

#CorresponsablesParaGanarMás

ANÁLISIS GRÁFICO DE LA SITUACIÓN  
**DE LA MUJER**  
EN EL MUNDO DEL TRABAJO



LAN MERKATUAK EMAKUMEEN  
**PAIRATZEN DUTEN**  
EGOERARI BURUZKO ANALISIA

FEBRERO 2024 OTSAILA

COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA | NAFARROAKO LANGILE KOMISIOAK

# Índice

---

<b>1.</b> Introducción	<b>3</b>
<b>2.</b> Principales resultados	<b>9</b>
<b>3.</b> Aumenta la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad	<b>11</b>
<b>4.</b> Brecha en la jornada laboral: la alta parcialidad femenina se mantiene	<b>16</b>
<b>5.</b> Brecha en el salario: diferente remuneración especialmente en contratos indefinidos	<b>20</b>
<b>6.</b> Segregación ocupacional. La mujer menos presente en la industria	<b>24</b>
<b>7.</b> Brecha de género en pensiones	<b>27</b>
<b>8.</b> Condiciones de vida	<b>30</b>
<b>9.</b> Cuidados	<b>33</b>
<b>10.</b> Planes de Igualdad en las empresas	<b>37</b>
<b>11.</b> CCOO exige medidas decididas contra la desigualdad	<b>42</b>



**1.**

**Introducción**

# 1. Introducción

Tras la ola igualitaria de la última década, los cambios normativos han venido a reforzar la agenda feminista. Son muchos los avances logrados en el ámbito del diálogo social que han ayudado a corregir, aunque sea tímidamente, la enorme brecha de género que existe en el ámbito laboral.

Así mismo, el decreto de acreditación de los servicios sociales, aprobado en el año 2022 a nivel estatal y el 5 de abril del 2023 en el caso de Navarra, vino a reforzar la importancia de los cuidados y del sistema autonómico para la dependencia.

Estos dos elementos hay que tenerlos en cuenta por que las mejoras sociales y legislativas tienen un mayor impacto entre las mujeres. Son las trabajadoras las que más sufren la precariedad y los bajos salarios y son las mujeres las que cargan con los cuidados, por lo que cualquier mejora en esos aspectos tiene una

**“LAS MEJORAS SOCIALES Y LEGISLATIVAS TIENEN UN MAYOR IMPACTO EN LAS MUJERES”**

incidencia directa en la calidad de vida de las mujeres.

La reforma laboral, la subida del SMI, la mejora de las condiciones de las empleadas de hogar y la revalorización de las pensiones son decisiones que han beneficiado sobre todo a las mujeres. En este sentido el diálogo social, la movilización y la presión de CCOO y el compromiso del Gobierno de España han sido fundamentales en este nuevo escenario.

Aun y todo las mujeres siguen sufriendo brechas de género muy acusadas en diferentes ámbitos. La desigualdad de género en el trabajo se mantiene a lo largo de los años, es estructural y por lo tanto se cronifica.

El presente informe tiene como objetivo presentar una radiografía de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Navarra. La situación socio laboral 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, en algunas áreas mayor siniestralidad laboral y peores pensiones.

Estas brechas incluso afectan a las condiciones de vida, entendidas estas como



la pobreza, la soledad o la exclusión social.

La combinación de algunos de estos factores apuntados 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: jornadas parciales, 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.

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.

A partir de este mismo año, el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra ha anunciado la gratuidad del ciclo público de 0 a 3 años. Sin duda medidas como estas ayudan a mejorar esa situación de desigualdad para las mujeres.

Navarra, además, es la CCAA con mayor brecha de género en salarios. Una mujer cobra 6.834 euros menos que un hombre. Esa enorme e injusta diferencia

**“LAS TAREAS DE  
CONCILIACIÓN Y CUIDADOS  
NO DEBEN  
SER EXCLUSIVAS DE  
LAS MUJERES”**

no termina de corregirse de forma clara.

La brecha de género se explica por tres componentes:

- La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
- La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación), terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos



se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.

■ La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género: retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

**“LA PENSIÓN DE UNA MUJER ES UN 36% MENOR A LA DE UN HOMBRE, 613 EUROS MENOS”**

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural, educativa o en la desigual asunción de las tareas de cuidados que soportan las mujeres desde niñas, que les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales.

Urge tomar medidas, porque todas estas desigualdades que la mujer va arrastran-

do durante su vida laboral se trasladan con crudeza al momento de la pensión. La pensión de una mujer es un 36% menor que la de un hombre. Concretamente cobra 613 euros menos.

Se da la paradoja de que, mientras para las personas trabajadoras mejoran las condiciones salariales, no ocurre lo mismo con la brecha de género, que persiste en las pensiones y se mantiene por la tasa de parcialidad y temporalidad que soportan las mujeres.

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.

Prestigiar, tanto socialmente como salarialmente, los ámbitos de los cuidados resulta importante para luchar contra la precariedad, las brechas de género y la desigual integración de las mujeres en el mundo laboral.

Algo de tanta relevancia social como los cuidados no puede dejarse como un asunto privado, al margen del sistema, a resolver dentro de la familia según los medios económicos de que disponga cada cual. No puede quedar fuera de las políticas, las normas, los derechos laborales o los servicios públicos. Es, por



tanto, un asunto colectivo, político y social. De primer orden.

Los cuidados no pagados y las carencias del sistema no pueden seguir recayendo sobre las mujeres. Esto es un factor de desigualdad estructural y de ideología patriarcal.

En CCOO proponemos un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres. Sin embargo, consideramos que debe ser el Estado quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios al conjunto de la ciudadanía.

En pocas palabras: necesitamos inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno. Necesitamos un Sistema Estatal Público de Cuidados acordado y edificado mediante un Pacto social estatal e integral sobre las bases del diálogo social y la negociación colectiva.

El año pasado se reconoció el derecho a cobrar el paro a 6.600 empleadas de hogar y dispondrán de una protección legal completa como el resto de personas trabajadoras. Además, se reconoció el derecho de estas empleadas a la protección en materia de seguridad en el trabajo. Así mismo, también se aprobó un sistema de bonificaciones a las cotizaciones para

limitar el coste para quienes empleen a estas trabajadoras. En definitiva, se les brindó una protección laboral completa igualándolas con el resto de trabajadores corrigiendo así una discriminación que perpetuaba la desigualdad del colectivo de las empleadas de hogar respecto a otras trabajadoras y trabajadores, una desigualdad que respondía al estigma y la invisibilización de algunos empleos cuando son ejercidos mayoritariamente por mujeres.

