

INFORME.

La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad

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

Febrero 2018.
Gabinete Técnico y de Comunicación.



Índice

1.- Introducción.	3
2.- Principales resultados	4
3.- Aumenta la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad	5
4.- Brecha en la jornada laboral: más parcialidad, menos independencia	7
5.- Brecha en el salario: menos remuneración, más vulnerabilidad	9
6.- Planes de igualdad	11
7.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad	12

1 ■ Introducción

Los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2017 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, brecha salarial, persistencia del techo de cristal, déficits en conciliación y corresponsabilidad.

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

Hay países que nos han marcado el camino. En estas últimas semanas Islandia ha aprobado una Ley de Igualdad salarial. Y tenemos herramientas para tratar de estrechar esas brechas.

Los planes de igualdad que las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras tienen que aprobar por ley, son un medio importante para la consecución de la igualdad. Pero hace falta mayor control y, sobre todo, hacer corresponsales en la igualdad a las empresas más pequeñas. El grado de cobertura de esos planes de igualdad es muy bajo, únicamente el 22% de la gente trabajadora en Navarra tiene en su empresa un plan de igualdad.

Teniendo en cuenta el carácter prioritario de las políticas a favor de la igualdad, teniendo en cuenta así mismo la gravedad de 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 2017. 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:

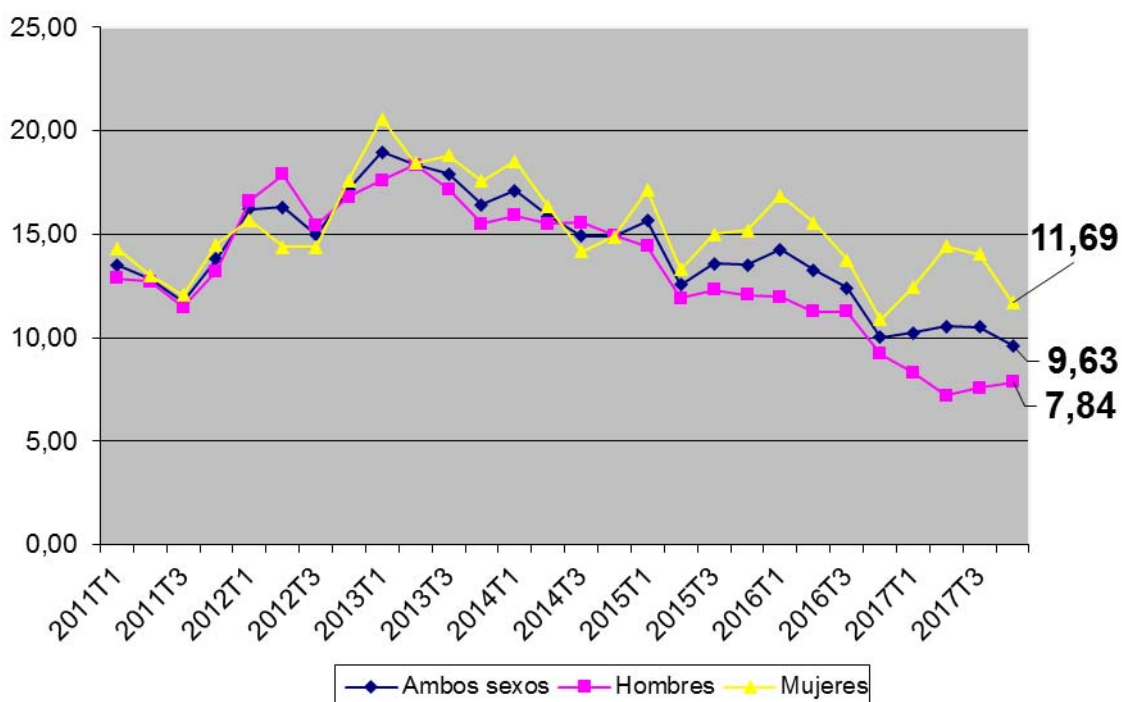
<i>Brecha de actividad</i>	9,7	La tasa de actividad de las mujeres es 9,7 puntos inferior a la de los hombres. La brecha ha crecido desde finales de 2016.
<i>Brecha de desempleo</i>	3,85	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 3,85 puntos superior.
<i>Brecha de parcialidad</i>	22,8	Con una tasa de parcialidad 22,8 puntos superior que los hombres, 36.200 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
<i>Brecha salarial</i>	28,4	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 28,4%.
<i>Planes de empleo</i>	22	Sólo 62.000 trabajadores y trabajadoras tienen en su empresa un Plan de Igualdad, el 22%

