

INFORME.

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

Marzo 2016.
Gabinete Técnico y de Comunicación.

0.- Introducción.

El presente informe tiene como objeto presentar una radiografía de la situación de la Mujer en el mercado de trabajo de Navarra. El balance de 2015 muestra que la situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, creciente brecha salarial, persistencia del techo de cristal, violencia de género, déficits en conciliación y corresponsabilidad, menor protección social, brecha en pensiones... Factores que evidencian la insuficiencia e ineficacia de las políticas para combatir el grave problema de la discriminación laboral y de la violencia estructural contra las mujeres.

La falta de voluntad política y los fuertes recortes presupuestarios tanto en España como en Navarra impiden la aplicación efectiva tanto de la Ley de Igualdad como de la Ley contra la violencia de género; y paralizan los organismos institucionales específicos. No se aplica la transversalidad de género en las políticas de los gobiernos; la coeducación no llega a las aulas; hay déficits en conciliación y corresponsabilidad.

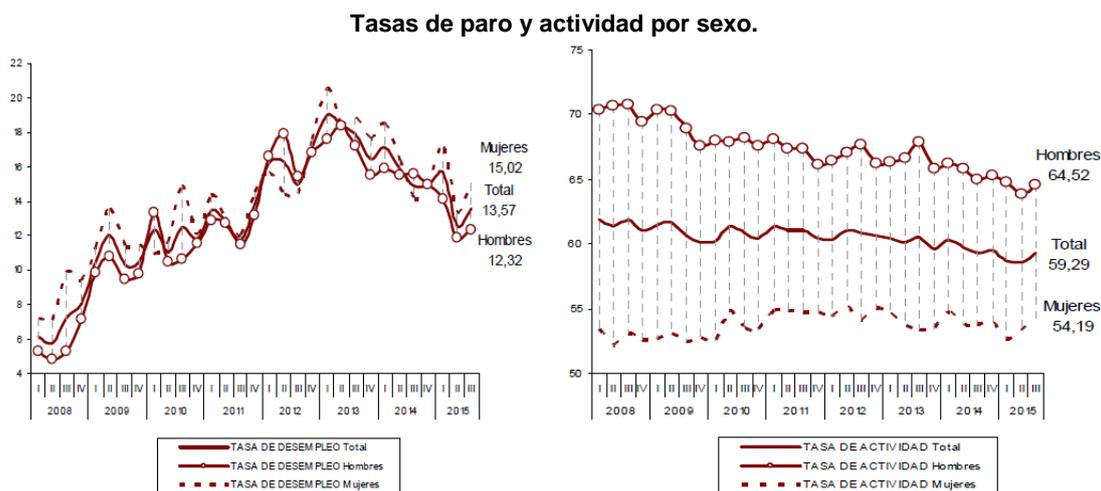
En definitiva, se produce un grave retroceso en los derechos alcanzados. Por ello, en este 8 de Marzo, desde CCOO vamos a reivindicar que los gobiernos promuevan cambios de raíz, que acaben con cuatro años de austeridad y retrocesos en derechos con fuerte impacto de género; y promover políticas económicas igualitarias, empleo de calidad, lucha contra la pobreza, la desigualdad y la violencia de género, para avanzar hacia un modelo social más justo y democrático.

En el siguiente informe, además de realizar un análisis gráfico de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo, situamos las propuestas de CCOO para impulsar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

