

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

Lan merkatuan emakumeek pairatzen duten egoerari buruzko analisia.

Febrero 2019/2019ko otsaila



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 | 7 |
| 5.- Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad | 9 |
| 6.- Parcialidad en mujeres 50 a 64 años | 11 |
| 7. Brecha en pensiones | 13 |
| 8.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad | 15 |

1 ■ Introducción

Los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2018 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 39% menor que la de un hombre. Concretamente cobra 542 euros menos.

En Navarra por ejemplo la tasa de parcialidad en el cuarto trimestre del año 2018, seguía siendo del 12,4%, aun por encima de las cifras que se daban en 2009.

Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2018, la tasa de parcialidad fue para los hombres de 3,9% y para las mujeres del 22,87% en la franja de edad 50-64 años. Y la doble precariedad simbolizada en los contratos temporales y parciales son firmados mayoritariamente por mujeres, en concreto 15.950 mujeres trabajan en esta situación a 31 de diciembre de 2018.

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 termino 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 2018. 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 desempleo</i> | 1,85 | Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 1,85 puntos superior. |
|----------------------------|-------------|---|

| | | |
|----------------------------|------------|---|
| <i>Brecha de actividad</i> | 8,7 | La tasa de actividad de las mujeres es 8,7 puntos inferior a la de los hombres. La brecha ha crecido desde finales de 2016. |
|----------------------------|------------|---|

| | | |
|------------------------------|-------------|--|
| <i>Brecha de parcialidad</i> | 22,8 | Con una tasa de parcialidad 22 puntos superior que los hombres, 32.877 mujeres tienen un empleo a jornada parcial. |
|------------------------------|-------------|--|

| | | |
|------------------------|--------------|--|
| <i>Brecha salarial</i> | 28,02 | Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 28,4%. |
|------------------------|--------------|--|

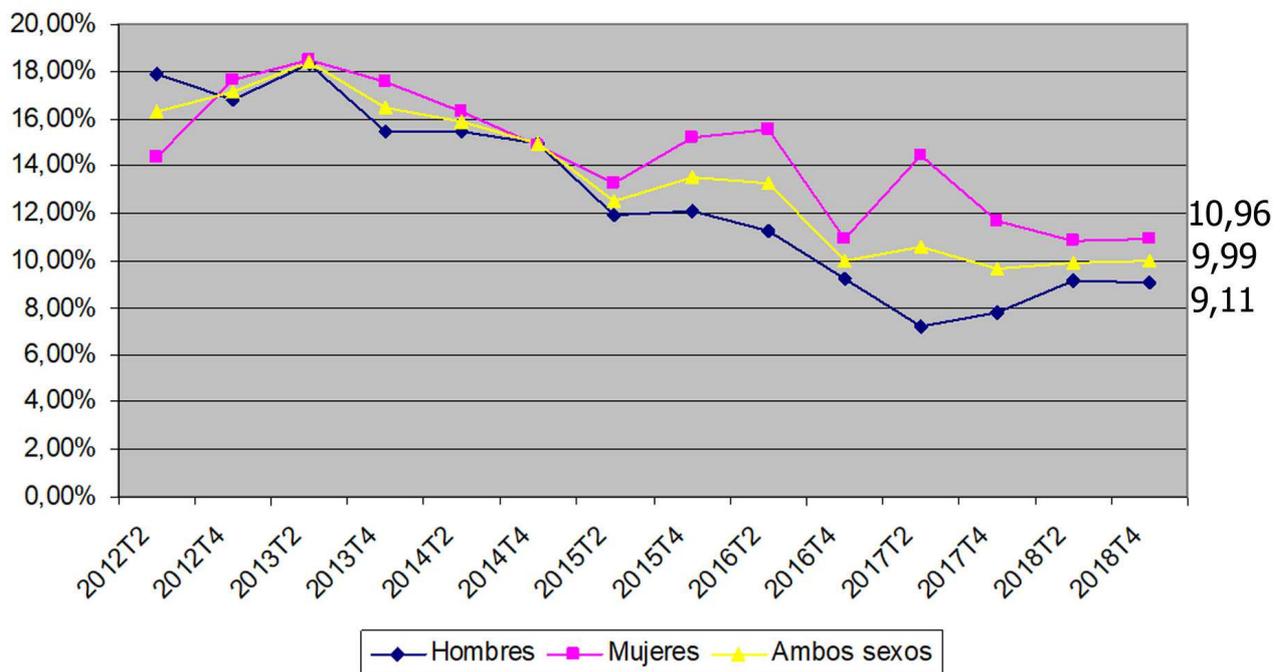
| | | |
|-------------------------|--------------|--|
| <i>Brecha pensiones</i> | 39,36 | Para equiparar la pensión de una mujer a la de un hombre, estas tendrían que crecer un 39,36%. |
|-------------------------|--------------|--|

