

Análisis gráfico de la situación de la mujer en el mercado de trabajo

Lan merkatuan emakumeek pairatzen duten egoerari buruzko analisia

Febrero 2020/2020ko otsaila



**comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiok**

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	11
6.- Parcialidad en mujeres 50 a 64 años	15
7. Segregación ocupacional. Menos presencia en la industria	17
8. Planes de igualdad	19
9. Brecha en pensiones	21
10.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad	23

1 ■ Introducción

Los datos de la EPA del cuarto trimestre del 2019 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. 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.

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 38% menor que la de un hombre. Concretamente cobra 539 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 2019, la tasa de parcialidad en la franja de edad 50-64 años fue para los hombres del 3,55% y para las mujeres del 21,31%

A pesar del trabajo de las asociaciones de mujeres, y del incremento presupuestario del INAI, los datos destacados en este informe evidencian la insuficiencia de las políticas para combatir el grave problema de la discriminación laboral de las mujeres.

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.

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 una legislación más exigente en esta materia.

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 2019. 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.

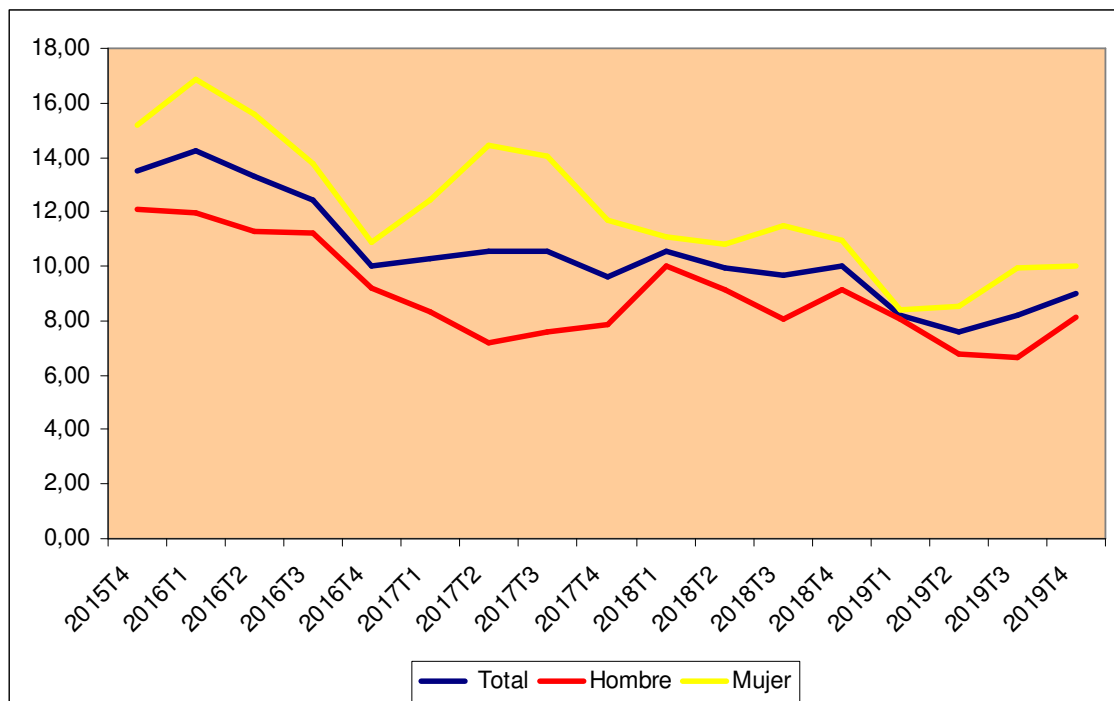
<i>Brecha de desempleo</i>	1,98	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 1,98 puntos superior.
<i>Brecha de actividad</i>	9,16	La tasa de actividad de las mujeres es 9,16 puntos inferior a la de los hombres. La brecha ha crecido desde finales de 2016.
<i>Brecha de parcialidad</i>	17,2	Con una tasa de parcialidad 17 puntos superior que los hombres, 33.300 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
<i>Planes de igualdad</i>	8	Para el 7 de marzo 123 empresas deberán contar con un Plan de Igualdad, hoy solo el 8% de las empresas de ese tamaño disponen de uno.
<i>Segregación ocupacional</i>	13,3	En los últimos años el peso de las mujeres en la industria ha ido a peor, hoy el 13,3% de las mujeres trabajan en este sector.
<i>Brecha salarial</i>	26	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 26%.
<i>Brecha pensiones</i>	38	Para equiparar la pensión de una mujer a la de un hombre, estas tendrían que crecer un 38%.