Así pues, este informe refleja una situación de desigualdad crónica en el ámbito laboral, mejorada por las últimas conquistas de derechos y modificaciones legislativas pero todavía de forma insuficiente. Los planes de igualdad por ello son un instrumento fundamental para integrar en todas las empresas, de todos los tamaños y de todos los sectores la perspectiva de género y la igualdad.

**“NECESITAMOS INVERSIÓN, REDISTRIBUCIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y POLÍTICAS EFICACES SOSTENIDAS EN EL EMPLEO DIGNO”**



La figura de los planes de igualdad y su obligatoriedad para empresas de cincuenta o más personas trabajadoras se configura como el instrumento idóneo para la detección de situaciones de desigualdad fáctica no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Este diagnóstico facilita, en el seno de las empresas y mediante la negociación colectiva, establecer medidas específicas con el objetivo de corregir y eliminar dichas desigualdades.

Los planes de igualdad constituyen además una herramienta sindical clave para luchar contra la precarización de las relaciones laborales y el empobrecimiento de las mujeres favoreciendo, de este modo, el reparto justo de la riqueza en nuestra sociedad.

Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por ello las empresas tienen que introducir definitivamente y para siempre la perspectiva de género en su gestión y organización, como un derecho y como una oportunidad, para lo que son imprescindibles los planes de igualdad y el compromiso con ellos.

Por hacer más, las mujeres ganan menos. Esa sería la principal conclusión si analizamos salarios, cargas familiares y condiciones sociales de las mujeres trabajadoras.





# **2.**

## **Principales resultados**

## 2. Principales resultados

<i>Brecha de desempleo</i>	<b>3,31</b>	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 3,3 puntos superior.
<i>Brecha de parcialidad</i>	<b>16</b>	Con una tasa de parcialidad 16 puntos superior que los hombres, 32.600 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
<i>Planes de igualdad</i>	<b>43</b>	Hoy solo el 43% de las empresas de más de 50 personas en plantilla tienen registrado un Plan de Igualdad.
<i>Brecha salarial</i>	<b>27</b>	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 27%.
<i>Brecha pensiones</i>	<b>36</b>	Una mujer pensionista cobra 613 euros menos que un hombre, un 36% de diferencia.
<i>Cuidados</i>	<b>89</b>	9 de cada 10 personas que están "inactivas" por tareas del hogar son mujeres.
<i>Condiciones sociales</i>	<b>15,6</b>	Las mujeres tienen una tasa de riesgo de pobreza del 15,6%, más de dos puntos que los hombres.



# 3.

**Se mantiene  
la brecha en el  
acceso al em-  
pleo: más paro,  
menos activi-  
dad**

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

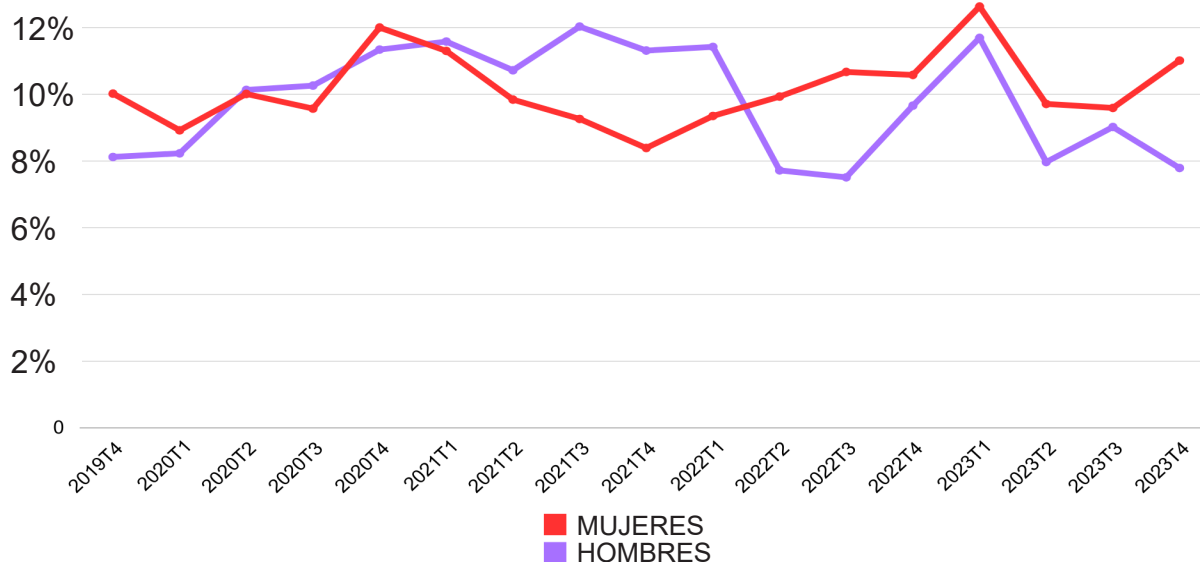
El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo y temporalidad más elevadas.

■ La brecha en la tasa de paro sigue existiendo. Con datos del último trimestre del 2023, la tasa de paro de las mujeres trabajadoras está en el 11,1%

y la de los hombres está en 7,79%. Con una brecha de 3,31 puntos, la tasa de paro femenina sigue siendo mayor que la masculina, si bien es cierto que en trimestres pasados la brecha llegó a ser de casi 4 puntos, respecto al anterior trimestre esta diferencia ha crecido de forma notable.

■ Esta brecha se genera sobre todo en mujeres de más de 55 años, precisamente en la antesala de la jubilación y cuando menos posibilidad de empleabilidad existe.

Gráfico 1. Tasa de paro por género y trimestre.



Fuente: INE y elaboración propia.



Tabla 1. Paro por género y edad. IV Trimestre de 2024.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
Total	9,32	7,79	11,01	3,22
De 16 a 19 años	35,26	48,93	21,84	-27,09
De 20 a 24 años	17,39	17,49	17,24	-0,25
De 25 a 54 años	8,68	7,48	10,00	2,52
55 y más años	8,14	3,91	12,48	8,57

Fuente: INE y elaboración propia.

■ Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 55,16% frente al 63,11% de los hombres, con una brecha de género de 7,95 puntos.

■ Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 17% frente al 17,9% de los hombres. Desde la aprobación de la reforma laboral la temporalidad ha bajado de forma evidente, como se señalaba en la

introducción, esas mejoras afectan sobre todo a la calidad del empleo de las mujeres. En el último trimestre las mujeres han pasado de tener una temporalidad del 21,3% a tener una eventualidad del 17%. Es preciso tener en cuenta que la temporalidad femenina está en el porcentaje más bajo desde hace veinte años.