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

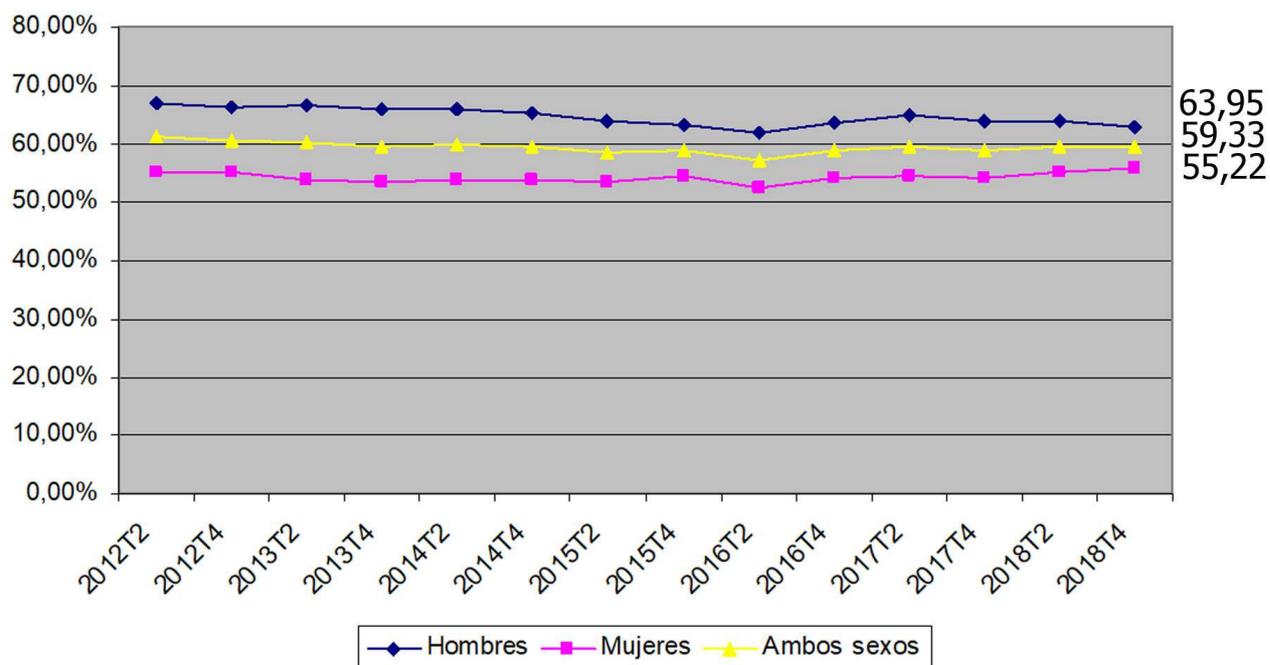
El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo y temporalidad más elevadas.

- La brecha en la tasa de paro sigue siendo considerable. Mientras que la tasa de las mujeres está en el 10,96%, la de los hombres está en 9,11%. Con una brecha de 1,85 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 55,22% frente al 63,95% de los hombres, con una brecha de género de 8,7 puntos.

Tasa de paro por sexo



Tasa de actividad



- Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 25,79% frente al 22,44% de los hombres, con una brecha de género de 2,3 puntos.

| Año | Hombres | Mujeres | Ambos sexos |
|------|---------|---------|-------------|
| 2009 | 21,55% | 28,21% | 24,62% |
| 2010 | 22,77% | 27,63% | 25,05% |
| 2011 | 22,11% | 27,33% | 24,60% |
| 2012 | 16,11% | 24,39% | 20,08% |
| 2013 | 19,04% | 23,20% | 21,03% |
| 2014 | 21,38% | 28,09% | 24,68% |
| 2015 | 22,64% | 30,43% | 26,41% |
| 2016 | 21,48% | 28,48% | 24,88% |
| 2017 | 22,21% | 24,09% | 23,11% |
| 2018 | 22,44% | 25,79% | 24,11% |

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 27,55% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 6,07% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 21,4 puntos.
- Las mujeres navarras, en este caso, se encuentran en una situación más desfavorable que en el resto del Estado, ya que la brecha de género en parcialidad alcanza los 17 puntos de media.
- De las 47.058 personas que trabajan a jornada parcial, 32.877 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.