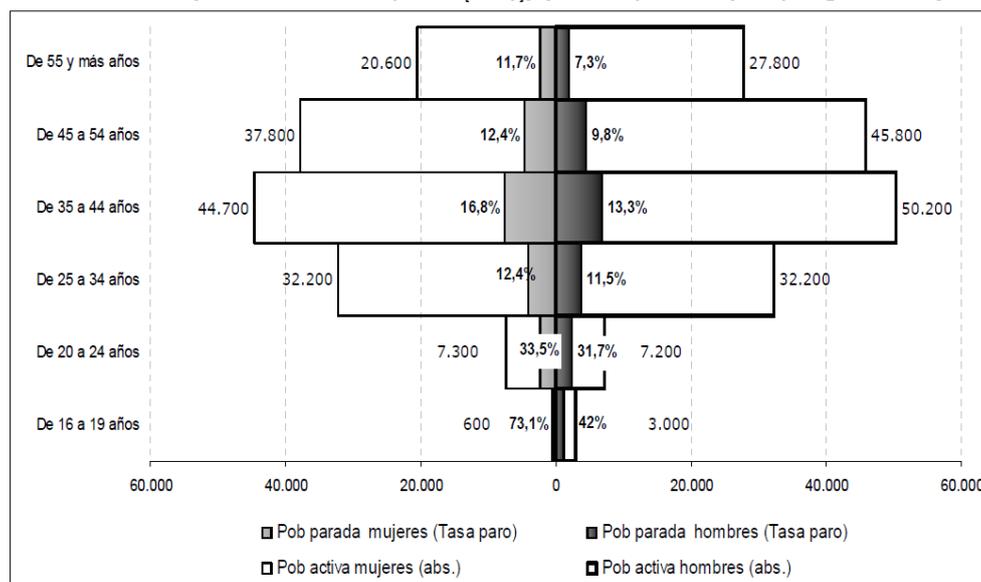
1.- Más paro, menos actividad

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

- La tasa de paro de las mujeres es 2,7 puntos superior a la de los hombres. La tasa de desempleo femenino ha aumentado en un año en 0,86 puntos (se sitúa en el 15,02%) mientras que la tasa de paro masculino se ha reducido en 3,25 puntos, situándose en el 12,32%.
- Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 54,19% frente al 64,52% de los hombres, con una brecha de género de 10 puntos. En todos los grupos de edad la tasa de paro femenina supera a la masculina.



Distribución de la población activa (absolutos) y parada (tasa de paro) según sexo y edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

2.- Más precariedad, menos estabilidad

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

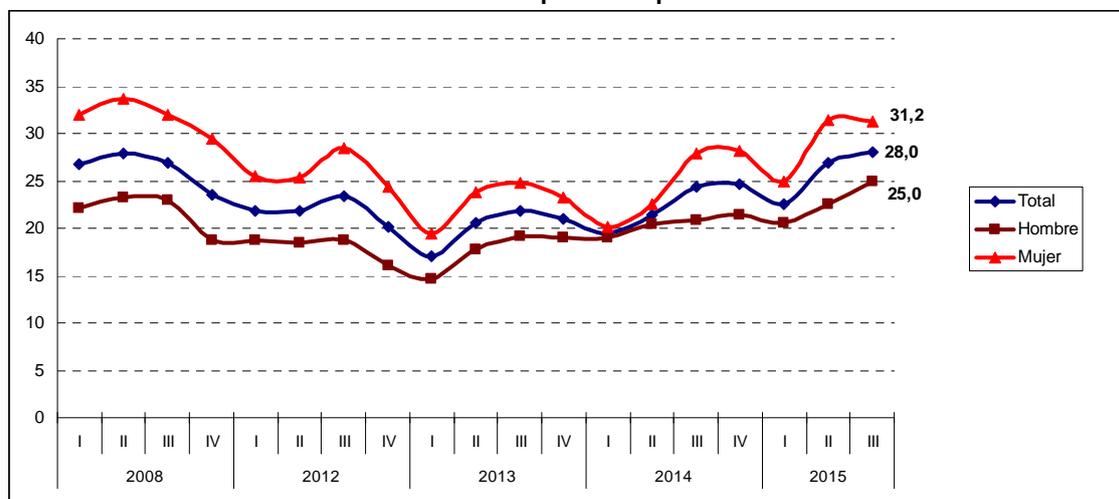
- La tasa de temporalidad femenina es del 31,2% mientras que la masculina se sitúa en el 25%. Es decir, la brecha de género en relación a la temporalidad es superior a los 6 puntos.
- 32.900 asalariadas tienen un contrato temporal frente a los 28.000 varones. Del total de asalariados indefinidos, 84.000 son hombres y 72.600 mujeres.

Distribución de la población asalariada según tipo contrato y sexo (miles). Tasas de temporalidad.