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

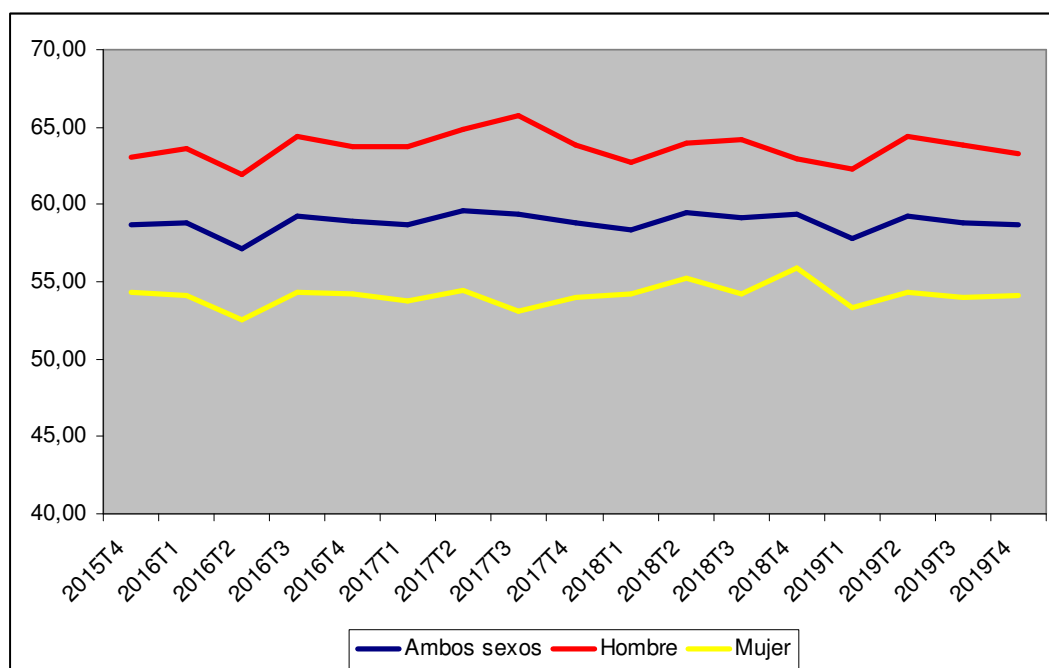
El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo y temporalidad más elevadas.

- La brecha en la tasa de paro sigue siendo considerable. Con datos del último trimestre del 2019, la tasa de las mujeres está en el 10,2% y la de los hombres está en 8,12%. Con una brecha de 1,98 puntos, la tasa de paro femenina sigue siendo mayor que la masculina, cuando en el tercer trimestre del 2014 el paro era el mismo para mujeres que para hombres.
- Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 54,13% frente al 63,29% de los hombres, con una brecha de género de 9,16 puntos.