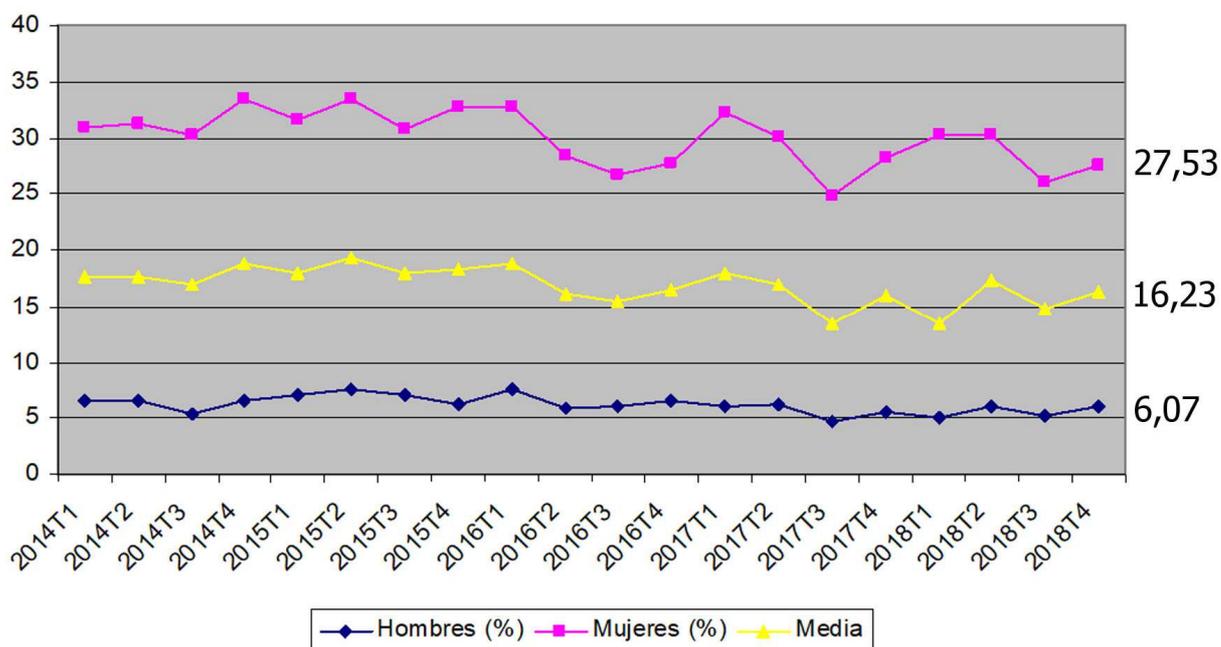
Las asalariadas con contrato temporal y a tiempo parcial son mujeres, según datos de afiliación a la seguridad social de diciembre de 2018:

- En el extremo de la precariedad, se encuentran las mujeres que tienen un contrato temporal y parcial a la vez, en Navarra las mujeres en esta situación, con datos de diciembre de 2018, son ya 15.950, mientras que 8.900 son hombres, un 64% frente a un 36%.