			TOTAL ASALARIADOS			ASALAR INDEFINIDOS			ASALAR TEMPORALES			TASA DE TEMPORALIDAD		
			Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Evolución	2008	I	239,1	129,2	109,8	175,3	100,6	74,7	63,7	28,6	35,1	26,7	22,1	32
		II	240	133	107	173,1	102,1	71	66,9	31	36	27,9	23,3	33,6
		III	242,3	136,3	106,1	177,1	105	72,1	65,2	31,3	34	26,9	23	32
		IV	238,1	132,3	105,8	182,1	107,4	74,7	56	24,9	31,1	23,5	18,8	29,4
	2013	I	207	107,4	99,6	171,8	91,6	80,2	35,2	15,8	19,4	17	14,7	19,4
		II	210,3	108,7	101,6	166,9	89,4	77,4	43,4	19,3	24,1	20,6	17,7	23,8
		III	215	113,3	101,8	168,1	91,6	76,5	47	21,7	25,3	21,8	19,1	24,8
		IV	215,6	112,5	103,2	170,3	91	79,2	45,4	21,4	23,9	21	19	23,2
	2014	I	214,1	112	102,1	172,2	90,7	81,6	41,8	21,3	20,5	19,5	19	20,1
		II	210,3	106,6	103,7	165,3	84,9	80,4	45	21,8	23,3	21,4	20,4	22,5
		III	212,3	108	104,4	160,7	85,4	75,3	51,6	22,5	29,1	24,3	20,9	27,9
		IV	210	106,7	103,3	158,2	83,9	74,3	51,8	22,8	29	24,7	21,4	28,1
2015	I	206,7	108,9	97,8	159,9	86,6	73,3	46,8	22,3	24,5	22,6	20,5	25	
	II	214,2	108,6	105,5	156,5	84,1	72,4	57,7	24,5	33,2	26,9	22,5	31,4	
	III	217,5	112	105,5	156,6	84	72,6	60,9	28	32,9	28,0	25,0	31,2	
Variaciones	Trimestre anterior	Abs.	3,3	3,4	0	0,1	-0,1	0,2	3,2	3,5	-0,3	1,1	2,5	-0,2
	%	1,54	3,13	0,00	0,06	-0,12	0,28	5,55	14,29	-0,90				
Año anterior	Abs.	5,2	4	1,1	-4,1	-1,4	-2,7	9,3	5,5	3,8	3,7	4,1	3,3	
	%	2,45	3,70	1,05	-2,55	-1,64	-3,59	18,02	24,44	13,06				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

Tasas de temporalidad por sexo



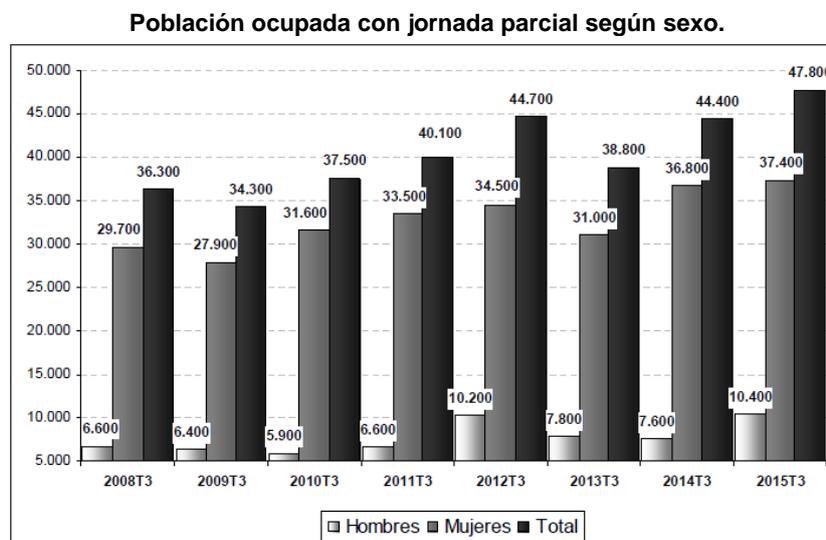
3.- Más parcialidad, menos independendencia

Junto a la elevada temporalidad, las altas tasas de parcialidad en la contratación es otro de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino. Una parcialidad que es mayoritariamente involuntaria, y que en opinión de CCOO esconde una realidad injusta: es prioritario romper con el mito de que la jornada a tiempo parcial favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. Una sociedad, donde los valores patriarcales siguen fuertemente arraigados, decide por las mujeres que ese debe ser su tipo de jornada.

- El 30,8% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 7,1% en el caso de los hombres, es decir, 23,7 puntos menos.
- De las 47.800 personas que trabajan a jornada parcial, 37.400 son mujeres. Es decir, el 78,2% del empleo parcial tiene rostro de mujer.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE).