Tasa de paro por sexo



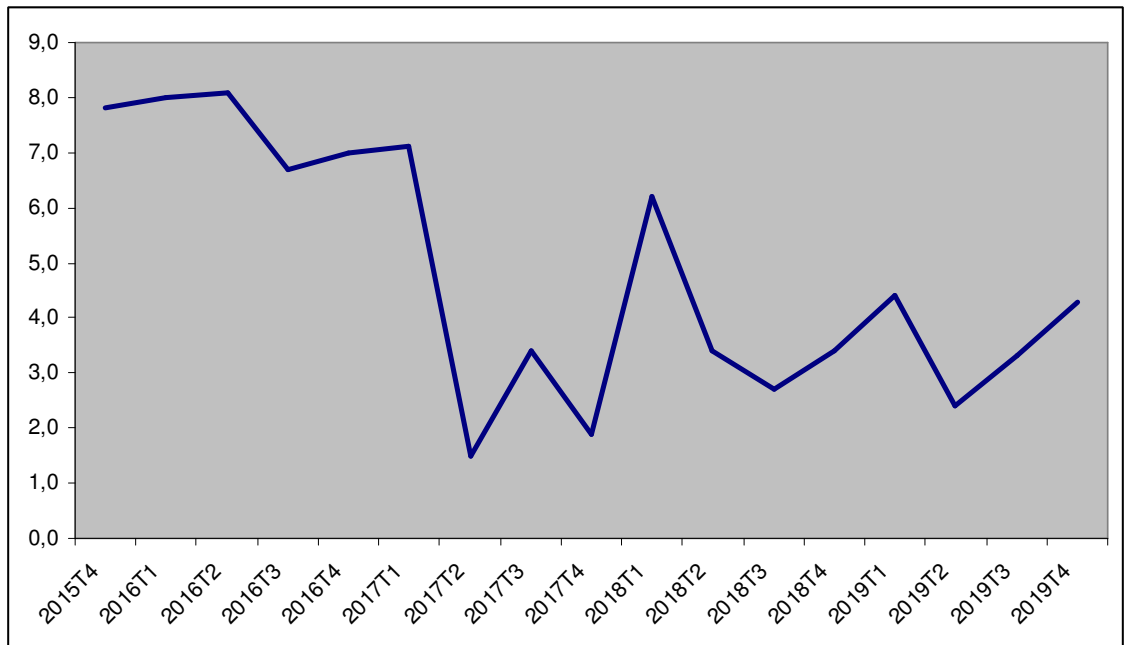
Tasa de actividad



- Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 28,5% frente al 24,2% de los hombres, con una brecha de género de 4,3 puntos.

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
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	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
2016T4	24,9	21,5	28,5	7
2016T3	24,9	21,7	28,4	6,7
2016T2	25,4	21,6	29,7	8,1
2016T1	25,4	21,5	29,5	8
2015T4	26,4	22,6	30,4	7,8

Evolución de la brecha de género en temporalidad



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

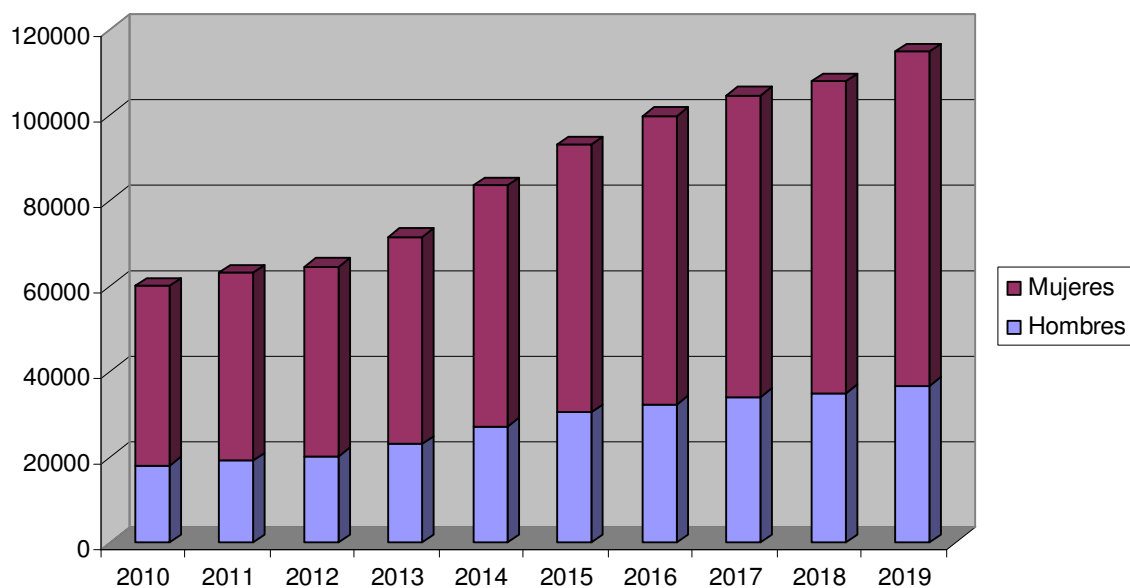
Las altas tasas de parcialidad en la contratación es uno de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino. Una parcialidad que es mayoritariamente involuntaria y que, en opinión de CCOO, esconde una realidad injusta; es prioritario romper con el mito de que la jornada a tiempo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

- El 24,9% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 7,7% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 17,2 puntos.
- De las 45.100 personas que trabajan a jornada parcial, 33.300 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

Año	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2019	36653	78249	114902
2018	34876	73050	107926
2017	34116	70541	104657
2016	32389	67390	99779
2015	30414	62708	93122
2014	27031	56452	83483
2013	22954	48589	71543
2012	20173	44480	64653
2011	19029	43963	62992
2010	18138	41919	60057