Parcialidad por sexos

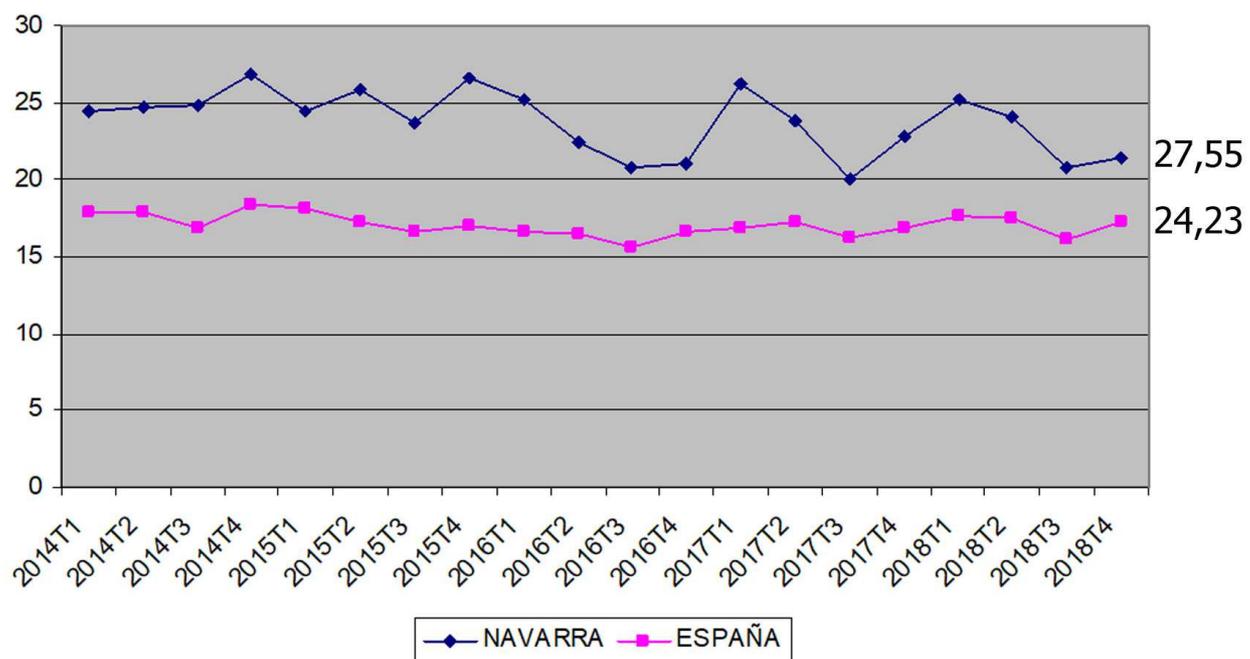
| | NAVARRA | | | ESPAÑA | | |
|--------|-------------|-------------|-------|-------------|-----------|-------|
| | Hombres (%) | Mujeres (%) | Dif | Hombres (%) | Mujer (%) | Dif |
| 2014T1 | 6,6 | 31 | 24,4 | 7,97 | 25,89 | 17,92 |
| 2014T2 | 6,5 | 31,2 | 24,7 | 8,25 | 26,11 | 17,86 |
| 2014T3 | 5,4 | 30,2 | 24,8 | 7,38 | 24,25 | 16,87 |
| 2014T4 | 6,6 | 33,4 | 26,8 | 7,64 | 26,09 | 18,45 |
| 2015T1 | 7,1 | 31,6 | 24,5 | 8,01 | 26,14 | 18,13 |
| 2015T2 | 7,5 | 33,4 | 25,9 | 7,96 | 25,18 | 17,22 |
| 2015T3 | 7,1 | 30,8 | 23,7 | 7,75 | 24,33 | 16,58 |
| 2015T4 | 6,2 | 32,8 | 26,6 | 7,95 | 25,02 | 17,07 |
| 2016T1 | 7,5 | 32,7 | 25,2 | 8,13 | 24,81 | 16,68 |
| 2016T2 | 5,9 | 28,4 | 22,5 | 7,79 | 24,3 | 16,51 |
| 2016T3 | 6 | 26,8 | 20,8 | 7,44 | 23,11 | 15,67 |
| 2016T4 | 6,6 | 27,7 | 21,1 | 7,71 | 24,38 | 16,67 |
| 2017T1 | 6,1 | 32,3 | 26,2 | 7,9 | 24,79 | 16,89 |
| 2017T2 | 6,3 | 30,1 | 23,8 | 7,39 | 24,69 | 17,3 |
| 2017T3 | 4,7 | 24,8 | 20,1 | 6,94 | 23,21 | 16,27 |
| 2017T4 | 5,5 | 28,3 | 22,8 | 7,09 | 23,93 | 16,84 |
| 2018T1 | 5,1 | 30,31 | 25,21 | 6,9 | 24,49 | 17,59 |
| 2018T2 | 6,09 | 30,22 | 24,13 | 7,03 | 24,5 | 17,47 |
| 2018T3 | 5,21 | 26,03 | 20,82 | 6,55 | 22,73 | 16,18 |
| 2018T4 | 6,07 | 27,55 | 21,48 | 6,9 | 24,23 | 17,33 |

Tasa Parcialidad por sexos Navarra



- En la comparación entre la brecha en parcialidad que se da en Navarra y la media estatal, Navarra sale peor parada. Con datos de diciembre del 2018 si las mujeres navarras tenían un 27,55% de parcialidad, en el Estado siendo alto este porcentaje era menor que en Navarra, concretamente el 24,23%.