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

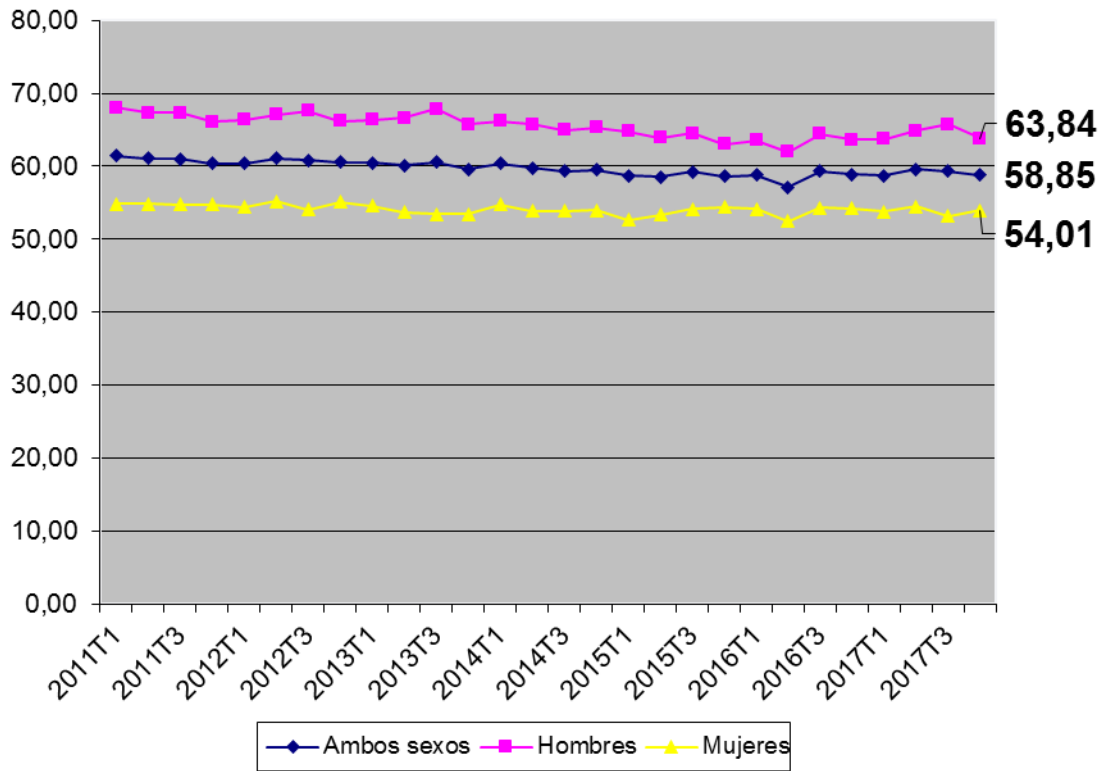
El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo más elevadas.

- La brecha en la tasa de paro sigue siendo considerable. Mientras que la tasa de las mujeres está en el 11,69%, la de los hombres está en 7,84%. Con una brecha de 3,85 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 54,01% frente al 63,84% de los hombres, con una brecha de género de 9,7 puntos.

Tasas de paro por sexo.



Tasas de actividad por sexo.