**“LA TASA DE PARO SUPERA EL 11% EN LAS MUJERES MIENTRAS QUE EN HOMBRES SE SITÚA POR DEBAJO DEL 8%, UNA DIFERENCIA DE MÁS DE TRES PUNTOS”**



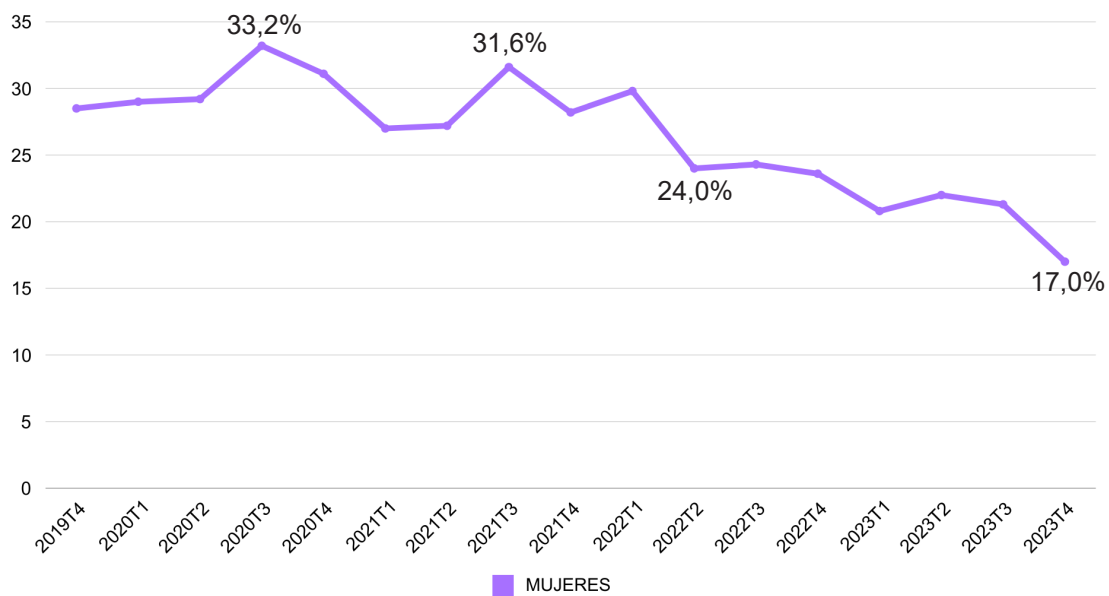
Tabla 2. Tasa de temporalidad por sexo. Navarra.

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2023T4	17,5	17,9	17,0	-0,9
2023T3	18,8	16,5	21,3	4,8
2023T2	18,9	15,9	22,0	6,1
2023T1	17,5	14,3	20,8	6,5
2022T4	18,5	13,7	23,6	9,9
2022T3	21,1	18,3	24,3	6,0
2022T2	20,6	17,3	24,0	6,7
2022T1	25,0	20,2	29,8	9,6
2021T4	24,6	21,2	28,2	7,0
2021T3	25,4	19,0	31,6	12,6
2021T2	22,5	17,8	27,2	9,4
2021T1	22,7	18,6	27,0	8,4
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

Fuente: INE y elaboración propia.



**Gráfico 2. Evolución de la tasa de temporalidad en mujeres.**



Fuente: INE y elaboración propia.

**Tabla 3. Temporalidad administración pública navarra, por sexo y periodo.**

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2023T4	32,4	28,9	34,7	5,8
2023T3	32,8	28,3	35,5	7,2
2023T2	38,0	32,7	41,2	8,5
2023T1	34,6	27,0	38,4	11,4

Fuente: INE.

■ Esta temporalidad, incluso afecta de forma más acusada a las empleadas

públicas que a los trabajadores de la administración que son hombres.



# 4.

**Brecha en la  
jornada labo-  
ral: la alta par-  
cialidad fe-  
menina se  
mantiene**



## 4. Brecha en la jornada laboral: la alta parcialidad femenina se mantiene

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 factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

- El 23,4% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 6,9% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 16 puntos.
- 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.
- En todo caso la reforma laboral, como con las tasas de temporalidad,

ha tenido una incidencia importante en las jornadas parciales. A partir del primer trimestre de 2022 se produce un cambio de tendencia en las tasas de temporalidad y parcialidad, aunque las brechas de género siguen siendo palpables.

■ De las 46.600 personas que trabajan a jornada parcial, 32.600 son mujeres. Es decir, 7 de cada 10 empleos parciales tiene rostro de mujer. Existen además 9.100 mujeres que tienen una jornada parcial y temporal a la vez.

**“ES NECESARIO ROMPER CON EL MITO DE QUE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL FAVORECE LA CONCILIACIÓN”**



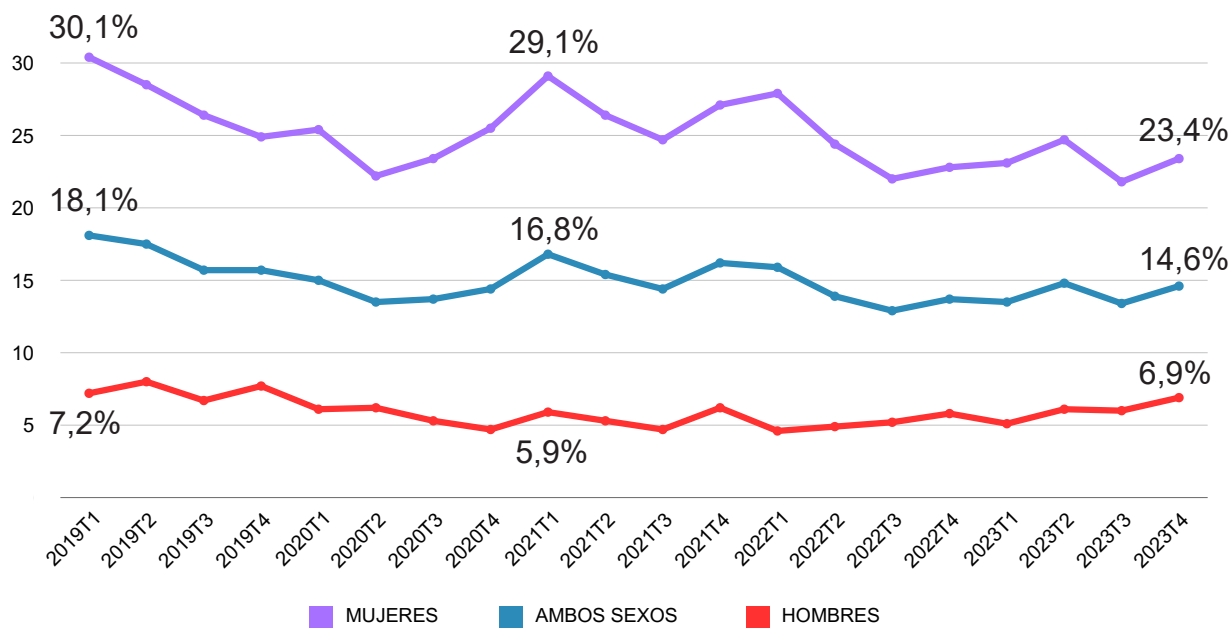
Tabla 4. Tasa de parcialidad por sexos en %.