Comparativa brecha de género Navarra-media estatal



5 Brecha en el salario: 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, incidir en la negociación colectiva para eliminar las discriminaciones en las empresas, son objetivos prioritarios.

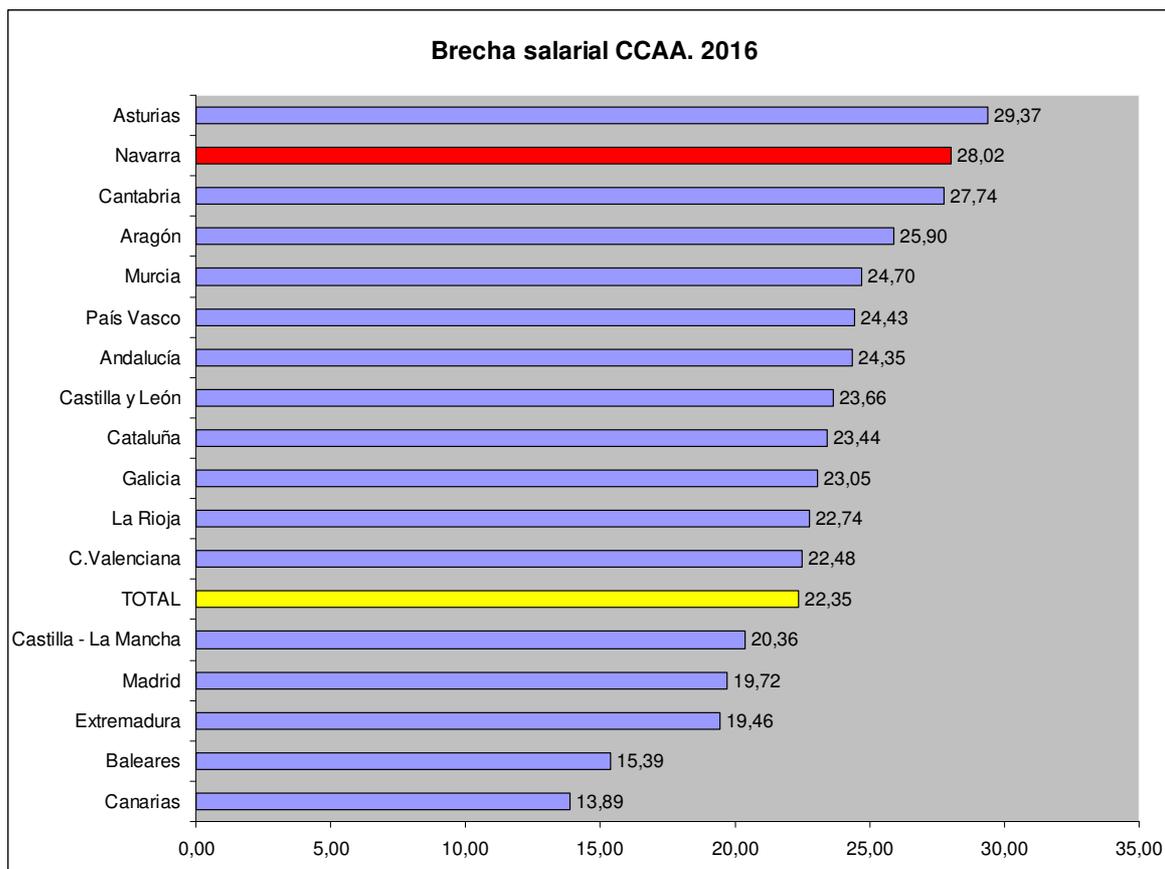
Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2016 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

- El salario medio anual de las mujeres navarras en 2016 (últimos datos disponibles) fue de 20.946 euros, mientras que el de los hombres fue de 29.098 euros. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 8.152 euros, un 28% menos.
- El salario medio anual femenino en Navarra representó el 71,9% del masculino, mientras que en el conjunto de España representó el 77,6%.
- Navarra es la segunda comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. En España el salario medio anual de las mujeres debe incrementarse en un 22,3% para equipararse al de un hombre, en Navarra la cifra asciende al 28%.