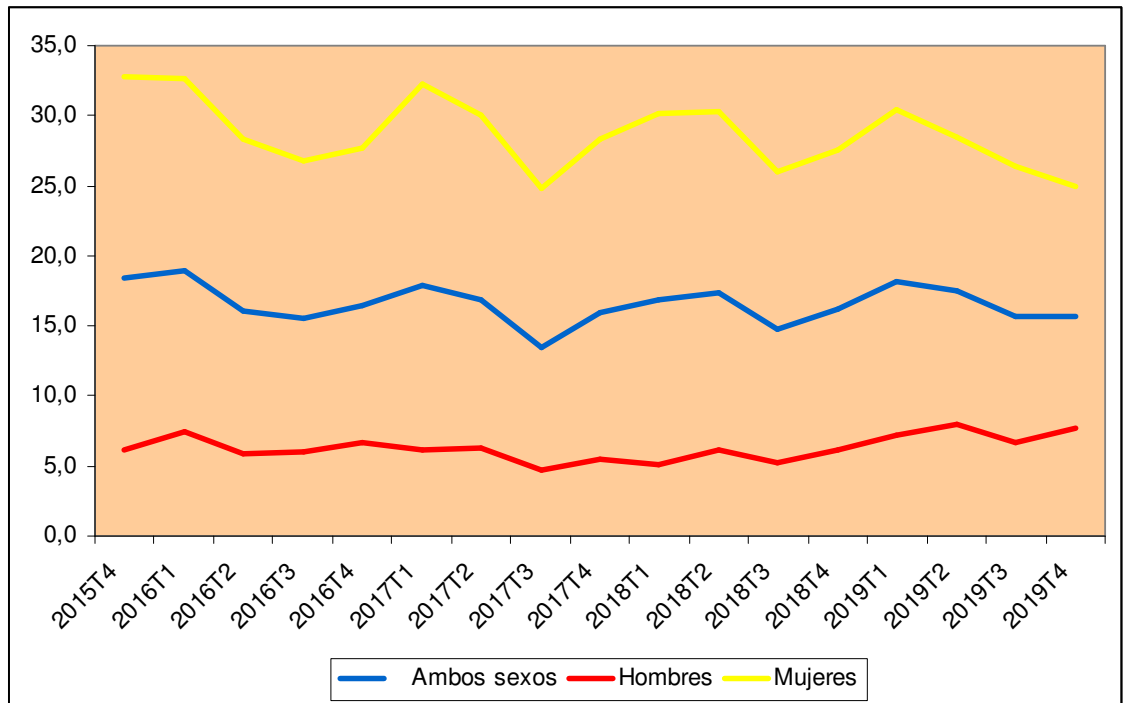
Jornada parcial por sexos y años.



Parcialidad por sexos

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
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
2016T4	16,4	6,6	27,7	21,1
2016T3	15,5	6,0	26,8	20,8
2016T2	16,1	5,9	28,4	22,5
2016T1	18,9	7,5	32,7	25,2
2015T4	18,4	6,2	32,8	26,6

Tasa Parcialidad por sexos Navarra



5 Brecha en salarios: menos remuneración, más vulnerabilidad

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.

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 e incidir en la negociación colectiva para eliminar las discriminaciones en las empresas, son objetivos prioritarios.