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2023T4	14,6	6,9	23,4	16,5
2023T3	13,4	6,0	21,8	15,8
2023T2	14,8	6,1	24,7	18,6
2023T1	13,5	5,1	23,1	18,0
2022T4	13,7	5,8	22,8	17,0
2022T3	12,9	5,2	22,0	16,8
2022T2	13,9	4,9	24,4	19,5
2022T1	15,9	4,6	27,9	23,3
2021T4	16,2	6,2	27,1	20,9
2021T3	14,4	4,7	24,7	20,0
2021T2	15,4	5,3	26,4	21,1
2021T1	16,8	5,9	29,1	23,2
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

Fuente: INE.



Gráfico 3. Tasa Parcialidad por sexos Navarra.



Fuente: INE.



# 5.

**Brecha en salarios: diferente remuneración especialmente en contratos indefinidos**

## 5. Brecha en salarios: diferente remuneración especialmente en contratos indefinidos

Pese a sufrir una leve mejoría en las tasas de temporalidad y parcialidad, tras dos años de aplicación de la reforma laboral, 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 77% del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo. Una parcialidad en la mayoría de los casos involuntaria que explica el 70% de la brecha salarial de género.

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, 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 y complementos, 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 2021 (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 2021 fue de 24.809 euros, mientras que el de los hombres fue de 31.643. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 6.834.
- El salario de una mujer debe au-



mentar un 27% para equipararse al de los hombres.

■ Navarra es la comunidad con mayor brecha de género en salarios, seguida de Asturias y País Vasco. Pero a la vez, las mujeres navarras son de las mejor pagadas, solo superadas por las trabajadoras de Madrid, Cataluña y País Vasco.

■ Las mujeres cobran 6.834 euros menos que los hombres, sin embargo si las mujeres tienen un contra-

to indefinido la brecha es de 8.032 euros. Es decir que las mujeres no solo sufren más la precariedad sino que además cuando el contrato es indefinido esta se incrementa.

■ 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.

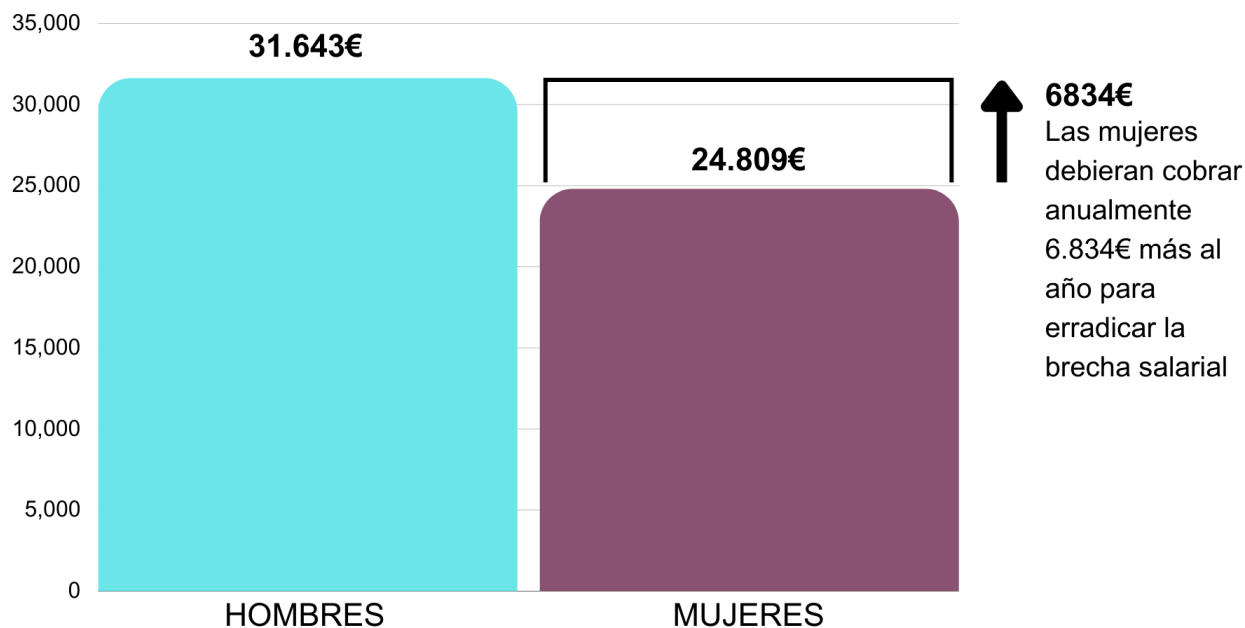
**Tabla 5. Salario medio anual por sexo y CCAA. 2021.**

CCAA	Mujeres	Hombres	Diferencia
Navarra	24.809	31.643	6.834
Asturias	21.809	28.400	6.591
Cataluña	25.016	31.213	6.197
Cantabria	21.533	27.234	5.701
Madrid	26.578	32.214	5.636
País Vasco	28.084	33.706	5.622
Murcia	20.190	25.675	5.485
Castilla y León	20.795	26.263	5.468
La Rioja	21.136	26.488	5.352
C. Valencia	20.671	25.915	5.244
Media	23.176	28.389	5.213
Aragón	22.284	27.389	5.105
Andalucía	20.428	25.465	5.037
Galicia	20.904	25.794	4.890
Castilla-La Mancha	21.155	24.897	3.743
Baleares	22.345	25.899	3.554
Extremadura	19.833	22.795	2.961
Canarias	21.179	23.620	2.441

*Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021.*



Gráfico 4. Salario medio anual por sexo en Navarra. 2021 (últimos datos disponibles).



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021.