Salario medio anual por sexo y CCAA. 2016.

| | Mujeres | Hombres | Brecha | Brecha (%) |
|----------------------|------------------|------------------|-----------------|--------------|
| TOTAL | 20.131,41 | 25.924,43 | 5.793,02 | 22,35 |
| Andalucía | 18.177,37 | 24.026,82 | 5.849,45 | 24,35 |
| Aragón | 18.766,21 | 25.326,91 | 6.560,70 | 25,90 |
| Asturias | 19.077,92 | 27.010,87 | 7.932,95 | 29,37 |
| Baleares | 19.702,60 | 23.286,85 | 3.584,25 | 15,39 |
| Canarias | 18.211,44 | 21.149,44 | 2.938,00 | 13,89 |
| Cantabria | 18.216,84 | 25.210,05 | 6.993,21 | 27,74 |
| Castilla y León | 18.662,42 | 24.445,65 | 5.783,23 | 23,66 |
| Castilla - La Mancha | 18.213,71 | 22.871,41 | 4.657,70 | 20,36 |
| Cataluña | 21.110,34 | 27.572,76 | 6.462,42 | 23,44 |
| C.Valenciana | 18.349,52 | 23.672,18 | 5.322,66 | 22,48 |
| Extremadura | 17.360,28 | 21.554,75 | 4.194,47 | 19,46 |
| Galicia | 18.294,47 | 23.774,21 | 5.479,74 | 23,05 |
| Madrid | 23.371,33 | 29.111,20 | 5.739,87 | 19,72 |
| Murcia | 18.033,05 | 23.947,99 | 5.914,94 | 24,70 |
| Navarra | 20.946,00 | 29.098,99 | 8.152,99 | 28,02 |
| País Vasco | 23.428,18 | 31.001,21 | 7.573,03 | 24,43 |
| La Rioja | 19.047,20 | 24.653,37 | 5.606,17 | 22,74 |

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016

6. 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.

En Navarra por ejemplo la tasa de parcialidad en el cuarto trimestre del año 2018, seguía siendo del 12,4%, aun por encima de las cifras que se daban en 2009.

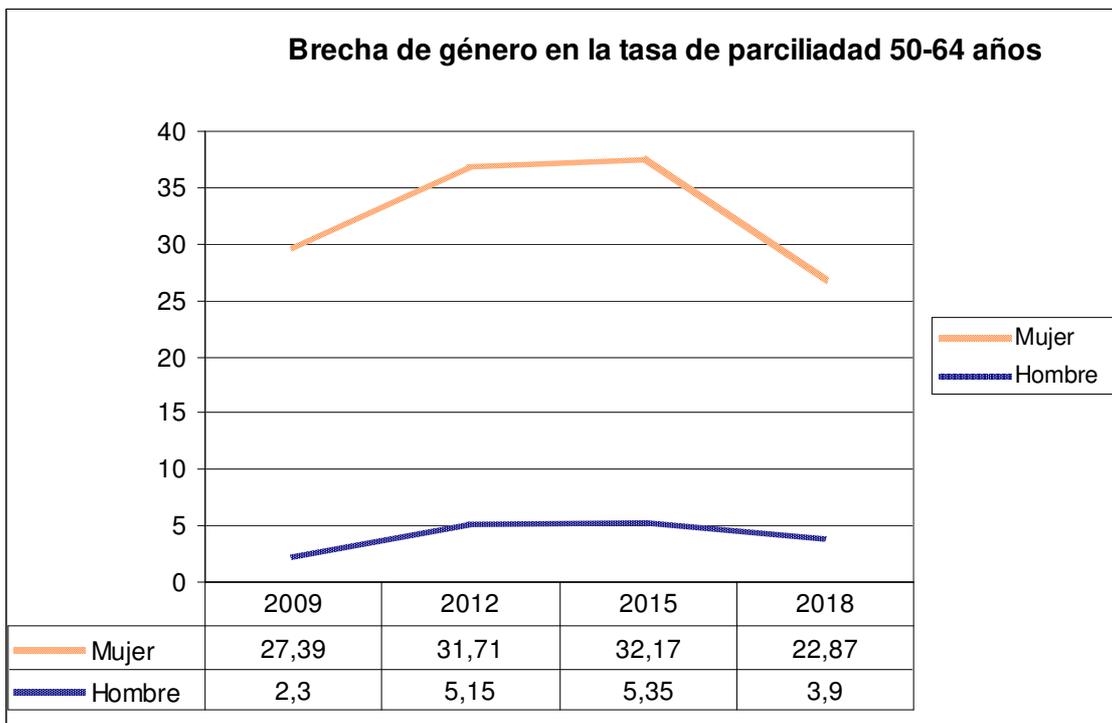
Además, tal y como ya lo venimos concretando en diversos informes la brecha en la parcialidad es evidente. En el cuarto trimestre de 2018, la tasa de parcialidad fue para los hombres del 3,9% y para las mujeres del 22,87% en la franja de edad 50-64 años.