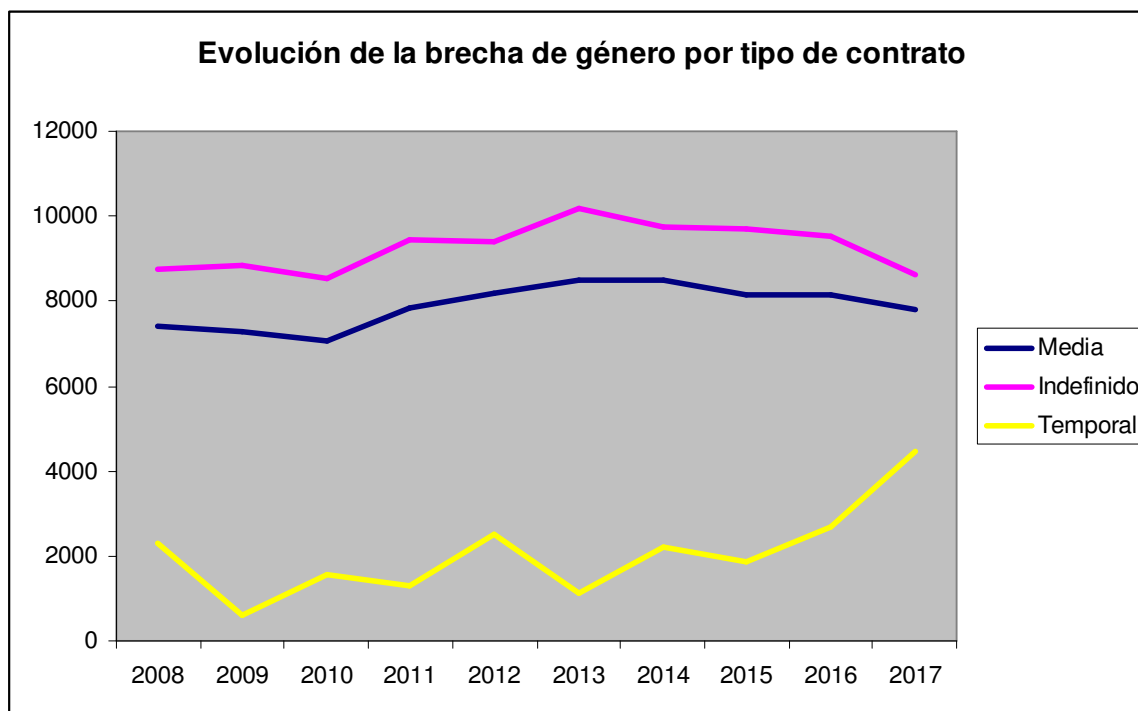
Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2017 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

- El salario medio anual de las mujeres navarras en 2017 (últimos datos disponibles) fue de 21.898,57 euros, mientras que el de los hombres fue de 29.699,10 euros. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 7.800 euros, un 26% menos.
- El salario medio anual femenino en Navarra representó el 73,7% del masculino. Navarra es la segunda comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Las mujeres cobran 7.800 euros menos que los hombres; si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 8.621 euros y si el contrato es temporal la brecha es de 4.441. La brecha salarial, en contratos temporales, ha aumentado desde el inicio de la crisis de forma notable.
- Con datos de 2017 (últimos disponibles) el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 28.192 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 17.263 euros.

Brecha de género por año y tipo de contrato

Año	Media	Indefinido	Temporal
2017	7800,53	8621,89	4441,11
2016	8152,99	9537,29	2672,91
2015	8164,29	9715,85	1877,29
2014	8496,64	9752,67	2188,6
2013	8483,72	10184,23	1121,73
2012	8170,67	9414,83	2518,05
2011	7857,24	9435,78	1311,72
2010	7055,34	8542,99	1568,15
2009	7268,22	8851,02	607,96
2008	7422,99	8756,23	2312,57

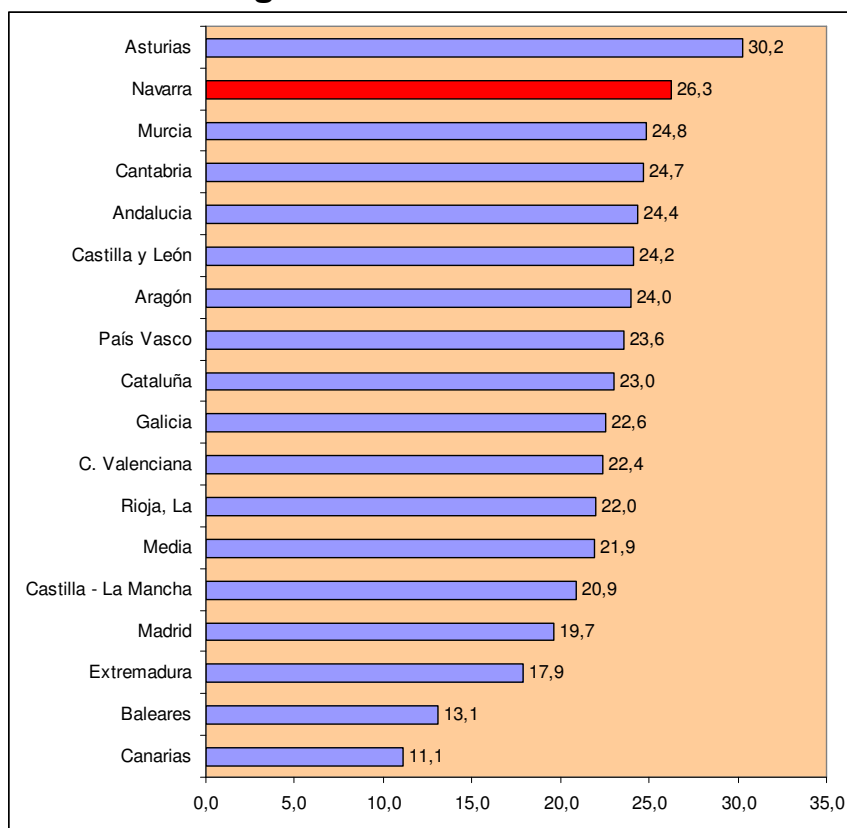
- Tal y como se ve en la tabla anterior y en el siguiente gráfico es en los contratos temporales donde más sube la brecha salarial entre mujeres y hombres, produciéndose así un efecto doblemente negativo; las mujeres son quienes más contratos temporales firman y a la vez cobran cada día menos respecto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