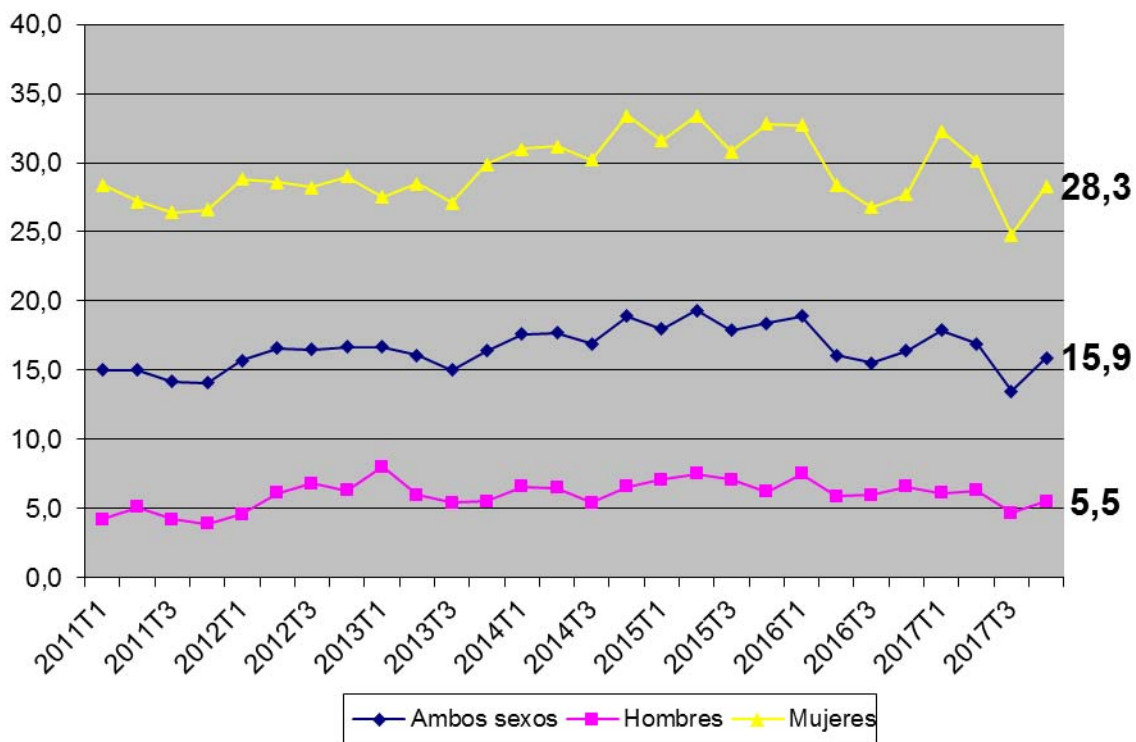
4. Brecha en la jornada laboral: más parcialidad, menos independencia

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 28,3% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 5,5% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 22,8 puntos.
- De las 44.600 personas que trabajan a jornada parcial, 36.200 son mujeres. Es decir, 8 de cada 10 empleos parciales tiene rostro de mujer. Y el 57.02% de esas mujeres que trabajan a jornada parcial querría tener una jornada completa.

TASA DE PARCIALIDAD (%)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2014T1	17,6	6,6	31,0
2014T2	17,7	6,5	31,2
2014T3	16,9	5,4	30,2
2014T4	18,9	6,6	33,4
2015T1	18,0	7,1	31,6
2015T2	19,3	7,5	33,4
2015T3	17,9	7,1	30,8
2015T4	18,4	6,2	32,8
2016T1	18,9	7,5	32,7
2016T2	16,1	5,9	28,4
2016T3	15,5	6,0	26,8
2016T4	16,4	6,6	27,7
2017T1	17,9	6,1	32,3
2017T2	16,9	6,3	30,1
2017T3	13,5	4,7	24,8
2017T4	15,9	5,5	28,3



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, deben ser objetivos prioritarios.