# 6.

**Segregación  
ocupacional.  
La mujer me-  
nos presente  
en la industria**



## 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. En este último trimestre, la tendencia ha ido a peor.

- En la industria navarra el salario medio es de 31.432 euros y en el sector servicios es de 26.963 euros.
- Como se ve en la siguiente tabla,

las mujeres de forma muy mayoritaria están ocupadas en el sector servicios. 117.400 mujeres trabajan en servicios frente a las 19.100 que lo hacen en la industria. Ello afecta a la brecha de género en salarios y consolida la segregación ocupacional. Estamos en los niveles más bajos de presencia de mujeres en la industria de los dos últimos años.

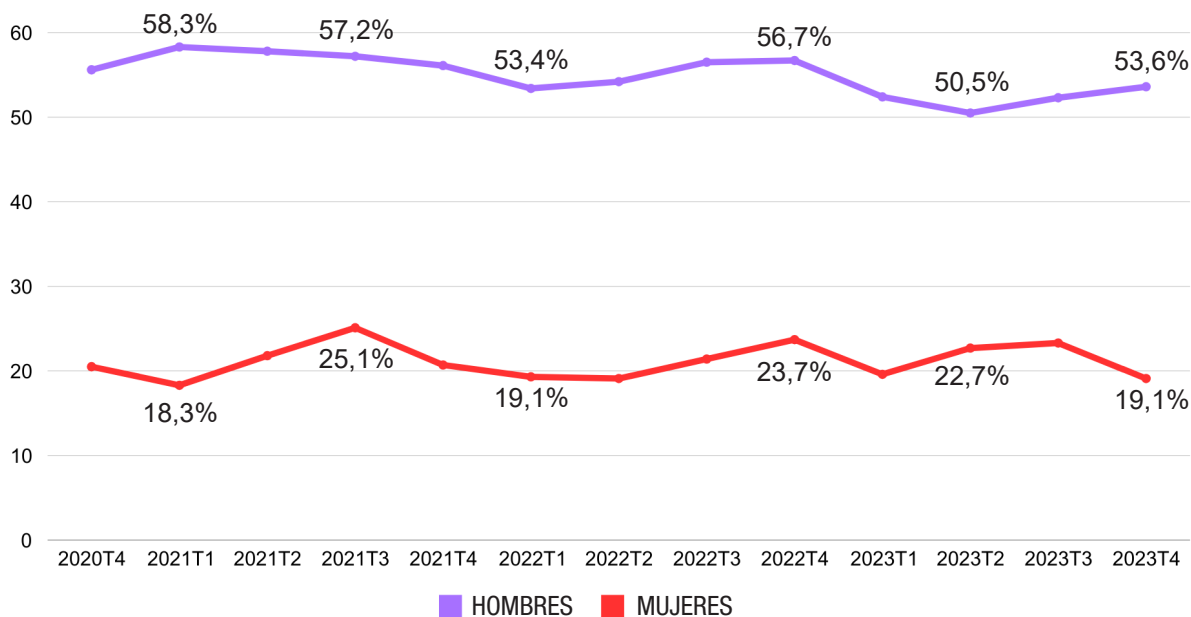
**Tabal 6. Personas ocupadas por sexo. Servicios/Industria (miles).**

Periodo	Industria		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2023T4	53,6	19,1	82,3	117,4
2023T3	52,3	23,3	82,9	114,5
2023T2	50,5	22,7	82,7	113,9
2023T1	52,4	19,6	74,8	111,4
2022T4	56,7	23,7	74,7	111,1
2022T3	56,5	21,4	78,2	110,0
2022T2	54,2	19,1	75,8	113,5
2022T1	53,4	19,3	69,9	117,4
2021T4	56,1	20,7	69,2	113,5
2021T3	57,2	25,1	66,8	109,9
2021T2	57,8	21,8	66,7	110,0
2021T1	58,3	18,3	65,6	110,0
2020T4	55,6	20,5	70,3	106,1

*Fuente: INE.*



**Gráfico 5. Personas ocupadas en industria, por sexos. Porcentaje respecto al total de Navarra.**



Fuente: INE.

■ En este ámbito se ha dado un empeoramiento de la presencia de la mujer respecto a trimestres anteriores, por eso la brecha de género sigue siendo evidente. La represen-

tación de la mujer en este sector, que en general tiene mejores condiciones y mejores salarios, sigue siendo baja lo que dificulta la lucha contra la brecha de género en salarios.

**“LA BRECHA DE GÉNERO SIGUE SIENDO MUY EVIDENTE EN EL SECTOR INDUSTRIAL, CON UNAS DIFERENCIAS PREOCUPANTES”**



**7.**

**Brecha de  
género en  
pensiones**

## 7. Brecha de género 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. Las mujeres han tenido y siguen teniendo problemas para acceder y mantenerse en un empleo.

■ Así pues, la brecha salarial y la

brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, llegando al momento de la jubilación. Este hecho hace que en la carrera de cotización la mujer salga especialmente perjudicada.

■ Todo ello provoca que los ingresos de una mujer sean 613 euros menos que el de los hombres, un 36%.

■ Si la pensión media en Navarra para los hombres es de 1.689 euros, para la mujer la pensión media es de 1076.

**“LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES ESTÁ ESTRECHAMENTE LIGADA AL EMPLEO Y AL SALARIO”**

**“SI LA PENSIÓN MEDIA EN NAVARRA PARA LOS HOMBRES ES DE 1.689 EUROS, PARA LA MUJER LA PENSIÓN MEDIA ES DE 1076”**



**Tabla 7. Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje. Diciembre 2023.**

CCAA	Pensión media	Hombres	Mujeres	Diferencia	
				Euros	Porcentaje
Andalucía	1.071	1267	891	376	29,7
Aragón	1.270	1552	1005	547	35,3
Asturias	1.404	1785	1040	744	41,7
Baleares	1.119	1341	933	408	30,4
Canarias	1.089	1242	940	303	24,4
Cantabria	1.267	1554	1001	552	35,6
Castilla y león	1.197	1428	960	468	32,8
Castilla-La Mancha	1.111	1269	926	343	27,1
Cataluña	1.247	1551	1007	545	35,1
C. Valenciana	1.105	1334	901	433	32,4
Extremadura	1.002	1124	873	250	22,3
Galicia	1.025	1254	832	422	33,7
Madrid	1.397	1685	1149	536	31,8
Murcia	1.061	1264	869	395	31,3
Navarra	1.376	1689	1076	613	36,3
País vasco	1.485	1835	1166	669	36,4
La Rioja	1.186	1428	958	470	32,9
Ceuta	1.215	1429	1018	411	28,8
Melilla	1.164	1332	1006	326	24,5
Media	1.199	1446	976	470	32,5

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

■ En este sentido, en el análisis sobre las pensiones y la brecha de género no hay que obviar que las pensiones se han revalorizado un 11,8% en los dos últimos años y eso ha he-

cho que la pensión media, también la de las mujeres, se haya incrementado de forma sustancial. Navarra es la segunda comunidad con la brecha en pensiones más alta del Estado.