Salario medio anual por sexo y CCAA. 2017.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	€	%
Asturias	23.609,67	19.426,48	27.849,00	8.422,52	30,2
Navarra	26.329,79	21.898,57	29.699,10	7.800,53	26,3
Murcia	21.309,22	18.048,37	24.009,22	5.960,85	24,8
Cantabria	22.390,40	19.012,20	25.249,94	6.237,74	24,7
Andalucía	21.404,28	18.287,29	24.175,52	5.888,23	24,4
Castilla y León	21.846,88	18.796,93	24.782,80	5.985,87	24,2
Aragón	23.039,94	19.677,22	25.878,46	6.201,24	24
País Vasco	28.204,49	24.165,97	31.618,97	7.453,00	23,6
Cataluña	25.180,45	21.801,47	28.323,31	6.521,84	23
Galicia	21.605,88	18.833,53	24.321,64	5.488,11	22,6
C. Valenciana	21.362,39	18.523,81	23.867,74	5.343,93	22,4
Rioja, La	22.234,21	19.353,55	24.820,49	5.466,94	22
Media	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,9
Castilla - La Mancha	21.033,32	18.327,35	23.160,99	4.833,64	20,9
Madrid	27.089,12	24.029,31	29.910,43	5.881,12	19,7
Extremadura	19.672,40	17.722,29	21.585,18	3.862,89	17,9
Baleares	22.036,46	20.465,58	23.538,43	3.072,85	13,1
Canarias	20.185,33	18.917,73	21.291,66	2.373,93	11,1

Brecha de género en salarios. CCAA. 2017



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017

- 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

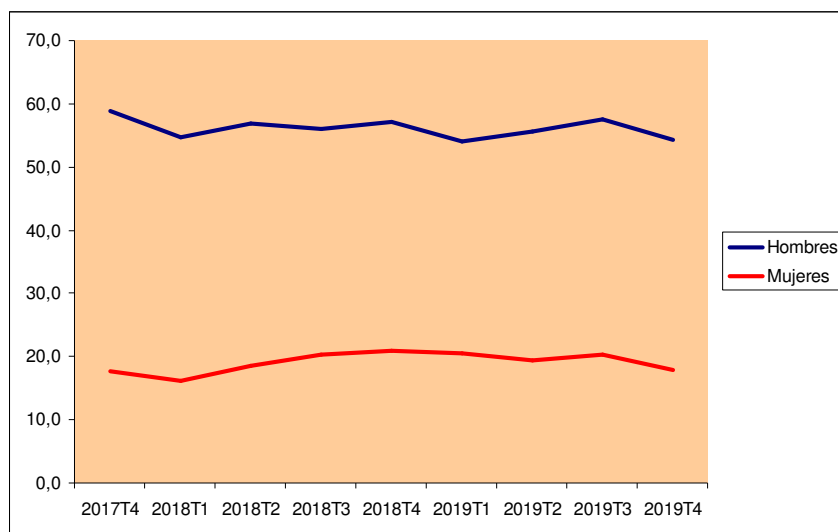
La incorporación de la mujer al sector industrial, donde existen los salarios más altos, vive un estancamiento considerable pese a los esfuerzos que se hacen, incluso en este último trimestre ha ido a peor.