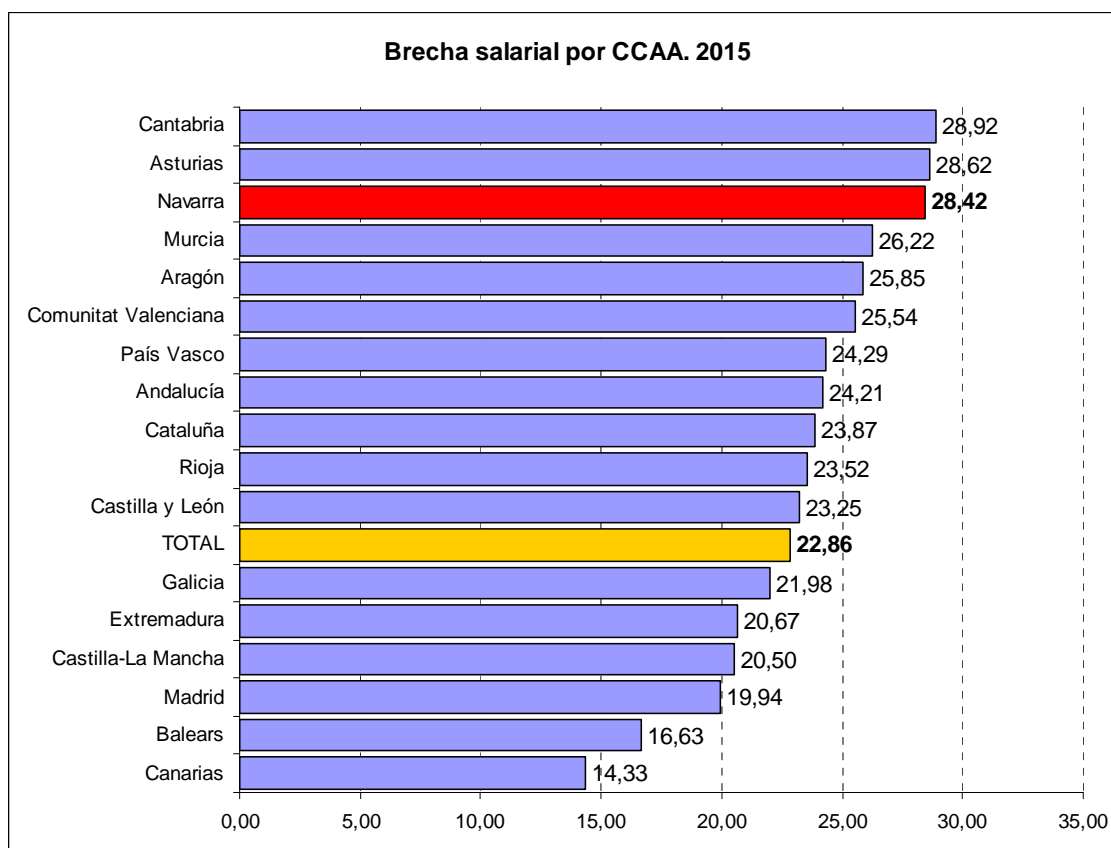
Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2015 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística en junio de este año, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

- El salario medio anual de las mujeres navarras en 2015 fue de 20.563,08 euros, mientras que el de los hombres fue de 28.727,37 euros.
- El salario medio anual femenino representó el 71,6% del masculino, mientras que en el conjunto de España representó el 77,1%.
- Navarra es la tercera comunidad con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. En España el salario medio anual de las mujeres debe incrementarse en un 22,86% para equipararse al de un hombre, en Navarra la cifra asciende al 28,42%.

Salario medio anual por sexo y CCAA. 2015.

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha salarial
TOTAL	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86
Andalucía	18.340,96	24.200,20	5.859,24	24,21
Aragón	18.950,17	25.555,56	6.605,39	25,85
Asturias	18.925,34	26.514,68	7.589,34	28,62
Balears	19.517,28	23.411,35	3.894,07	16,63
Canarias	18.279,76	21.336,72	3.056,96	14,33
Cantabria	17.955,79	25.259,83	7.304,04	28,92
Castilla y León	18.523,74	24.135,64	5.611,90	23,25
Castilla-La Mancha	18.097,55	22.765,56	4.668,01	20,50
Cataluña	20.946,56	27.514,06	6.567,50	23,87
Comunitat Valenciana	17.811,38	23.919,14	6.107,76	25,54
Extremadura	17.304,65	21.813,81	4.509,16	20,67
Galicia	18.093,26	23.189,76	5.096,50	21,98
Madrid	23.470,06	29.314,09	5.844,03	19,94
Murcia	17.540,27	23.773,09	6.232,82	26,22
Navarra	20.563,08	28.727,37	8.164,29	28,42
País Vasco	23.537,06	31.088,99	7.551,93	24,29
Rioja	18.762,15	24.532,64	5.770,49	23,52

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015

6 ■ Planes de Igualdad

Uno de los instrumentos concretos para tratar de eliminar las 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. Por falta de medios de control y vigilancia, en muchos casos, el seguimiento de su cumplimiento se hace difícil.

- En Navarra de las 28.700 empresas que contabiliza la Seguridad Social, únicamente 91 tendrían la obligación de disponer de un Plan de Igualdad. Es decir que de las 280.200 personas ocupadas sólo 62.000 estarían cubiertas por un Plan de Igualdad (el 22%).

7 ■ 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. Según datos de la EPA del cuarto trimestre del 2017 el paro masculino era del 7,84% y el femenino era del 11,69, es decir que la brecha de género en la tasa de paro es, en Navarra, de 3.85 puntos.

Pero además de la brecha de género es necesario fijarnos en otras formas que cronifican la desigualdad de género; la brecha en la tasa de actividad, la brecha salarial y la brecha en parcialidad son llamativas.

La tasa de actividad de las mujeres es del 54,01% frente al 63,84% de los hombres, así pues, la brecha de actividad es de 9.7 puntos. La brecha salarial también es significativa ya que, con datos de 2015 (últimos datos disponibles en la encuesta anual de estructura salarial), los hombres cobraban 28.727,37 mientras que las mujeres ingresaban 20.563,08 (la tercera comunidad autónoma con mayor brecha salarial). El salario de una mujer tiene que crecer un 28,42% para equipararse al salario medio masculino.

En este sentido la mayoría del empleo parcial corresponde a las mujeres y la brecha es enorme, el 5,5% de los hombres tienen un empleo a jornada parcial, mientras que 36.200 mujeres, el 28,3%, tienen este tipo de jornada, la brecha por lo tanto es de 22.8 puntos. Además el 57% de las mujeres que tienen un empleo parcial querrían una jornada completa. Con lo que se demuestra que la mayoría de las mujeres no eligen esa parcialidad, como hasta ahora se nos hacía creer.

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

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.

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. Y en muchos casos ni siquiera se registran en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por lo que el seguimiento de su cumplimiento se hace difícil.

En Navarra de las 28.700 empresas que contabiliza la Seguridad Social, únicamente 91 tendrían la obligación de disponer de un Plan de Igualdad. Es decir que de las 280.200 personas ocupadas sólo 62.000 estarían cubiertas por un Plan de Igualdad (el 22%).

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.

- Aprobar una ley de igualdad salarial siguiendo el ejemplo del Gobierno de Islandia.
- 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 100 personas en plantilla estén obligadas a realizar y acordar un Plan de Igualdad.
- Un **plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres** 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.).
- Incluir en la nueva **Ley Foral de Igualdad** medidas para el fomento de la igualdad en el trabajo.
- Incluir en la **Ley de contratos**, cláusulas sociales para la igualdad de género.
- 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.
- 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.
- Creación de **infraestructuras públicas** (escuelas infantiles de 0 a 3 años, fortalecer los servicios públicos, educación, sanidad y financiar adecuadamente la Ley de Dependencia dando respuesta a las demandas existentes, generando empleo de calidad y favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad. Revertir los recortes en materia de igualdad en el ámbito laboral del Gobierno de Navarra.
- 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.
- Fomentar el **emprendimiento femenino** apoyando la generación de ideas de mujeres emprendedoras y la puesta en marcha de sus proyectos empresariales.