**8.**

**Condiciones  
de vida**

## 8. Condiciones de vida

Las condiciones laborales de las mujeres, como se destaca, están marcadas por la desigualdad. Una carrera de cotización intermitente, con dificultades para la progresión profesional y en muchas ocasiones protagonizada por la parcialidad.

En Navarra la pobreza afecta más a las mujeres. Son ellas las que más rentas de inserción reciben y las que mayores cargas familiares tienen.

- En todos los años analizados, las mujeres tienen una mayor tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE). En 2022 la tasa de riesgo de pobreza para las mujeres alcanzaba el 15,9%, cuando para los hombres esta misma tasa supone el 13,1%.

- En 2022, 20.883 mujeres fueron perceptoras de la Renta de Inserción, mientras que fueron 18.201 los hombres que recibieron esta renta.

**Tabla 8. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE).**

Año	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2022	13,1	15,9	14,5
2021	14,7	14,8	14,7
2020	10,8	13,2	12,0
2019	10,3	13,1	11,7
2018	10,7	14,5	12,6
2017	11,9	15,0	13,5
2016	12,5	13,4	13,0
2015	10,4	15,6	13,0
2014	13,3	15,8	14,5
2013	12,6	16,3	14,5

*Fuente: Observatorio de la realidad social.*



Tabla 9. Personas perceptoras de la Renta de inserción, por año y sexo. Navarra

Año	Mujeres	Hombres
2022	20.883	18.201
2021	22.555	19.428
2020	21.518	18.379
2019	19.861	17.078
2018	19.736	17.542
2017	18.602	17.315
2016	16.893	16.158
2015	14.705	14.361
2014	13.412	13.387
2013	11.904	11.994
2012	9.898	9.971
2011	10.233	10.357
2010	9.175	9.243
2009	6.931	7.043
2008	3.684	3.558
2007	2.971	2.622

*Fuente: observatorio de la realidad social.*

**“20.883 MUJERES  
FUERON  
PERCEPTORAS  
DE LA RENTA  
DE INSERCIÓN,  
MIENTRAS QUE  
FUERON 18.201 LOS  
HOMBRES  
QUE RECIBIERON  
ESTA RENTA”**





**9.**

**Cuidados**

## 9. Cuidados

Como sabemos, la adscripción a los cuidados entorpece las carreras laborales de las mujeres. Porque ahora mismo, todavía, son asignados mayoritariamente a las mujeres, a las de la familia, o cuando la familia tiene recursos a otras mujeres más pobres, en peor situación, muchas veces migrantes.

También los empleos de cuidados son desempeñados en su mayor parte por mujeres. Y esta feminización actúa de vuelta, precarizando muchos de estos empleos.

Los empleos del cuidado son desempeñados principalmente por mujeres. La pandemia nos obligó a mirar a la cara, a poner rostro a quienes cuidan, a ver cómo, dónde, cuánto y cuándo se dan estos cuidados profesionales.

Pese a constituir un conjunto de actividades humanas sobre las que se asientan la supervivencia, el mantenimiento, la reproducción y el desarrollo económico y social de las personas y las sociedades de manera

permanente y sostenida, los cuidados no han sido abordados institucionalmente de manera proporcional a ese papel fundamental en el sostenimiento de la vida individual y social.

La desvalorización social y económica de los cuidados tiene mucho que ver con la desigualdad estructural entre mujeres y hombres derivada de la división sexual del trabajo.

La brecha en la tasa de actividad se explica en gran medida por los cuidados.

Como se observa en el apartado 3 de este informe, la tasa de actividad es una primera brecha laboral de casi 8 puntos que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas en la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar. El cuidado de niños y niñas, personas con discapacidad y personas dependientes es la primera causa de inactividad de las mujeres.

**Tabla 10. “Inactivas” por atender responsabilidades familiares y del hogar en Navarra.**

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2023T4	36,3	3,8	32,5
2023T3	40,2	5,4	34,8
2023T2	41,8	4,6	37,2
2023T1	41,5	4,8	36,7

*Fuente: INE.*



■ Los datos de la Encuesta de Población Activa del último trimestre del año 2023 señalan que el 25,1% de las mujeres inactivas en Navarra no buscan empleo por estas razones frente al 3,8% de los hombres inactivos que aduce esta causa. Hablamos de que de las 36.300 personas tienen como causa principal de inactividad “labores del hogar”. De ellas son mujeres

el 89% (cerca de 32.000).

■ Si analizamos el comportamiento de las personas en el hogar, los diferentes roles y distribución de las cargas familiares y del hogar aparecen con nitidez. El 72% de las mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas del hogar, si tenemos en cuenta los datos de Navarra del 2021, últimos disponibles.

**Tabla 11. Personas de 16 años o más según el grado de participación en las tareas.**

Tareas domésticas	Hombres	Mujeres	Total
Me encargo de la mayor parte	45010	119922	164.932
Me encargo de una parte	90819	100167	190.986
Me encargo de una pequeña parte	91794	39202	130.997
No participo	39282	16057	55.339
Total	266905	275348	542.254

*Fuente: INE.*

■ La preponderancia de la mujer en los cuidados familiares continúa y se hace más evidente todavía si analizamos otras dimensio-

nes de los cuidados. Del total de cuidadores profesionales que están dados de alta en la Seguridad Social el 86% son mujeres.

**Tabla 12. Cuidadores no profesionales de alta en la Seguridad Social.**

Sexo	Número
Hombre	191
Mujer	1.272
Total	1.463

*Fuente: Seguridad Social.*



En esta misma línea, en cuanto a la división de todos los aspectos que tienen que ver con los cuidados y sus actividades, los sectores profesionales que se dedican a ello están copados mayoritariamente por mujeres. El sector sanitario y el sociosanitario es un ámbito feminizado y tiene unos altos niveles de precariedad y bajos salarios.

- La división de roles y responsabilidades afecta a la reducción de jornada, disfrute de permisos por cuidado y al teletrabajo.
- Los permisos retribuidos como los permisos de nacimiento, de lactancia, están siendo fundamentales para impulsar el reparto corresponsable entre hombres y mujeres. En cambio los

permisos sin retribuir sólo sirven para ensanchar la brecha ya que los siguen solicitando mayoritariamente las mujeres: el 87% de las excedencias por cuidados de hijos/as las solicitan las mujeres, así como 8 de cada 10 reducciones de jornada por cuidados.

