

ANÁLISIS GRÁFICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

**LAN MERKATUAN
EMAKUMEEK
PAIRATZEN
DUTEN EGOERARI
BURUZKO ANALISIA**



Índice

1.- Introducción	4
2.- Principales resultados	11
3.- Aumenta la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad y más temporalidad	13
4.- Brecha en la jornada laboral: la alta parcialidad femenina se mantiene	17
5.- Brecha en el salario: diferente remuneración especialmente en contratos indefinidos	20
6.- Segregación ocupacional. La mujer menos presente en la industria	24
7.- Brecha en pensiones	28
8.- Planes de igualdad	31
9.- CCOO exige empleo de calidad, empoderamiento e igualdad	34
Acciones ante las brechas existentes	38

1.

Introducción



1. Introducción

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, por lo tanto, cualquier mejora en esos aspectos tiene una 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 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 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, en algunas áreas mayor siniestralidad laboral y peores pensiones.

La combinación de estos factores 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: 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.

Navarra, además, es la CCAA con mayor brecha de género en salarios. Una mujer cobra 7.271 euros menos que un hombre. Esa enorme e injusta diferencia no termina de corregirse, al contrario, este es un dato que ha empeorado.

La brecha salarial 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) y 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 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, en 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.

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.

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 37% menor que la de un hombre. Concretamente cobra 636 euros menos.

Se da la paradoja así de que mientras que para las mujeres trabajadoras mejoran las condiciones de vida en aspectos importantes como en el salarial, en el de las pensiones, en las tasas de parcialidad o las tasas de temporalidad la brecha de género aumenta en todos esos aspectos.

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.

Recientemente se ha reconocido 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 reconocerá el derecho de estas empleadas a la protección en materia de seguridad en el trabajo. Así mismo, también se ha aprobado un sistema de bonificaciones a las cotizaciones para limitar el coste para quienes empleen a estas trabajadoras. En definitiva, se les brinda 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.

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



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.

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

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 2022. Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida.

<i>Brecha de desempleo</i>	0,92	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 0,92 puntos superior.
<i>Brecha de parcialidad</i>	20,8	Con una tasa de parcialidad 20 puntos superior que los hombres, 33.100 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
<i>Planes de igualdad</i>	40,4	Hoy solo el 40,4% de las empresas de más de 50 personas en plantilla tienen registrado un Plan de Igualdad.
<i>Segregación ocupacional</i>	17,4	En los últimos años el peso de las mujeres en la industria ha mejorado, hoy el 17,4% de las mujeres trabajan en este sector, aunque todavía es un porcentaje bajo.
<i>Brecha salarial</i>	30	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 30%.
<i>Brecha pensiones</i>	36	Una mujer pensionista cobra 615 euros menos que un hombre, un 36% de diferencia.

3.

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

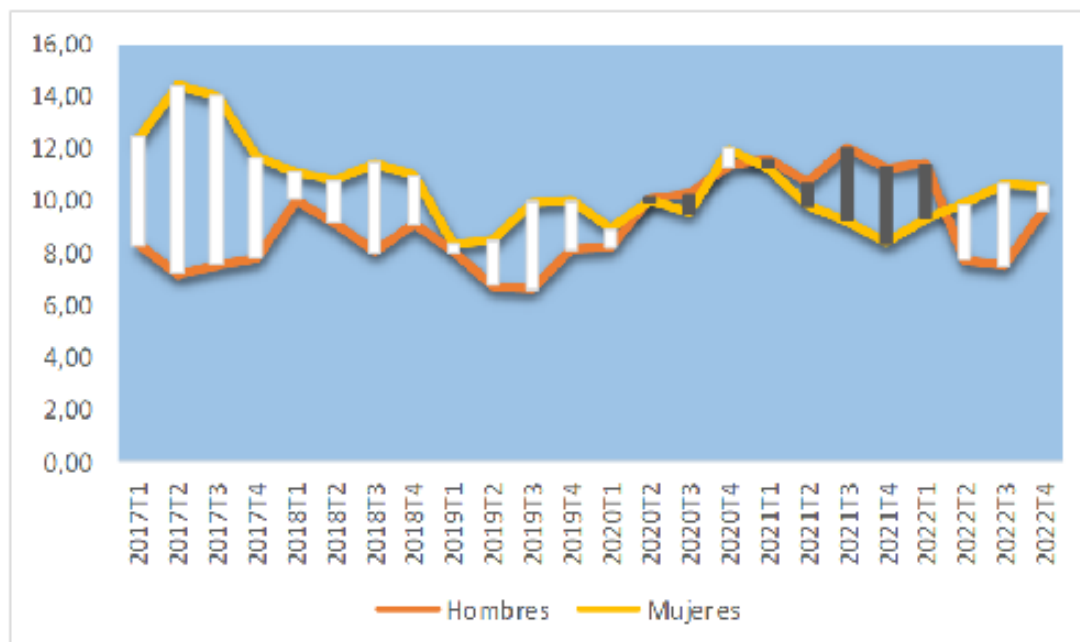
3. Se mantiene la brecha en el acceso al empleo: más paro, menos actividad, más temporalidad

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.