Así la brecha de género, con datos del cuarto trimestre de este año, es de 18,9 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.

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

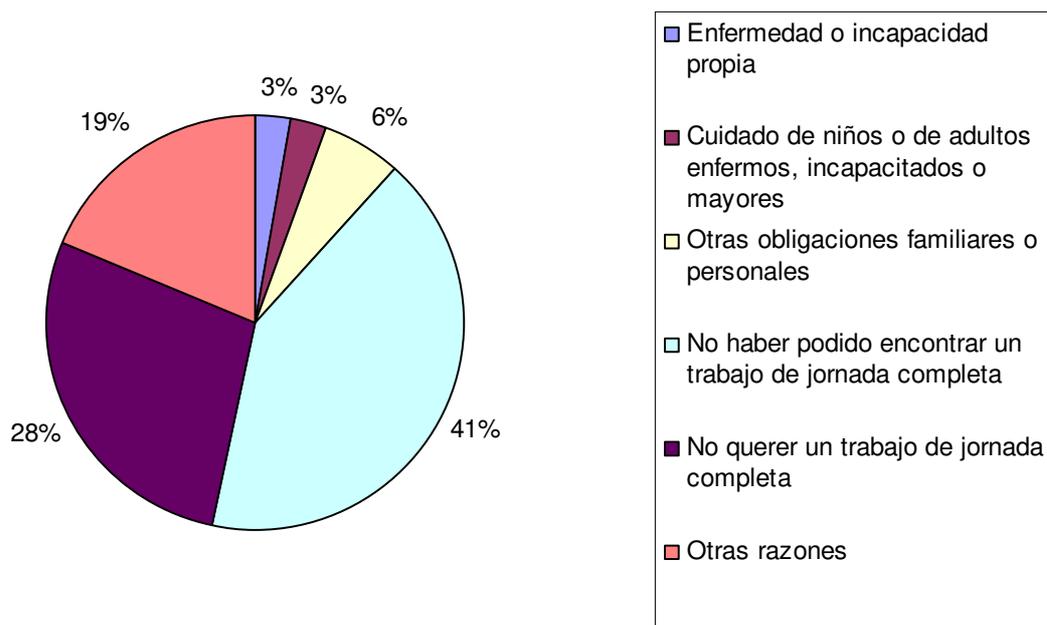
| | Personas con contrato parcial | | | Tasa parcialidad (%) | | | Brecha |
|------|-------------------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | |
| 2009 | 876 | 6905 | 7781 | 2,3 | 27,39 | 12,3 | 25,09 |
| 2012 | 2031 | 10210 | 12241 | 5,15 | 31,71 | 17,09 | 26,56 |
| 2015 | 2203 | 10548 | 12751 | 5,35 | 32,17 | 17,24 | 26,82 |
| 2018 | 1870 | 8931 | 10801 | 3,9 | 22,87 | 12,41 | 18,97 |

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



De las 8.930 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 41% sufre lo que se llama subempleo.

Motivos de la jornada parcial en mujeres de 50 a 64 años. Navarra



7. 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 542 euros menos que el de los hombres, un 40%.

| | 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 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSS (datos a 31 de diciembre de 2018)

- Navarra es la cuarta comunidad con mayor brecha salarial en pensiones entre hombres y mujeres. En Navarra la pensión de una mujer tiene que crecer un 39% 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