- Las mujeres asalariadas en Navarra, como en el resto de España, teletrabajan más que los hombres. En el caso de las mujeres la tasa de teletrabajo es del 9,6%, mientras que la tasa para los hombres es del 5,2%, teniendo en cuenta el cuatro trimestre del año 2023.

- Las mujeres son también mayoría como cuidadoras no profesionales en alta en la Seguridad Social.

**Tabla 13. Tasa de asalariados que trabajan en sus domicilios por periodo y sexo.**

Navarra	Total	Mujeres	Hombres
2020T2	12,5%	14,7%	10,5%
2020T3	8,6%	9,5%	7,7%
2020T4	7,1%	7,2%	7,1%
2021T1	5,5%	6,4%	4,7%
2021T2	6,3%	7,2%	5,5%
2021T3	4,8%	4,7%	5,0%
2021T4	4,9%	5,9%	4,1%
2022T1	5,5%	5,4%	5,7%
2022T2	4,7%	4,8%	4,8%
2022T3	5,4%	6,4%	4,4%
2022T4	6,4%	7,4%	5,5%
2023T1	7,3%	8,8%	5,9%
2023T2	7,4%	7,6%	7,2%
2023T3	7,1%	8,3%	6,0%
2023T4	7,3%	9,6%	5,2%

Fuente: INE.



# 10.

**Planes de  
igualdad en  
las empresas:  
más planes  
pero sin  
seguimiento y  
evaluación**

## 10. Planes de igualdad en las empresas: más planes pero sin seguimiento y evaluación

Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras están obligadas a tener un plan de igualdad y registrarlos. Esta obligación se deriva del 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.

Pese a ello, en Navarra observamos que más de la mitad de las empresas no cumplen esta obligación, ya que sólo un 43% de las empresas obligadas a contar con

un plan de igualdad lo tienen. De las 479 empresas navarras con más de 50 trabajadores y trabajadoras 273 aun no lo tienen.

Las grandes empresas no se quieren comprometer con la igualdad. Es muy llamativo el dato de que sólo el 28,88% de las empresas de más de 250 personas en plantilla tengan registrado su plan de igualdad. En las empresas más pequeñas, (entre 50 y 99 de plantilla) el número de planes en vigencia llega casi al 49%.

**Tabla 14. Planes de igualdad por tamaño de empresas en Navarra.**

Tamaño empresa	Planes vigentes	Número cumplimiento	% cumplimiento
Más de 250 trabajadores	26	90	28,88
Entre 100-250	76	175	43,72
Entre 50-99	104	214	48,59
Total	206	479	43

*Fuente: elaboración propia a partir del REGCON y del DIRCE.*



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 desigual, y muy por debajo de lo que exigiría un problema como el de la brecha salarial. Son las empresas de más de 250 personas en plantilla quienes tienen un nivel de cumplimiento bajo.

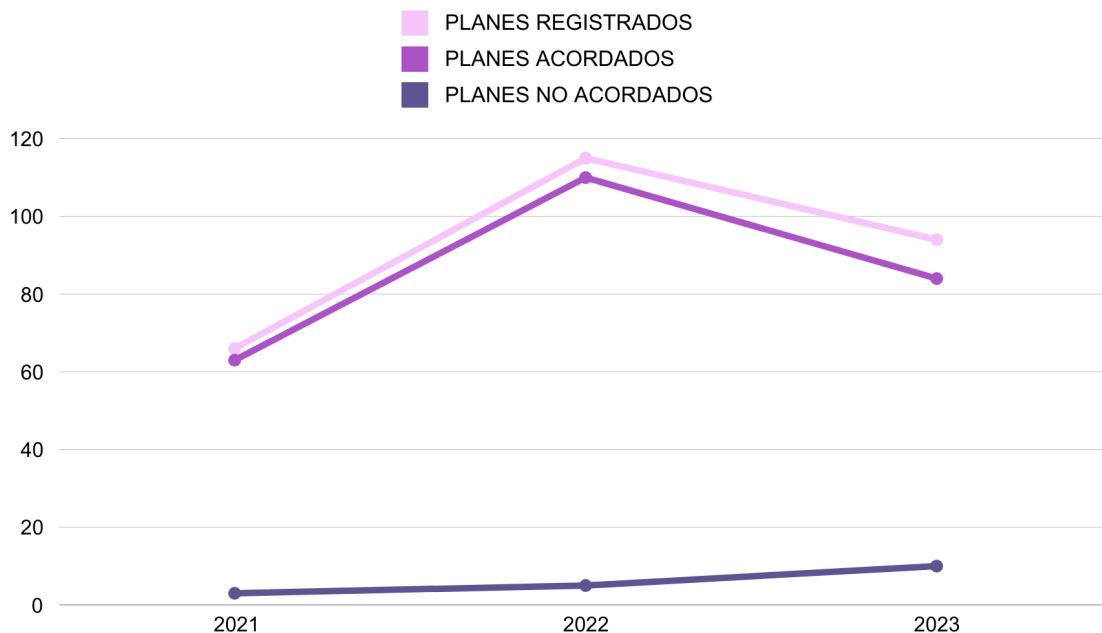
CCOO exige que se refuerce la actuación de Inspección de Trabajo para que se cumpla la Ley. También se reclama que aumenten las sanciones a aquellas empresas que no tengan planes de igualdad o que estos no cumplan con la normativa vigente. Y se insta al empresariado a que tenga una actitud proactiva 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 lleva años asesorando y formando a delegados y delegadas para la negociación de estos planes. En este último año se han impartido varias jornadas para difundir las novedades formativas en planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

**Grafico 6. Planes de igualdad registrados por años en Navarra.**



*Fuente: elaboración propia a partir del REGCON y del DIRCE.*



Tabla 15. Planes de igualdad registrados por años en Navarra.

	2021	2022	2023	TOTAL
Planes Registrados	66	115	94	275
Acordados	63	110	84	257
No acordados	3 (4,5%)	5 (4,3%)	10 (10,63%)	18 (6,54%)

*Fuente: elaboración propia a partir del REGCON y del DIRCE.*

En 2023, CCOO pidió que se reforzaran las actuaciones de la Inspección de Trabajo. En 2024 tenemos que seguir insistiendo en ello, ya que la mayoría de las empresas no cumplen la normativa.

Pero no sólo se debe quedar ahí, también tenemos que exigir que la actuación no se ciña sólo a requerimientos, sino que se apliquen las sanciones que prevé la ley para ello.

Hemos observado que muchas empresas empiezan a negociar los planes de igualdad para solventar los requerimientos de la Inspección de Trabajo, lo que denota la falta de interés de éstas por la igualdad y que se están limitando a cumplir el expediente.