4.- Menos salario, más vulnerabilidad

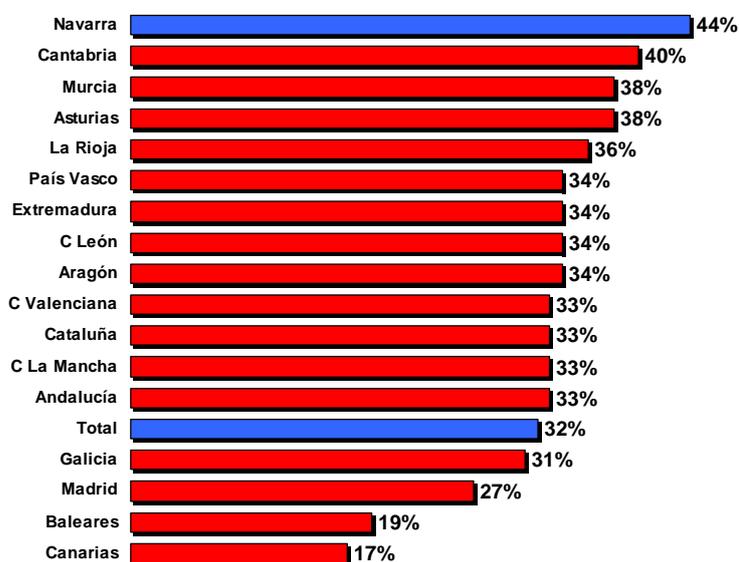
La desigualdad de remuneración laboral es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres ha sido considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababan justificando el salario inferior de las mujeres.

La misma sociedad impone la penalización de las mujeres en las carreras profesionales impidiendo un desarrollo profesional en igualdad de condiciones que los varones, incluso los sectores económicos feminizados son peor valorados retribuyendo menos el trabajo de las mujeres. Por ello, para CCOO, romper la segregación en el mercado de trabajo, incidir en la negociación colectiva para eliminar las discriminaciones en las empresas, deben ser objetivos prioritarios.

- Navarra es la comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. En España el salario medio anual de las mujeres debe incrementarse en un 32% para equipararse al de un hombre, en Navarra la cifra asciende al 44%.

Brecha salarial anual	
Total Nacional	32%
Andalucía	33%
Aragón	34%
Asturias	38%
Baleares	19%
Canarias	17%
Cantabria	40%
Castilla y León	34%
Castilla-La Mancha	33%
Cataluña	33%
C. Valenciana	32%
Extremadura	34%
Galicia	31%
Madrid	27%
Murcia	38%
Navarra	44%
País Vasco	34%
Rioja	36%

Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2013



Propuestas de CCOO ante el 8 de Marzo.

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

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

- Un Plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, que acabe con la precariedad y las brechas de la desigualdad (en el empleo, salarios, promoción, protección social, etc.), y ataque de raíz la violencia machista.
- Restituir y ampliar las redes de protección y el carácter universal y de calidad de los servicios públicos y poner en marcha una Renta Mínima estatal, que proteja a los dos millones de personas sin prestaciones abocadas a la exclusión social, la mayoría mujeres con menores a cargo. Reforzar en Navarra la Renta de Inclusión Social.
- Impulsar la presencia paritaria de las mujeres en todos los órganos de representación y decisión, insuficiente en el conjunto de estructuras sociales y económicas de la sociedad, resultado de una cultura patriarcal que sigue promoviendo la desigualdad en el acceso al poder de mujeres y hombres.
- Revertir los recortes y las reformas regresivas del anterior Ejecutivo estatal, con grave impacto de género: Reforma Laboral Ley 3/2012, LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa) y Ley Orgánica 11/2015 de interrupción voluntaria del embarazo. Revertir los recortes en materia de igualdad en el ámbito laboral del Gobierno de Navarra.
- Promover la colaboración, coordinación e implicación del conjunto de Administraciones Públicas, organismos, distintos actores y agentes sociales, para mejorar la respuesta institucional y optimizar los recursos y medidas que permitan la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Garantizar y fortalecer los servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia, avanzando en conciliación y corresponsabilidad, que se apliquen las 4 semanas del permiso de paternidad y se garanticen las infraestructuras públicas (atención de 0 a 3 años) y personas dependientes.