| | Hombre Pensión media | Mujer Pensión media | Dif (€) | Dif % |
|-----------------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------------|
| ASTURIAS | 1.472,41 | 804,82 | 667,59 | 45,34 |
| PAÍS VASCO | 1.512,03 | 895,07 | 616,96 | 40,80 |
| CANTABRIA | 1.270,73 | 769,51 | 501,22 | 39,44 |
| NAVARRA | 1.377,28 | 835,12 | 542,16 | 39,36 |
| CATALUÑA | 1.266,99 | 779,40 | 487,59 | 38,48 |
| ARAGÓN | 1.254,35 | 775,55 | 478,80 | 38,17 |
| CASTILLA Y LEÓN | 1.147,93 | 735,72 | 412,21 | 35,91 |
| GALICIA | 1.009,05 | 647,13 | 361,92 | 35,87 |
| Media | 1.179,14 | 758,63 | 420,51 | 35,66 |
| RIOJA (LA) | 1.143,28 | 739,83 | 403,45 | 35,29 |
| MADRID | 1.389,38 | 899,25 | 490,13 | 35,28 |
| C.VALENCIANA | 1.084,86 | 702,72 | 382,14 | 35,22 |
| BALEARES | 1.089,75 | 721,33 | 368,42 | 33,81 |
| MURCIA | 1.020,50 | 676,11 | 344,39 | 33,75 |
| ANDALUCÍA | 1.030,18 | 700,49 | 329,69 | 32,00 |
| CEUTA | 1.159,00 | 790,92 | 368,08 | 31,76 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 1.017,52 | 721,75 | 295,77 | 29,07 |
| CANARIAS | 1.021,07 | 739,69 | 281,38 | 27,56 |
| MELILLA | 1.055,72 | 766,92 | 288,80 | 27,36 |
| EXTREMADURA | 903,85 | 683,19 | 220,66 | 24,41 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo (datos a 31 de diciembre de 2018)

8 ■ 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 trabajadoras de los servicios y en trabajados no cualificados. Es decir, en los dos extremos: en las ocupaciones muy cualificadas y en las menos cualificadas. Los hombres se distribuyen más homogéneamente, destacando el peso de los oficios y trabajadores cualificados de la industria y construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria

Sin embargo, hay instrumentos para corregir esa situación. Recientemente en Islandia han puesto en marcha una ley que obliga a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres. Allí han creado un certificado de igualdad salarial para demostrar que se paga lo mismo a las personas que trabajan con roles similares. 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 Plan de Empleo, CCOO de Navarra presentó diferentes propuestas encaminadas a fortalecer los planes de igualdad en las empresas. Varias de ellas fueron incorporadas al documento de políticas activas de empleo del Gobierno de Navarra. Pero la legislación estatal puede ir más allá, si queremos que la lucha contra la desigualdad sea efectiva.

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 en Navarra en materia de igualdad y de limitación de la temporalidad y parcialidad.

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 más de 250 trabajadoras y trabajadores.

En todo caso al no haber obligación de registrar estos planes en la herramienta existente, ni al haber un régimen sancionador muchas empresas incumplen la legislación. De hecho el Ayuntamiento de Pamplona carece de un Plan de Igualdad para su plantilla, a pesar de contar con más de 600 personas en plantilla.

1. Acceso al empleo y contratación

- Combatir el abuso y el uso fraudulento de la contratación temporal y a tiempo parcial en las mujeres, con el objetivo de aumentar su participación en el empleo estable.
- Modificar el régimen del contrato a tiempo parcial, para garantizar una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo.
- 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.
- Fomentar el **emprendimiento femenino** apoyando la generación de ideas de mujeres emprendedoras y la puesta en marcha de sus proyectos empresariales.

2. Clasificación y promoción profesional

- Obligación legal de revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres, para romper el techo de cristal y el suelo pegajoso.

- Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.

3. Brecha salarial

- Aprobar una ley de igualdad salarial siguiendo el ejemplo del Gobierno de Islandia.
- Garantizar la transparencia salarial.
- Regulación legal del concepto de trabajo de igual valor, dotándolo de transparencia y seguridad jurídica, y teniendo en cuenta, a tal efecto, las recomendaciones internacionales sobre dicho concepto.
- Mejorar las actuales competencias de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) en materia de igualdad y garantizar su derecho a recibir información periódica sobre retribuciones salariales de mujeres y hombres. Igualmente debe informarse de la distribución de hombres y mujeres y su número en los distintos grupos profesionales, niveles y, en caso de mantenerse, categorías y puestos de trabajo.
- Necesidad de establecer una periodicidad en el análisis de la brecha entre la masculinización y la feminización de los complementos salariales.
- Actuar en pluses y complementos no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas.
- Garantizar las **auditorías salariales** con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, definiendo por norma legal su obligatoriedad, contenido y alcance.
- Ley de igualdad retributiva.
- Modificar el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de que empresas con más de 50 personas en plantilla estén obligadas a realizar y acordar un Plan de Igualdad.
- 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.
- Aumentar la **actividad inspectora** y endurecimiento de las sanciones por incumplimientos en obligaciones de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la vulneración de los derechos de maternidad y paternidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.