Por ello desde CCOO queremos seguir insistiendo en nuestra labor de concienciación a la clase empresarial en favor de la igualdad. Hacer un buen diagnóstico de la empresa en materia de Igualdad beneficia a la propia empresa ya

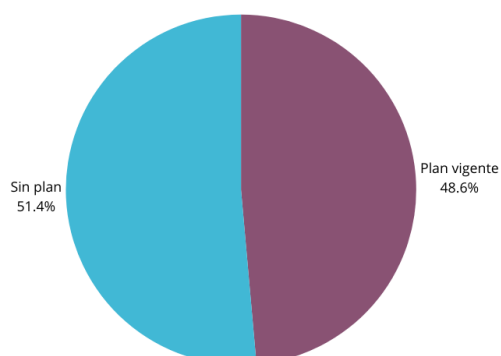
que tiene un mayor conocimiento de ella, además sabemos que en una empresa donde se trabaja por la igualdad existe un mejor clima laboral, una mayor confianza de las personas empleadas que redundan en un mayor rendimiento, aparte del reconocimiento del compromiso social que obtiene la empresa que es motor de cambio social.

En CCOO desde el principio nos hemos implicado en la negociación de los planes de Igualdad, asesorando en esta materia donde se nos ha requerido, todo ello sin una financiación, sólo con recursos propios.

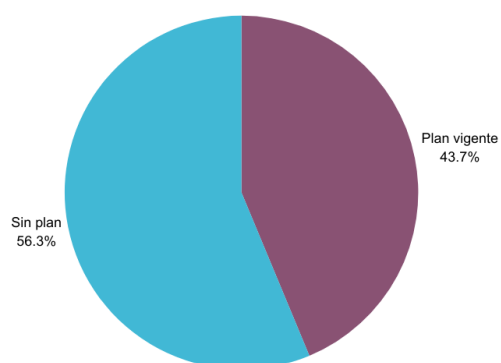
Como cada año se ha programado la formación de nuestros delegados y delegadas dando importancia a este tema, hemos impartido varias jornadas para difundir las novedades en materia de conciliación y corresponsabilidad, un tema central de los planes de igualdad, así como sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.



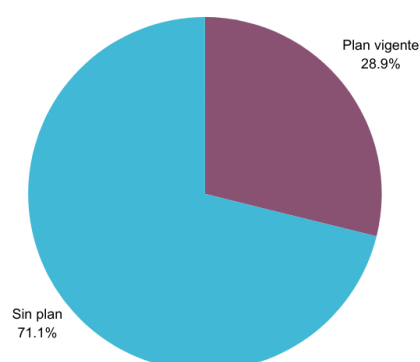


**Gráfico 7. Planes de igualdad registrados por tamaños de empresas en Navarra.****EMPRESAS ENTRE 50 Y 99 TRABAJADORES**

Más de 1 de cada 2 empresas de entre 50 y 99 trabajadoras no tiene un plan de igualdad

**EMPRESAS ENTRE 100 Y 250 TRABAJADORES**

El 58,3% de las empresas entre 100 y 250 personas trabajadoras no cuenta con un plan de igualdad vigente

**EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES**

El 71,1% de las grandes empresas de Navarra no se comprometen con la igualdad en los centros de trabajo

*Fuente: elaboración propia a partir del REGCON y del DIRCE.*

# 11.

**CCOO exige  
medidas deci-  
didas contra la  
desigualdad y  
a favor del em-  
pleo de calidad**

# 11. CCOO exige medidas decididas contra la desigualdad y a favor del empleo de calidad

La realidad es que las mujeres ganan un 27% menos que los hombres en Navarra. A través de este informe hemos analizado las diferentes causas que están detrás de esta diferencia salarial, porque conocer las causas nos permite proponer medidas decididas y orientadas a eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar la igualdad retributiva.

La vía para reducir la brecha salarial se sitúa claramente en el sistema de cuidados. Por ello para CCOO, acordar un pacto estatal integral por los cuidados es un asunto de primer orden y es también uno de los grandes retos que tenemos como sociedad: decidir qué modelo de cuidados queremos; si seguir con el modelo de cuidados patriarcal que queda fuera del ámbito productivo, que dependa de los recursos que tenga cada persona,

que sigue adjudicando las responsabilidades del cuidado a las mujeres y que precariza a los sectores productivos que se encargan de los empleos vinculados a los cuidados o, por contra, apostar por un modelo de cuidados integral, público y de calidad, accesible a todas las personas.

El modelo de cuidados que proponemos desde CCOO queremos que se acuerde desde la corresponsabilidad y desde todas las partes: desde el Estado, los poderes públicos y la sociedad y, sobre todo, que se lleve a cabo con una mayor implicación de los hombres.

Desde el Estado apostamos por un gran pacto que proponga la inversión en el sector de cuidados, que defienda unos servicios públicos de calidad, accesibles, universales, con empleo y salarios dignos y que garantice el derecho de cada ciudadano y ciudadana a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite. La política de los cuidados debe de formar parte del Estado de Bienestar. Un aspecto sobre el que se debe incidir es en lograr el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia y la mejora del Sistema para la Autonomía y la atención a la Dependencia, con financiación suficiente,

**“PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL HAY QUE CAMBIAR EL MODELO DE CUIDADOS”**



creación y refuerzo de estructuras de los servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

En las empresas se debe apostar por la igualdad desde la negociación colectiva. El diálogo social debe negociar y acordar medidas de corresponsabilidad, no solo para regular las ausencias sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Apostamos por la flexibilidad horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado. En las empresas tienen que negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad contundentes y con medidas eficaces para reducir las brechas, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

Mediante los planes de igualdad se negocian medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La masculinización de los complementos salariales.

- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- El empleo de calidad para las personas que cuidan.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro, reto social de las próximas décadas.

**“EN LAS EMPRESAS DEBEN NEGOCIARSE Y APLICARSE PLANES DE IGUALDAD CONTUNDENTES”**

Además, se debe atender al tiempo de trabajo. Las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante para las personas trabajadoras. Es, por tanto, imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales. Hablamos de la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad.



El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria, desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos mayoritariamente masculinizados. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente) o la disponibilidad. En una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres, CCOO apuesta por la corresponsabilidad como elemento central.

Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que

se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones socio familiares, pero para ello habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, desde CCOO exigimos un gran Pacto Estatal por los cuidados y formulamos algunas propuestas sindicales en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más y no solo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas -las más responsables son las más productivas-, en equidad para la esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