- En la industria navarra el salario medio es de 30.783 euros y en el sector servicios es de 24.145 euros.
- Como se ve en siguiente tabla las mujeres de forma muy mayoritaria están ocupadas en el sector servicios. 112.900 mujeres trabajan en servicios frente a las 17.800 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. En miles

Trimestre	Industria		Servicios	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
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
2017T4	58,9	17,6	70,2	105,4

Personas ocupadas en la Industria por sexos



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

	Hombres	Mujeres
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 13,3, una caída de tres puntos que dificulta la lucha contra la brecha de género en salarios.

7. Parcialidad en mujeres 50 a 64 años

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.

Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes, la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2019, la tasa de parcialidad fue para los hombres del 3,55% y para las mujeres del 21,31% en la franja de edad 50-64 años.

Así la brecha de género, con datos del cuarto trimestre de este año, es de 17,9 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 8 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.

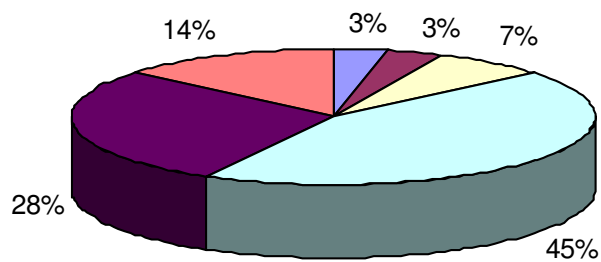
Tasa de parcialidad y brecha en contratos parciales en mujer de 50-64 años

	Personas con contrato parcial			Tasa parcialidad (%)			Brecha
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
2009	876	6905	7781	2,3	27,39	12,3	25,09
2012	2031	10210	12241	5,15	31,71	17,09	26,56
2015	2203	10548	12751	5,35	32,17	17,24	26,82
2019	1828	8681	10509	3,35	21,31	11,40	17,9

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

De las 8.681 mujeres de 50 a 64 años que tienen una jornada parcial, 3.934 la tienen por no haber podido encontrar otro trabajo a jornada completa, es decir que el 44% sufre lo que se llama subempleo.

Motivos de la Jornada Parcial en hombres y mujeres de 50 a 64 años en Navarra



- Enfermedad o incapacidad propia
- Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores
- Otras obligaciones familiares o personales
- No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
- No querer un trabajo de jornada completa
- Otras razones

8. Brecha en pensiones

Así pues la brecha salarial, la brecha en temporalidad 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 provoca que los ingresos de una mujer por pensiones sean 539 euros menos que el de los hombres, un 38%.

	Hombres	Mujeres	Brecha
	Pensión media	Pensión media	
2005	853,59	494,97	358,62
2006	907,62	524,40	383,22
2007	961,62	551,99	409,63
2008	1.027,26	589,69	437,57
2009	1.078,39	621,13	457,26
2010	1.119,36	644,65	474,71
2011	1.159,24	665,88	493,36
2012	1.199,84	690,14	509,70
2013	1.234,82	716,71	518,11
2014	1.258,29	732,37	525,92
2015	1.285,69	751,08	534,61
2016	1.311,07	772,20	538,87
2017	1.335,00	793,16	541,84
2018	1.377,28	835,12	542,16
2019	1.414,71	875,02	539,69

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSS (datos a 31 de diciembre de 2019)

