficios y trabajos cualificados de la industria y construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria.

Sin embargo, hay instrumentos para corregir esa situación como la implantación de medidas y planes de igualdad en todas las empresas. Estas medidas, junto con una política que facilite romper con el techo de cristal, harán que en el futuro esa injusta y desigual brecha vaya desapareciendo. Por lo tanto, hay mecanismos para asegurar la igualdad salarial en el ámbito laboral.

En el marco del próximo Plan de Empleo que se ha comenzado a negociar en el Consejo del Diálogo social, hemos presentado nuestras propuestas encaminadas a fortalecer los planes de igualdad en las empresas y negociaremos políticas activas de empleo eficaces para combatir las brechas y desigualdades de género que persisten y que seguimos sufriendo las mujeres como queda patente en este informe.

En el ámbito de la negociación colectiva, es importante implementar en los convenios colectivos las medidas pactadas entre empresarios y UGT y CCOO materializadas en la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra en materia de igualdad y de limitación de la temporalidad y parcialidad, en octubre de 2018.

Desde CCOO consideramos imprescindible actuar desde la negociación colectiva en las empresas y centros de trabajo, pero también exigimos un mayor control y seguimiento de Inspección de Trabajo para identificar y sancionar posibles discriminaciones e incumplimientos y para garantizar que se cumpla la normativa en materia de igualdad y conciliación en los centros de trabajo. Por otro lado, exigimos a las Administraciones mayor reforzar sus políticas públicas eficaces a favor de la igualdad real de oportunidades, medidas para acabar con la segregación educacional, profesional y ocupacional.

Uno de los instrumentos concretos para tratar de eliminar esas diferentes brechas de género son los planes de igualdad que establece el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todo caso, nuestro tejido empresarial está formado principalmente por empresas pequeñas o microempresas por lo que muchas empresas van a quedar fuera de esta obligación por lo cobra mucha importancia la negociación de medidas y planes de igualdad en convenios sectoriales puesto que son la referencia de muchas de estas empresas de menor tamaño.

ACCIONES ANTE LAS BRECHAS EXISTENTES

Políticas de igualdad eficaces y planes de igualdad para eliminar las brechas de género.

Mayor control por parte de Inspección de Trabajo y endurecimiento de sanciones a las empresas que incumplan la normativa en la implantación y/o registro de planes de igualdad.

Reclamamos a la Administración:

- ✓ Políticas activas más eficaces para combatir el paro elevado y de larga duración que sufrimos las mujeres.
- ✓ Incrementar las actuaciones para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas para eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres en mercado de trabajo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidad involuntaria, creciente temporalidad, reparto desigual de las tareas de cuidados...)
- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad que

también afecta a las administraciones y empresas públicas.

Reclamamos a empresaras:

- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad así como un cambio de actitud y mayor implicación para que faciliten la negociación de planes de igualdad con la representación de sus trabajadores y trabajadoras con diagnósticos adaptados a la realidad de cada empresa y con actuaciones que vayan dirigidas a la eliminación real de esas desigualdades, evitando que sean meras declaraciones de intenciones.
- ✓ Cumplir con el principio de transparencia salarial y llevar actualizado el registro medio de salarios, para identificar y poder combatir las brechas de género en los salarios
- ✓ Compromiso con el principio de igual salario para trabajo de igual valor, haciendo una revisión de tareas, puestos y categorías profesionales con perspectiva de género

Incorporar en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La incorporación de medidas y planes de igualdad en los convenios sectoriales tiene mucha importancia ya que es la referencia para muchas trabajadoras y trabajadores de empresas pequeñas que no están obligadas a implantar planes de igualdad.

Medidas para garantizar una educación inclusiva, igualitaria y pública. Medidas contra la segregación y ocupacional

Incluir en todos los niveles educativos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Incluir referentes exitosos de mujeres que se han optado por carreras científicas, técnicas. Propiciar elecciones personales y profesionales libres de sexismo.

Garantizar en todos los centros educativos públicos, equipos de orientación académica, profesional y vital con formación en género, con capacidad para poner en marcha programas de orientación dirigidos a combatir la segregación en elección de estudios y profesionales.

Incrementar la oferta de formación profesional inicial vinculada a sectores no tradicionales.