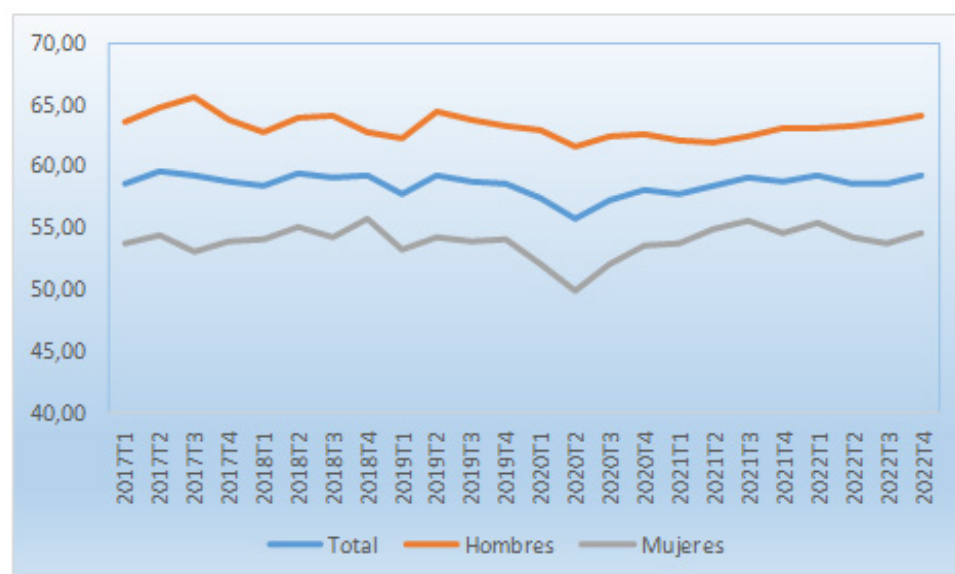
La brecha en la tasa de paro sigue existiendo. Con datos del último trimestre del 2022, la tasa de las mujeres está en el 10,5% y la de los hombres está en 9,66%. Con una brecha de 0,92 puntos, la tasa de paro femenina sigue siendo mayor que la masculina, si bien es cierto que en trimestres pasados la brecha llegó a ser de casi 4 puntos.

Por su parte, la tasa de actividad de las mujeres es del 54,7% frente al 64,12% de los hombres, con una brecha de género de 9,42 puntos.

Tasa de paro por sexo



Tasa de actividad

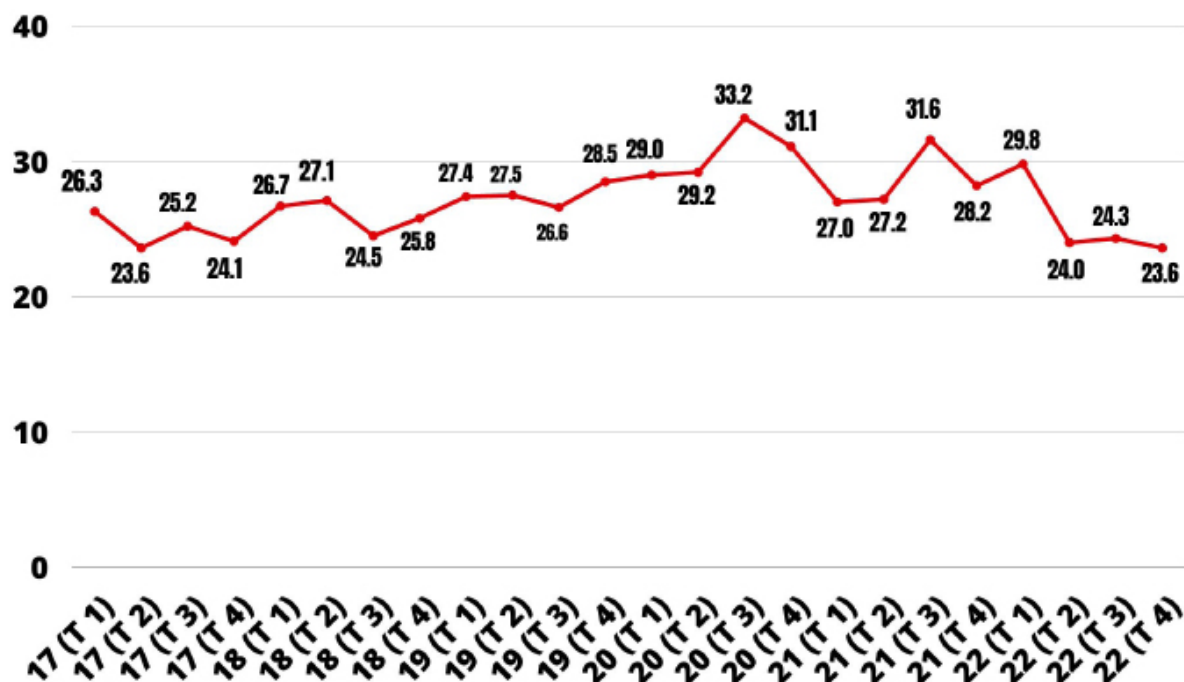


Por último, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 23,6% frente al 13,7% de los hombres, con una brecha de género de 9,9 puntos.

Tasa de temporalidad por sexo. Navarra.

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	Brecha
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
2019T3	24,9	23,3	26,6	3,3
2019T2	26,3	25,1	27,5	2,4
2019T1	25,2	23,0	27,4	4,4

Evolución de la tasa de temporalidad en mujeres



Es preciso tener en cuenta que la temporalidad femenina está en el porcentaje más bajo desde hace cinco años. La reforma laboral, en este sentido, ha conseguido reducir de forma evidente los niveles de temporalidad, pese a que la brecha de género en este aspecto se mantiene en niveles altos.

4.

**Brecha en la
jornada laboral:
la alta parcialidad
femenina 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 22,8% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 5,8% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 17 puntos.

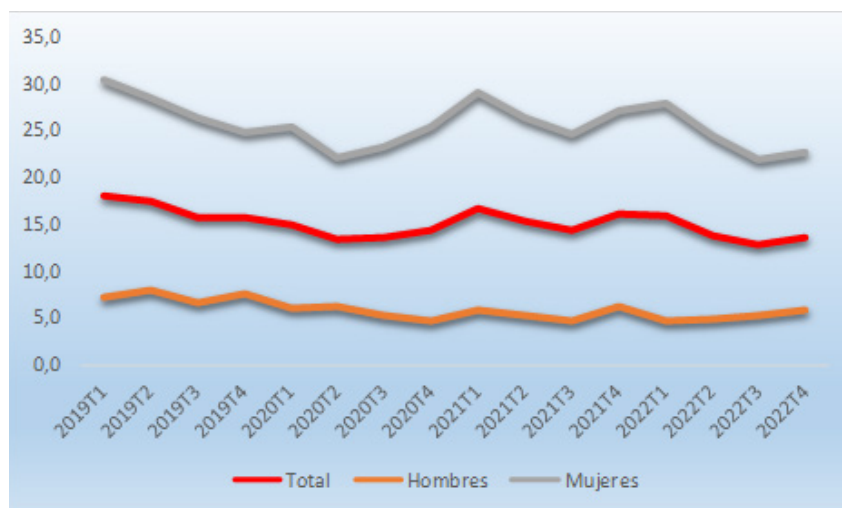
- Los empleos más precarios los siguen ocupando mayoritariamente las mujeres, y esta situación se perpetúa en el tiempo porque también siguen firmando los contratos más precarios.

- 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.

Parcialidad por sexos

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
2019T1	18,1	7,2	30,4
2019T2	17,5	8,0	28,5
2019T3	15,7	6,7	26,4
2019T4	15,7	7,7	24,9
2020T1	15,0	6,1	25,4
2020T2	13,5	6,2	22,2
2020T3	13,7	5,3	23,4
2020T4	14,4	4,7	25,5
2021T1	16,8	5,9	29,1
2021T2	15,4	5,3	26,4
2021T3	14,4	4,7	24,7
2021T4	16,2	6,2	27,1
2022T1	15,9	4,6	27,9
2022T2	13,9	4,9	24,4
2022T3	12,9	5,2	22,0
2022T4	13,7	5,8	22,8

Tasa Parcialidad por sexos Navarra



De las 40.300 personas que trabajan a jornada parcial, 31.100 son mujeres. Es decir, 7 de cada 10 empleos parciales tiene rostro de mujer.

5.

**Brecha en
salarios: diferen-
te 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 un año 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.

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 sin duda, y por término medio, cobrarán menos.

Pero también hay diversos factores, no analizados en este informe, que influyen en esa brecha salarial; la remuneración menor de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional y por lo tanto en el cobro de pluses son factores que explican esa enorme brecha salarial, que en el caso de Navarra va a más año tras año. .

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2020 (últimos disponibles) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, certifican la desigual remuneración entre hombres y mujeres:

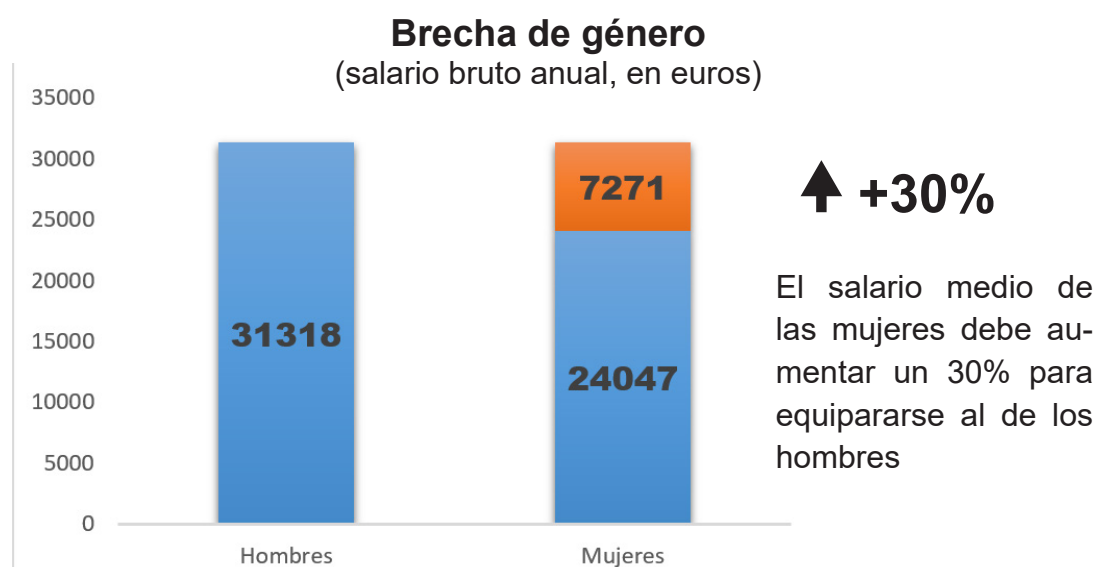
- El salario medio anual de las mujeres navarras en 2020 fue de 24.047 euros, mientras que el de los hombres fue de 31.317 euros. Es decir entre el salario de una mujer y un hombre había una diferencia de 7.270.
- El salario de una mujer debe aumentar un 30% para equipararse al de los hombres.
- Navarra 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 7.270 euros menos que los hombres, sin embargo si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 9.039 euros. Es decir que las mujeres no solo sufren más la precariedad sino que además cuando el contrato es indefinido esta se incrementa.

Salario medio anual por sexo y CCAA. 2020.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Navarra	27.996	24.047	31.318	7.271
Asturias	24.528	21.308	27.948	6.640
País Vasco	30.224	27.126	33.040	5.914
Cataluña	27.100	24.097	30.004	5.907
Madrid	28.829	25.900	31.495	5.595
Andalucía	22.324	19.518	24.786	5.268
Castilla y León	22.949	20.315	25.550	5.235
Murcia	22.920	20.007	25.227	5.220
Media	25.166	22.467	27.643	5.175
Aragón	24.114	21.365	26.506	5.141
C. Valenciana	22.857	20.166	25.239	5.073
Galicia	22.835	20.447	25.276	4.830
Cantabria	23.495	20.997	25.804	4.807
La Rioja	23.293	20.959	25.665	4.705
Baleares	23.881	21.998	25.700	3.701
Extremadura	20.479	18.791	22.072	3.281
Castilla-La Mancha	22.575	20.762	24.029	3.268
Canarias	21.631	20.462	22.698	2.236

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020.

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.



6.

**Segregación
ocupacional. La
mujer menos
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, incluso en este último trimestre ha ido a peor.

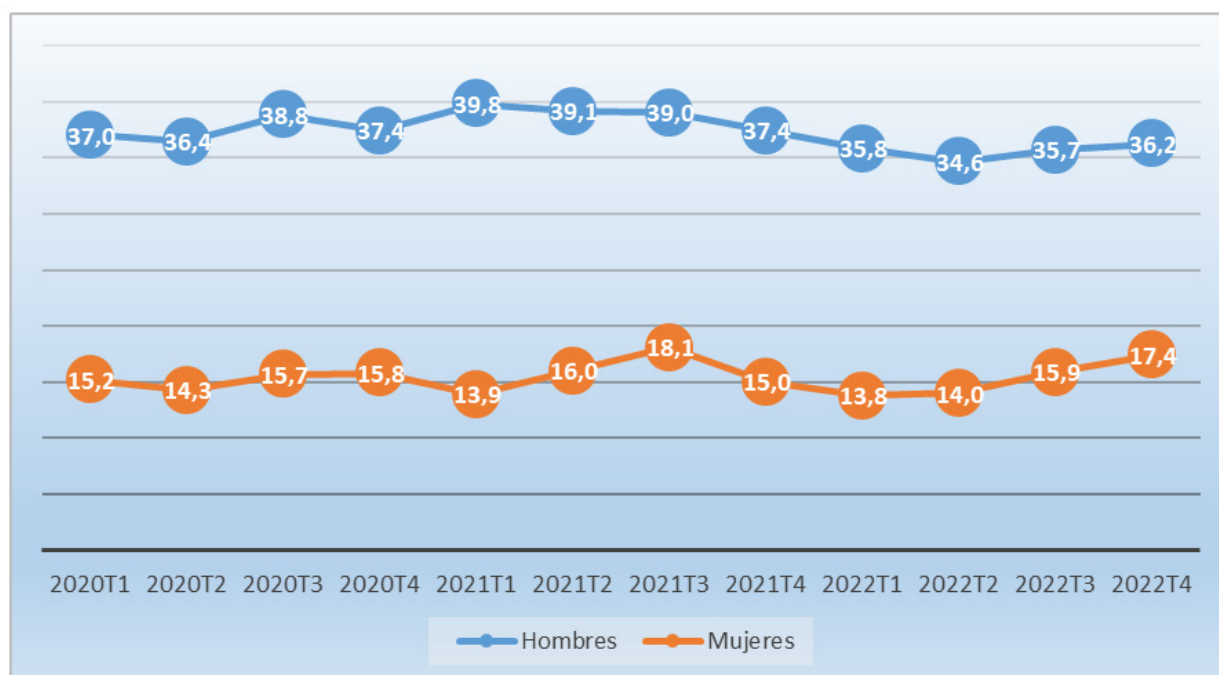
● En la industria navarra el salario medio es de 31.494 euros y en el sector servicios es de 26.306 euros.

● Como se ve en la siguiente tabla, las mujeres de forma muy mayoritaria están ocupadas en el sector servicios. 111.100 mujeres trabajan en servicios frente a las 23.700 que lo hacen en la industria. Ello afecta a la brecha de género en salarios y consolida la segregación ocupacional.

Personas ocupadas por sexo. Servicios/Industria (miles)

Periodo	Industria		Servicios	
	Hombres	Mujer	Hombres	Mujeres
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
2020T3	58,0	20,3	70,2	105,7
2020T2	53,8	17,7	73,0	102,4
2020T1	56,9	19,8	76,2	107,1

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



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

Periodo	Hombres	Mujeres
2022T4	36,2	17,4
2022T3	35,7	15,9
2022T2	34,6	14,0
2022T1	35,8	13,8
2021T4	37,4	15,0
2021T3	39,0	18,1
2021T2	39,1	16,0
2021T1	39,8	13,9
2020T4	37,4	15,8
2020T3	38,8	15,7
2020T2	36,4	14,3
2020T1	37,0	15,2

Si en el cuarto trimestre de 2008 las mujeres ocupadas en la industria representaban el 16,3%, hoy representan el 17,4. En este ámbito también se ha dado una leve mejoría respecto a trimestres anteriores, pero la brecha de género sigue siendo evidente. La representación 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.



7.

**Brecha en
pensiones**

7. Brecha 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. Así pues la brecha salarial 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 provocan que los ingresos de una mujer sean 615 euros menos que el de los hombres, un 36%.

Este hecho hace que en la carrera de cotización la mujer salga especialmente perjudicada. Si la pensión media en Navarra para los hombres es de 1.678 euros, para la mujer la pensión media es de 1063.

Pensiones medias, por sexo y tipos. A 31 de enero de 2023. Navarra

Tipo de pensión	Pensión media	Mujeres	Hombres	Diferencia
Incapacidad permanente	1.327,19	1.141,95	1431,24	289,29
Jubilación	1.540,10	1.158,39	1795,61	637,22
Viudedad	936,81	961,72	668,35	-293,37
Orfandad	504,11	503,33	504,85	1,52
Favor familiar	753,48	761,87	719,61	-42,26
Todas las pensiones	1.364,92	1.063,07	1678,5	615,43

Fuente: INSS

Pensiones, por género y CCAA. Brecha en cantidad y en porcentaje. Enero 2023

	Pensión media	Pensión mujeres	Pensión hombres	Diferencia	Diferencia %
PAÍS VASCO	1474,4	1150,4	1827,3	676,9	37
NAVARRA	1364,9	1063,1	1678,5	615,4	36,7
CANTABRIA	1257	987,1	1545,2	558,1	36,1
CATALUÑA	1236,5	992,9	1542,3	549,3	35,6
ARAGÓN	1258,7	992,5	1540,1	547,6	35,6
MADRID	1388,1	1136,7	1678,3	541,6	32,3
Media	1189,1	964,2	1437,4	473,2	32,9
LA RIOJA	1172	943,4	1413,2	469,8	33,2
CASTILLA Y LEÓN	1185,9	947,3	1417	469,6	33,1
C.VALENCIANA	1096,1	890,7	1325,5	434,8	32,8
GALICIA	1015,8	820,7	1245	424,3	34,1
ILLES BALEARS	1109,1	920,7	1333,8	413,1	31
CEUTA	1199,2	1003,5	1410	406,6	28,8
MURCIA	1051,6	858,5	1254,8	396,2	31,6
ANDALUCÍA	1062,7	881,5	1257,7	376,3	29,9
CASTILLA-LA MANCHA	1100,7	914,8	1257,5	342,7	27,3
MELILLA	1151,8	987,6	1328,4	340,8	25,7
CANARIAS	1082,5	930	1237,6	307,6	24,9
EXTREMADURA	992,4	863	1113,3	250,3	22,5

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 8,5% y eso ha hecho que la pensión media, también la de las mujeres, se haya incrementado de forma sustancial.

8.

Planes de igualdad en las empresas

8. Planes de igualdad en las empresas

El 7 de marzo de 2019 entró en vigor el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que extendía la exigencia de implantación de los planes de igualdad a empresas, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro de convenios y planes de igualdad (REGCON).

La implantación de planes de igualdad será generalizada para las administraciones públicas y empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en 2023, pero también lo es, desde 2007 para las empresas que tienen en plantilla a más de 250 personas, y sin embargo muchas de estas empresas obligadas por el referido decreto incumplen esta norma.

Implantación paulatina llegando a las empresas de 50 o más personas en 2023. Entre las novedades que ha introdujo el Gobierno en 2019 en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, respecto a los Planes de Igualdad, se ha establecido una implantación progresiva de la obligación de contar con un Plan de Igualdad y se establecía un horizonte temporal muy definido.

Así, las 438 empresas navarras de más de 50 trabajadores y trabajadoras deberían haber aprobado un Plan de Igualdad, y sin embargo, muy pocas empresas lo hicieron. Más del 60% de las empresas incumple este aspecto de la ley de igualdad.

Los acuerdos Colectivos registrados en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos y Planes de Igualdad (REGCON) en Navarra, han sido los siguientes.

Tamaño empresa	Planes vigentes	Número de empresas	% cumplimiento
Más de 250 trabajadores	21	60	35,0%
Entre 100-250	69	154	44,8%
Entre 50-99	21	224	38,8%
Total	177	37.455	40,4%

Fuente: elaboración propia a partir del REGCON

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.

Por lo que exigimos que se refuerce la actuación de Inspección de Trabajo para que se cumpla la Ley. También pedimos que aumenten las sanciones a aquellas empresas que no tengan planes de igualdad o que estos no cumplan con la normativa vigente. Y exigimos, como no, al empresariado 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 llevamos muchos años asesorando y formando a nuestros delegados y delegadas para la negociación de estos planes. En este último año hemos impartido varias jornadas para difundir las novedades formativas en planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.



9.

CCOO exige

medidas

decididas contra

la desigualdad y a

favor del empleo

de calidad

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

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades – laborales y no laborales- que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen, con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales.

A nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garantizan una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia), propuestas que está realizando CCOO desde hace años.

En la actividad laboral, es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están sub-representadas. En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

Los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación están facilitando no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial de género en las empresas, sino que ayuda a trabajar en su erradicación.

Mediante los mismos 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:

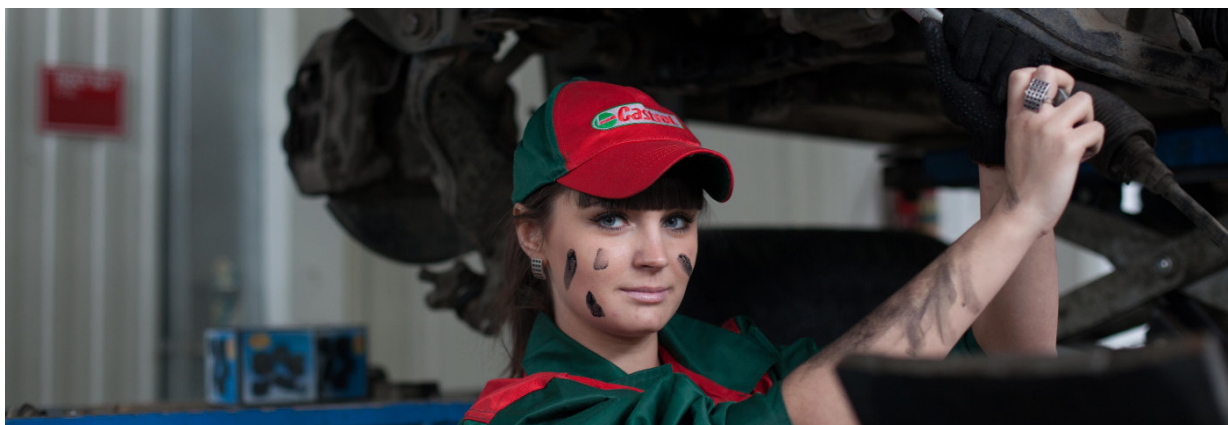
- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción 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.

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. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres.

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.

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. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres.

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.



Reclamamos a la Administración:

- ✓ Políticas activas más eficaces para combatir el paro elevado y de larga duración que sufrimos las mujeres.
- ✓ Incrementar las actuaciones para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas para eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres en mercado de trabajo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidad involuntaria, creciente temporalidad, reparto desigual de las tareas de cuidados...).
- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad que también afecta a las administraciones y empresas públicas.

ACCIONES ANTE LAS BRECHAS EXISTENTES

Acciones ante las brechas existentes

Políticas de igualdad eficaces y planes de igualdad para eliminar las brechas de género

Mayor control por parte de Inspección de Trabajo y endurecimiento de sanciones a las empresas que incumplan la normativa en la implantación y/o registro de planes de igualdad.

Reclamamos a la Administración:

- ✓ Políticas activas más eficaces para combatir el paro elevado y de larga duración que sufrimos las mujeres.
- ✓ Incrementar las actuaciones para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas para eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres en mercado de trabajo (segregación ocupacional, segregación funcional, elevada parcialidad involuntaria, creciente temporalidad, reparto desigual de las tareas de cuidados...).
- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad que también afecta a las administraciones y empresas públicas.



Reclamamos a las empresas:

- ✓ Cumplir la ley sobre planes de igualdad así como un cambio de actitud y mayor implicación para que faciliten la negociación de planes de igualdad con la representación de sus trabajadores y trabajadoras con diagnósticos adaptados a la realidad de cada empresa y con actuaciones que vayan dirigidas a la eliminación real de esas desigualdades, evitando que sean meras declaraciones de intenciones.
- ✓ Cumplir con el principio de transparencia salarial y llevar actualizado el registro medio de salarios, para identificar y poder combatir las brechas de género en los salarios.
- ✓ Compromiso con el principio de igual salario para trabajo de igual valor, haciendo una revisión de tareas, puestos y categorías profesionales con perspectiva de género.

Incorporar en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La incorporación de medidas y planes de igualdad en los convenios sectoriales tiene mucha importancia ya que es la referencia para muchas trabajadoras y trabajadores de empresas pequeñas que no están obligadas a implantar planes de igualdad.



Medidas para garantizar una educación inclusiva, igualitaria y pública. Me contra la segregación y ocupacional

Incluir en todos los niveles educativos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Incluir referentes exitosos de mujeres que se han optado por carreras científicas, técnicas. Propiciar elecciones personales y profesionales libres de sexismo.

Garantizar en todos los centros educativos públicos, equipos de orientación académica, profesional y vital con formación en género, con capacidad para poner en marcha programas de orientación dirigidos a combatir la segregación en elección de estudios y profesionales.

Incrementar la oferta de formación profesional inicial vinculada a sectores no tradicionales.

Aumentar los presupuestos dedicados a formación para el empleo y garantizar programas formativos que se adecúen a necesidades de cualificación de las mujeres tanto ocupadas como desempleadas.

Llevar a cabo actuaciones para dotar de mayor reconocimiento y valoración social y económica de los trabajos desarrollados por mujeres (sectores y ocupaciones feminizadas) especialmente los vinculados al cuidado y asistencia de personas, resaltando la contribución al bienestar social.

Medidas horizontales de apoyo

Intensificar la inversión en infraestructuras sociales, en escuelas infantiles, en atención a las personas dependientes, o en planes integrales de apoyo a la familia, que además inciden en la creación de empleo.

Planes de promoción profesional de las mujeres

Establecer actuaciones para promover cambios de categoría, actividad; eliminar diferencias retributivas; favorecer cambios de jornada, de tiempo parcial a jornada completa (o viceversa).

Diseñar medidas específicas que aumenten la presencia mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas para reducir la segregación ocupacional por género. Esto requiere mejorar los servicios de orientación en la formación a lo largo de la vida, incentivar la participación de mujeres en acciones formativas masculinizadas, servicios de apoyo a las tareas de cuidado doméstico y eliminar progresivamente los elementos sexistas de los recursos formativos.

Promover que la proporción de mujeres participantes en las iniciativas de empleo y formación sea al menos igual a la proporción de mujeres en el sector/territorio o grupo al que se dirige la medida.

Actuar sobre los riesgos para la salud laboral de las mujeres, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al acoso por razón de género.

Establecer medidas integrales contra la violencia machista, prestar una especial atención a la situación de las mujeres migrantes- emigrantes e inmigrantes-, incluyendo en el plan de empleo medidas específicas para mujeres emigrantes y retornadas.

Incluir informes de impacto de género para cada medida contemplada en el plan de empleo

Impulsar campañas de sensibilización y difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y los efectos positivos que tienen para las empresas.



Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial

Establecer actuaciones para promover cambios de categoría, actividad; eliminar diferencias retributivas; favorecer cambios de jornada, de tiempo parcial a jornada completa (o viceversa).

Diseñar medidas específicas que aumenten la presencia mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas para reducir la segregación ocupacional por género

Esto requiere mejorar los servicios de orientación en la formación a lo largo de la vida, incentivar la participación de mujeres en acciones formativas masculinizadas, servicios de apoyo a las tareas de cuidado doméstico y eliminar progresivamente los elementos sexistas de los recursos formativos.

Promover que **la proporción de mujeres participantes en las iniciativas de empleo y formación** sea al menos igual a la proporción de mujeres en el sector/territorio o grupo al que se dirige la medida.

Actuar sobre los **riesgos para la salud laboral** de las mujeres, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al acoso por razón de género.

Establecer **medidas integrales contra la violencia machista**, prestar una especial atención a la situación de las mujeres migrantes- emigrantes e inmigrantes-, incluyendo en el plan de empleo medidas específicas para mujeres emigrantes y retornadas.

Incluir **informes de impacto** de género para cada medida contemplada en el plan de empleo.

Impulsar campañas de sensibilización y difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y los efectos positivos que tienen para las empresas.

Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida por el trabajador o la trabajadora. La actual regulación de este contrato que afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, está provocando una brecha de desigualdad laboral creciente.

Impulsar la figura de Agente en Igualdad para el asesoramiento en la creación e implantación de los planes de igualdad y su obligado cumplimiento.



Incentivar la **implantación de planes para la promoción profesional de las mujeres. Establecer actuaciones para la promoción profesional de las mujeres**, para promover cambios de categoría, de actividad, eliminar diferencias retributivas, favorecer cambios de jornada.

Incentivar actuaciones para que en todas las categorías profesionales de la empresa se equilibren los salarios de acuerdo al principio de igual salario para trabajo de igual valor.

Dar visibilidad al trabajo de la mujer, tanto al que se desarrolla en la empresa, como fuera de ella, ya que esta invisibilidad de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo.

Impulsar la composición paritaria de los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Navarra, de toma de decisiones.

Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, ya que hay una brecha importante entre las desigualdades y desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.

Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el **desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en ese ámbito**.

Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto

Racionalizar los horarios, para hacer un mejor uso del tiempo. Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos ligados a la escolarización de menores y su seguimiento académico, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.

Impulsar campañas para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo.

Fomentar el conocimiento, acceso y utilización, en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de **eliminar la brecha tecnológica existente en Navarra.**

La adopción de diferentes regulaciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo en las empresas de Navarra. A este respecto, se propone la creación de un observatorio contra la discriminación y el acoso laboral.

Priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial

Impulsar actuaciones para evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.

Acabar con la segregación vertical, que incide en la presencia de mujeres en puestos y categorías inferiores de menor responsabilidad y salario.

Calidad en el empleo de la juventud y de las mujeres: **establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo** que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical.

Entre los requisitos a incluir, destacar:

- Potenciar que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como des-empleada en el SPE.
- Que las empresas comuniquen a la RLT, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
- Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.
- Incrementar la ayuda si el contrato de relevo se realiza con:
 - Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está su brepresentada.
 - Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está su brepresentado.