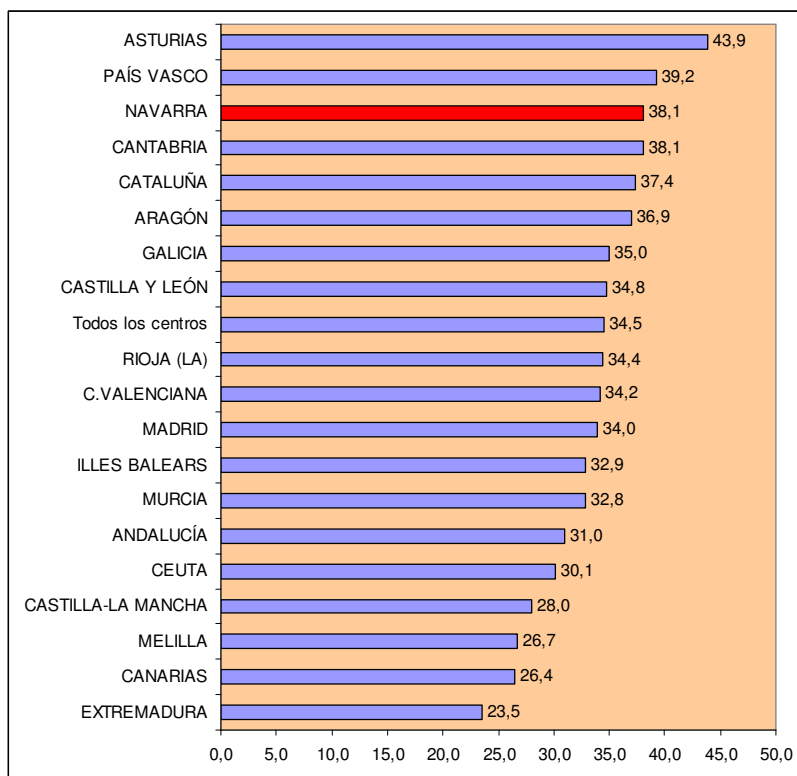
- Navarra es la tercera comunidad con mayor brecha salarial en pensiones entre hombres y mujeres. En Navarra la pensión de una mujer tiene que crecer un 38% para equipararse a la de un hombre. En el momento de la jubilación es cuando aparece las consecuencias de la suma de todas las brechas.

Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje

CCAA	Mujer	Hombre	Brecha	%
Asturias	847,89	1.511,39	663,50	43,9
País Vasco	943,26	1.551,72	608,46	39,2
Navarra	876,14	1.415,75	539,61	38,1
Cantabria	809,90	1.307,58	497,68	38,1
Cataluña	815,07	1.301,92	486,85	37,4
Aragón	814,53	1.291,66	477,13	36,9
Galicia	677,73	1.042,91	365,18	35,0
Castilla y León	773,49	1.185,58	412,09	34,8
Media	794,94	1.213,64	418,70	34,5
La Rioja	774,88	1.181,15	406,27	34,4
C.Valenciana	735,44	1.117,86	382,42	34,2
Madrid	941,15	1.425,57	484,42	34,0
Illes Balears	753,39	1.122,15	368,76	32,9
Murcia	708,37	1.054,36	345,99	32,8
Andalucía	732,84	1.061,66	328,82	31,0
Ceuta	834,33	1.193,61	359,28	30,1
Castilla- La Mancha	757,06	1.051,53	294,47	28,0
Melilla	805,34	1.099,34	294,00	26,7
Canarias	773,44	1.051,39	277,95	26,4
Extremadura	714,69	934,77	220,08	23,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo (datos a 31-12-19)

Brecha salarial CCAA. 2019



9. Planes de igualdad en las empresas

El pasado 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 de cincuenta o más trabajadores, 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 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 más de la mitad lo incumplen.

Implantación paulatina llegando a las empresas de 50 o más personas en 2022. Entre las novedades que ha introducido 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.

Así, el 7 de marzo de 2020 deberán contar con uno las 123 empresas navarras de más de 150 trabajadores y trabajadoras, y sin embargo, según nuestros cálculos sólo un 8% de estas empresas lo tienen.

En total serán 445 empresas en Navarra, incluidas las Administraciones Públicas, de las que actualmente sólo el 4% cuentan con estos Planes que tratan de diagnosticar los problemas de igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo y de establecer medidas para que esta igualdad sea un hecho

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.

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. “varada”

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.

El Sindicato ha elaborado una sencilla guía para explicar las novedades normativas que ha introducido el Gobierno en 2019 en la Ley de Igualdad, respecto a a los planes de igualdad así como los pasos a seguir y criterios a la hora de negociar los Planes de Igualdad en los centros de trabajo.

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

Pese a la mejora relativa de la economía y el empleo, las diferentes brechas de género siguen siendo patentes en Navarra. Como se ha puesto de manifiesto en este informe 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 V Plan de Empleo que se ha comenzado a negociar en el marco del Consejo del Diálogo social, presentaremos 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.

Los planes de igualdad son, por lo tanto, obligatorios según la legislación estatal, pero sólo en empresas de 50 o más trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, según nuestros cálculos únicamente un 8% de estas empresas lo han implantado y registrado.

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 empresarios:

- ✓ 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

Entendemos la escuelas como un lugar donde trabajar valores de igualdad, respeto y tolerancia por lo que pedimos integrar el programa SKOLAE en todas las etapa educativas del Sistema Educativo, también en la Formación Profesional.

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.

Introducir la **figura de Técnica 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.