Aumentar los presupuestos dedicados a formación para el empleo y garantizar programas formativos que se adecúen a necesidades de cualificación de las mujeres tanto ocupadas como desempleadas.

Llevar a cabo actuaciones para dotar de mayor reconocimiento y valoración social y económica de los trabajos desarrollados por mujeres (sectores y ocupaciones feminizadas) especialmente los vinculados al cuidado y asistencia de personas, resaltando la contribución al bienestar social.

Medidas horizontales de apoyo: intensificar la inversión en infraestructuras sociales, en escuelas infantiles, en atención a las personas dependientes, o en planes integrales de apoyo a la familia, que además inciden en la creación de empleo.

Planes de promoción profesional de las mujeres: establecer actuaciones para promover cambios de categoría, actividad; eliminar diferencias retributivas; favorecer cambios de jornada, de tiempo parcial a jornada completa (o viceversa).

Diseñar **medidas específicas que aumenten la presencia mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas** para reducir la segregación ocupacional por género. Esto requiere mejorar los servicios de orientación en la formación a lo largo de la vida, incentivar la participación de mujeres en acciones formativas masculinizadas, servicios de apoyo a las tareas de cuidado doméstico y eliminar progresivamente los elementos sexistas de los recursos formativos.

Promover que la **proporción de mujeres participantes en las iniciativas de empleo y formación** sea al menos igual a la proporción de mujeres en el sector/territorio o grupo al que se dirige la medida.

Actuar sobre los **riesgos para la salud laboral de las mujeres**, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al **acoso por razón de género**.

Establecer **medidas integrales contra la violencia machista**, prestar una **especial atención a la situación de las mujeres migrantes-** emigrantes e inmigrantes-, incluyendo en el plan de empleo medidas específicas para mujeres emigrantes y retornadas.

Incluir **informes de impacto** de género para cada medida contemplada en el plan de empleo

Impulsar campañas de sensibilización y difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y los efectos positivos que tienen para las empresas.

Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida por el trabajador o la trabajadora. La actual regulación de este contrato que afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, está provocando una brecha de desigualdad laboral creciente.

Impulsar la **figura de Agente en Igualdad** para el asesoramiento en la creación e implantación de los planes de igualdad y su obligado cumplimiento.

Incentivar la **implantación de planes para la promoción profesional de las mujeres**. Establecer actuaciones para la promoción profesional de las mujeres, para promover cambios de categoría, de actividad, eliminar diferencias retributivas, favorecer cambios de jornada.

Incentivar actuaciones para que en todas las categorías profesionales de la empresa se equilibren los salarios de acuerdo al principio de igual salario para trabajo de igual valor.

Crear una Ley Foral de Igualdad Retributiva.

Dar visibilidad al trabajo de la mujer, tanto al que se desarrolla en la empresa, como fuera de ella, ya que esta invisibilidad de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo.

Impulsar la composición paritaria de los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Navarra, de toma de decisiones.

Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, ya que hay una brecha importante entre las desigualdades y desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.

Apostar por el desarrollo de **empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres** en ese ámbito.

Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto

Racionalizar los horarios, para hacer un mejor uso del tiempo. Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos ligados a la escolarización de menores y su seguimiento académico, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.

Impulsar campañas para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo.

Fomentar el conocimiento, acceso y utilización, en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de **eliminar la brecha tecnológica existente en Navarra.**

La adopción de diferentes regulaciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo en las empresas de Navarra. A este respecto, se propone la creación de un observatorio contra la discriminación y el acoso laboral.

Priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial

Impulsar actuaciones para evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.

Acabar con la segregación vertical, que incide en la presencia de mujeres en puestos y categorías inferiores de menor responsabilidad y salario

Calidad en el empleo de la juventud y de las mujeres:

Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical.

Entre los requisitos a incluir, destacar:

- Potenciar que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como desempleada en el SPE.

- Que tanto el contrato de relevo como el contrato adicional de la persona menos de 30 años sea a jornada completa y por tiempo indefinido, o de duración determinada siempre que conste el compromiso de conversión en indefinido a su finalización o en un momento anterior.
 - Que las empresas comuniquen a la RLT, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
 - Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.
- **Incrementar la ayuda** si el contrato de relevo se realiza con:
- Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentada.
 - Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentado.