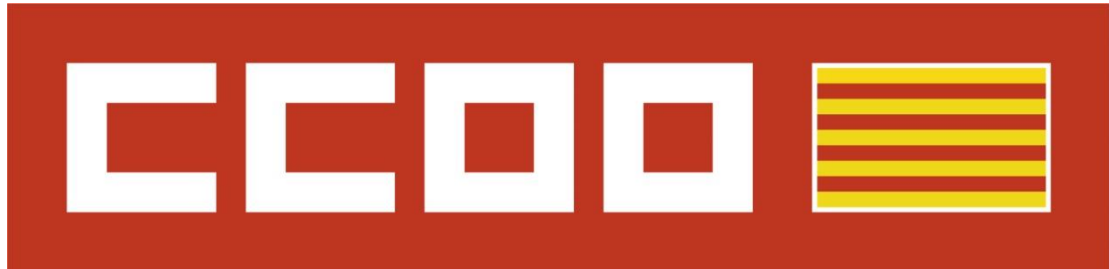


MUJER Y TRABAJO EN BALEARES 2019



**INFORME 2
Marzo 2020**

**GABINETE DE ESTUDIOS SOCIO-LABORALES
CCOO DE LES ILLES BALEARS**

Documento del Gabinete de Estudios Socio-laborales
CCOO-Illes Balears

Nº 2 / Marzo 2020

Elaboración:
Eva Cerdeiriña Outerial
Yolanda Calvo Rodríguez

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

TASA DE INACTIVIDAD

TASA DE ACTIVIDAD

TASA DE EMPLEO

TASA DE PARCIALIDAD

TASA DE PARO

BENEFICIARIOS DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

CONTRATOS

CONTRATOS POR DURACIÓN

**PROPORCIÓN DE POBLACIÓN DE 30 A 34 AÑOS CON
ESTUDIOS SUPERIORES FINALIZADOS EN MEDIA ANUAL**

PROPUESTAS DE CCOO

PRESENTACIÓN

Ante la proximidad del 8 de marzo, una jornada internacional de movilización y reivindicación de las mujeres, junto con los hombres, para reclamar igualdad de derechos y luchar por su emancipación, CCOO Illes Balears ha elaborado el informe “Mujer y Trabajo en Baleares 2019”, documento que muestra la situación de la mujer en el mercado laboral y cómo ha evolucionado a lo largo del año 2019. Una situación que desde siempre ha sido de desigualdad, de discriminación y de injusticia.

El 8 de Marzo cuenta con una larga y centenaria trayectoria de movilización y reivindicación. Desde la propuesta de Clara Zetkin en 1910 y la primera celebración en marzo de 1911 como Día Internacional de la Mujer Trabajadora, en el marco de las organizaciones obreras, sirvió para unir a las trabajadoras y sufragistas para demandar igualdad laboral y legal. En 1977, la Asamblea General de la ONU instó a la celebración del 8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer.

Desigualdad que, sobre todo, se manifiesta como desigualdad retributiva o discriminación salarial, que es una de las principales reclamaciones históricas de las mujeres sindicalistas que, además, forma parte central de la agenda del feminismo y el sindicalismo en la actualidad, como eterno derecho pendiente.

Combatir la brecha económica y laboral es la base para acabar con las desigualdades y discriminaciones sociales, culturales y políticas que impiden a las mujeres vivir con plena autonomía, en libertad y con plenos derechos. Porque los derechos se conquistan y se defienden para su ejercicio pleno. No pueden ser unos derechos eternamente pendientes.

La posición de nuestro sindicato se basa en los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. La realidad que viven las mujeres provoca merma de sus derechos, ya que limita sus aspiraciones de autonomía económica y por tanto su libertad personal; es una situación de desigualdad que se prolonga en otros ciclos de su vida, determinando las brechas que también se observan en las prestaciones y las pensiones.

Por todos es sabido que la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, afecta a la mayoría de la clase trabajadora y de manera especialmente grave a las mujeres. Una precariedad entendida como una mayor tasa de inactividad, mayor tasa de paro y en especial de paro de larga duración, una alta temporalidad y parcialidad en la contratación, etc. Por eso, en este informe vamos a mostrar estos y otros indicadores que nos dibujaran el mapa de la situación de la mujer en las Islas Baleares en el año 2019 y cómo ha evolucionado desde 2008.

Para CCOO, es una cuestión inaplazable y prioritaria poner fin a la precariedad que padecen las mujeres como consecuencia de una desigual inserción y participación laboral, resultado de una división sexual del trabajo todavía vigente y de una arraigada cultura patriarcal.

1-TASA DE INACTIVIDAD

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	29.2	29.08	29,53	29,83	30,1	30,5
MUJERES	40,9	39,28	39,93	41,8	40,94	40,6

Fuente:IBESTAT

Población Inactiva 2019:

-Del total de población inactiva, 357.600 personas, un 57,43% son mujeres (205.400)
Es un porcentaje muy similar al 2018: 57,98%

-Del total de población inactiva, el 19,91% son mujeres que se dedican a las labores del hogar (21,88% en el 2018). En el caso de los hombres el porcentaje es de un 3,8% (3,4% en el 2018)

-Inactivos por labores del hogar en 2019

Hombres: 13.700

Mujeres: 71.200

Decrece el número de mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar entre el 2018/19: de 76.500 a 71,200,(-5.300), un -6,9%

En el caso de los hombres, aumenta de 11.900, a 13.700; (+1.800),un +15,1%

TOTAL INACTIVOS POR LABORES DEL HOGAR	2015	2016	2017	2018	2019
MUJERES	63.100	68.600 (+8%)	77.100 (+12,4%)	76.500 (-0,7%)	71.200 (-6,9%)
HOMBRES	16.100	14.900 (-7%)	13.600 (-8,7%)	11.900 (-12,5%)	13.700 (+15,1%)

Fuente:IBESTAT

1.1-Personas inactivas por grupo de edad :

	De 16 a 34	De 35 a 54	55 y más a
2019_media anual			
Hombres	36,7	16	99,5
Mujeres	44,6	33,2	127,6
2018_media anual			
Hombres	33,5	14,5	99
Mujeres	45	33,4	124,4

Fuente:IBESTAT

El mayor número de personas inactivas de ambos sexos se concentra en el grupo de edad de “55 años y más”, pero en el caso de las mujeres es un 22,02% más alto que el de los hombres(127.600 frente a 99.500 hombres).

El número de personas inactivas (ambos sexos) mayores de 55 años, aumenta de 2018 a 2019.

1.2- Evolución del número de mujeres inactivas 2008/19 por dedicarse a las labores del hogar

De 2008 a 2019 se observa una disminución del número de mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar del 17,5% (de 86.300 a 71.200).

2-TASA DE ACTIVIDAD

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	70,08	70,91	70,47	70,16	69,87	69,49
MUJERES	59,07	60,07	59,86	58,14	59,06	59,39
BRECHA	11,01	10,84	12,02	12,02	10,81	10,10

Fuente:IBESTAT

La tasa interanual de actividad de las mujeres aumenta un 0,33 (del 59,06 al 59,39) y la de los hombres disminuye un 0,38

En 2019 apenas disminuye la brecha en la tasa de actividad: 0,7 pp, de tal manera que sigue habiendo una diferencia de 10 puntos

2.1- Tasa de actividad por nivel formativo

	Educación	Enseñanza	Enseñanza	Educación
2019_anual				
Hombres	35,92	70,26	73,4	82,65
Mujeres	18,53	56,69	66,85	80,44
2018_anual				
Hombres	32,31	73,72	74,44	80,71
Mujeres	17,98	58,19	68,19	80,34

Fuente:IBESTAT

La tasa de actividad en las mujeres durante 2019 crece a medida que mejora su nivel formativo: entre la enseñanza secundaria 1º etapa a la superior hay 22,75 puntos de diferencia. En el caso de los hombres la subida es mucho más moderada: 12,39 pp

En comparación interanual, la tasa de actividad femenina tan solo crece en el nivel formativo de educación primaria o inferior.

2.2 Tasa de actividad por grupos de edad

	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más a
2019_anual					
Hombres	48,11	90,01	93,92	90,49	36,1
Mujeres	43,64	81,75	85,26	80,73	27,21
2018_anual					
Hombres	50,69	90,93	95,05	90,55	34,27
Mujeres	40,71	81,95	84,18	81,06	26,87

Fuente: IIBESTAT

En 2019, aumenta la tasa de actividad en las mujeres en todos los grupos de edad, excepto en el tramo de 45-54 años, donde disminuye 0,33pp. La brecha más alta en la tasa de actividad se observa en el grupo de 45 a 54 años, que es de 9,76 puntos.

2.3- Evolución tasa de actividad 2008/ 2019

	2008	2018	2019
HOMBRES	73,43	69,87	69,49
MUJERES	56,54	59,06	59,39
BRECHA	16,89	10,81	10,10

Fuente: IIBESTAT

Durante estos 11 años, la tasa de actividad de las mujeres ha crecido 2,85 pp y la brecha en la tasa de actividad ha caído 6,79 puntos.

3- TASA DE EMPLEO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	55,6	58,61	61 (+2,39)	61,46 (+1,46)	61,46	62,34 (+0,88)
MUJERES	48,2	50,24	51,4 (+1,16)	50,88 (-0,52)	52,61 (+1,73)	51,42 (-1,19)
BRECHA	7,4	8,37	9,6	10,58	8,85	10,92

Fuente:IBESTAT

La tasa de empleo femenino a lo largo de 2019 ha descendido 1,19 puntos. Este dato contrasta con la subida, muy moderada, que se produce en la tasa de empleo masculina. Como consecuencia, la brecha en la tasa de empleo aumenta 2,07 puntos.

3.1 Tasa de empleo por grupos de edad

	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más a
2019_anual					
Hombres	35,18	78,65	85,95	84,7	32,86
Mujeres	29,74	70,64	75,9	70,58	24,46
2018_anual					
Hombres	35,18	79,18	86,02	81,56	30,96
Mujeres	31,72	73,62	74,73	72,31	25,1

Fuente:IBESTAT

En 2019 la tasa de empleo es, en todos los grupos de edad, menor en el caso de las mujeres que de los hombres. Donde hay mayor diferencia es en el grupo de edad 45-55 años: hombres 84,7% /mujeres 70,58%, siendo la brecha resultante de 14,12 puntos.

La menor diferencia se da en el grupo de edad de 16 a 24 años, siendo esta de 5,44 puntos.

3.2 Tasa de empleo por nivel formativo

	Educación	Enseñanza	Enseñanza	Educación
2019_anual				
Hombres	31,33	61,58	65,21	77,53
Mujeres	14,76	47,31	55,57	74,32
2018_anual				
Hombres	27,8	63,32	63,15	76,6
Mujeres	15,27	49,87	59,37	75,54

Fuente: IBESTAT

En el año 2019, la tasa de empleo más baja en ambos sexos, se da con un nivel de formación de educación primaria o inferior.

En comparación interanual, la tasa de empleo femenino decrece independientemente del nivel formativo.

La mayor brecha se observa en el grupo de educación primaria o inferior.

3.3-Evolución tasa empleo 2008/19.

	2008	2018	2019
HOMBRES	66,31	61,46	62,34 (+0,88)
MUJERES	50,45	52,61	51,42 (-1,19)
BRECHA	15,86	8,85	10,92

Fuente: IBESTAT

Entre 2008 y 2019, la brecha de la tasa de empleo se reduce 4,94 puntos (del 15,86 al 10,92). A lo largo de este período, la tasa de empleo de la mujer aumenta un 0,92, la de los hombres se reduce en 3,97 pp.

En este periodo, 2008-2019, la tasa de empleo femenino ha crecido especialmente en dos grupos de edad; de 45 a 54 años 8,87pp y en el grupo de 55 y más años 7,85 pp.

	De 45 a 54	55 y más a
2019_anual		
Hombres	84,7	32,86
Mujeres	70,58	24,46
2018_anual		
Hombres	81,56	30,96
Mujeres	72,31	25,1
2008_anual		
Hombres	85,09	32,85
Mujeres	61,71	16,61

4-TASA DE PARCIALIDAD (% sobre el total de contratos de cada sexo)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	7%	6,97%	7,61%	23,15 % (+15,54 %)	21,64% (-1,51%)	21,41% (-0,23 %)
MUJERES	23,2%	22.28%	19,14%	39,13 % (+19,99 %^o)	37,15 % (-1,98%)	36,89% (-0,26%)
BRECHA			11,53	15,98	15,51	15,48

Fuente:IBESTAT

En 2019 decrece ligeramente la brecha en la tasa de parcialidad. La contratación a tiempo parcial es una de las características que marca la inserción laboral de las mujeres.

4.1- Evolución tasa de parcialidad 2008/19.

	2008	2019
HOMBRES	16,24%	21,41%
MUJERES	30,80%	36,89%
BRECHA	14,56	15,48

Fuente:IBESTAT

Aunque la tasa de parcialidad ha aumentado tanto para hombres como para mujeres, el crecimiento ha sido mayor en el caso de las mujeres. En consecuencia la brecha aumenta en estos 11 años alrededor de 1 pp.

5-TASA DE PARO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	21,37	17,34	13,43	12,40	12,03	10,29
MUJERES	18,38	17,26	14,43	12,48	10,92	13,41

Fuente: IBESTAT)

La tasa de paro de hombres y de mujeres se comporta de manera diferente; así en el caso de los hombres, disminuye en el año 2019 en 1,74 pp y en el caso de las mujeres se produce la tendencia inversa: aumenta 2,49 pp.

La brecha de la tasa de paro se situaría en 3,12 puntos.

5.1- Tasa de paro por grupos de edad

	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más a
2019_anual					
Hombres	26,87	12,63	8,49	6,41	8,96
Mujeres	31,84	13,59	10,97	12,57	10,09
2018_anual					
Hombres	30,6	12,93	9,5	9,93	9,66
Mujeres	22,07	10,17	11,23	10,79	6,58

Fuente: IBESTAT)

)

En 2019, la tasa de paro más alta se observa en la franja de edad de 16 a 24, tanto en hombres como en mujeres: M: 31,84 / H: 26,87.

En el caso de las mujeres, la tasa de paro más baja se observa en el grupo de edad de 55 y más años : 10,09. En los varones se sitúa en la franja de edad de 45 a 54 años y supone el 6,41%

Señalar que, en comparación interanual, la tasa de paro femenina aumenta en todos los grupos de edad excepto en el de 35 a 44 años, en el que se reduce apenas en 0,26 puntos. En el caso de los hombres, sin embargo, la tasa de paro disminuye en todos los grupos de edad.

5.2- Evolución tasa de paro 2008/19.

	Todas las e
2019_anual	
Hombres	10,29
Mujeres	13,41
2008_anual	
Hombres	9,69
Mujeres	10,78

Fuente:IBESTAT)

La tasa de paro en estos 11 años crece en el caso de las mujeres en 3,12 pp., y en los hombres disminuye 0,49 puntos.

La brecha resultante crece en 2.03 puntos: brecha 2008: 1,09 / brecha 2019: 3,12

5.3-Tasa de paro de larga duración (12 meses mínimos buscando empleo)

	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	7,66	5,23	4,05 (-1,18)	3,85 (-0,2)	2,80 (-1,05)
MUJERES	7,68	5,79	4,32 (-1,47)	2,96 (-1,36)	4,02 (+1,06)

Fuente:IBESTAT

La tasa de paro de larga duración experimenta una progresiva reducción desde el año 2015 en ambos sexos, pero es mucho más acusada en el caso de los hombres, un 63% frente a las mujeres que es un 47%

Entre 2018 y 2019 hay un aumento de la tasa de paro de larga duración femenina en más de 1 punto.

5.3.1-Evolución tasa de paro de larga duración 2008/19.

	Hombres	Mujeres
2019_anual	2,8	4,02
2008_anual	1,02	1,5

Fuente IBESTAT

La tasa de paro de larga duración en estos 11 años en el caso de las mujeres crece más que en el de los hombres: mujeres 2,52 pp y hombres 1,78.

6- BENEFICIARIOS DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. MEDIA ANUAL 2019

2019	Prestación contributiva	Subsidio	RAI	PAE	TOTAL
HOMBRES	14.325	7.215	440	0	21.979
MUJERES	14.776	10.525	779	0	26.079

Fuente:Observatori del Treball. GOIB

2018	Prestación contributiva	Subsidio	RAI	PAE	TOTAL
HOMBRES	12.518	7.139	558	42	20.258
MUJERES	12.955	10.004	866	96	23.921

Fuente:Observatori del Treball. GOIB

Si comparamos 2019 con 2018, aumenta el número de mujeres y hombres que cobran prestación contributiva; ambos aumentan en torno al 14%.

7- CONTRATOS

	2015	2016	2017	2018	2019
HOMBRES	241.863	268.418	293.020 (54,61% del total)	288.787 (54,55% del total)	283.602 (54,53% del total) -5.185/ -1,79%
MUJERES	206.024 (45,99%)	227.392 (un 45,86% del total)	243.499 (un 45,38% del total)	240.554 (45,44% del total)	236.464 (45,46% del total) -4.090/ 1,70%
TOTAL		495.810	536.519	529.341 (-7.178)	520.066 (-9.275/ -1,75%

Fuente:IBESTAT

En 2019, la contratación masculina y femenina experimenta un descenso que supone un 1,79% en los hombres y un 1,70% en las mujeres.

7.1-Tasa de temporalidad

	2017	2018	2019
HOMBRES	86%	82,17%	82,91%
MUJERES	86%	82,09%	83,01%
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES AMBOS SEXOS: 431.445			TASA DE TEMPORALIDAD AMBOS SEXOS 82,95%

Fuente:IBESTAT

La tasa de temporalidad interanual apenas varia, aunque el mayor aumento se produce en el caso de las mujeres siendo este de 0,92 pp.

7.2- Porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial

	2018	2019
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL AMBOS SEXOS	137.005	135.152 (-1,35%)
HOMBRES	41,72% (57.162)	41,64% (56.279)
MUJERES	58,28% (79.843)	58,36% (78.873)

Fuente: IBESTAT

El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial es en el caso de las mujeres de un 40,17%, casi el doble que en los varones: 23,93%.

7.3- Porcentaje de contratos temporales a tiempo completo

	2018	2019
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO AMBOS SEXOS	297.769	296.293 (-0,49%)
HOMBRES	60,49%(180.141)	60,36% (178.860)
MUJERES	39,51%(117.628)	39,64%(117.433)

Fuente: IBESTAT

7.4- Porcentaje de contratos indefinidos por sexo

	2018	2019
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS AMBOS SEXOS	91.480	85.436 (-6,60%)
HOMBRES	49.739 /54,37% (+16,07%)	46.424 /54,33% (-6,66%)
MUJERES	41.741 /45,62% (+15,86%)	39.012/ 45,66% (-6,52%)

Fuente: IBESTAT

7.5-Contratos indefinidos fijos discontinuos 2019

	2018	2019
TOTAL AMBOS SEXOS FIJOS DISCONTINUOS	39.304	38.956 (-0,88%)
HOMBRES	53,64%	53,49%
MUJERES	46,35%	46,05%

Fuente: IBESTAT

De los datos que se muestran en los cuadros 7.4 y 7.5, se infiere una disminución de la contratación indefinida y además 45 de cada 100 contratos indefinidos son fijos discontinuos

7.6- Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo (descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

	2018	2019
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO AMBOS SEXOS	37.280	33.652
HOMBRES	23.303 62,50%	20.942 62,23%
MUJERES	13.977 37,50%	12.710 37,76%

Fuente: IBESTAT

7.7- Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial (descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

	2018	2019
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL	14.896	12.828
HOMBRES	35,93%(5.353)	34,81% (4.466)
MUJERES	64,07%(9.543)	65,18% (8.362)

Fuente: IBESTAT

7.8-Porcentaje de contratos indefinidos según nivel de formación

-ESTUDIOS PRIMARIOS O SIN ESTUDIOS

-ESTUDIOS POST SECUNDARIOS

	ESTUDIOS PRIMARIOS O SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS POST SECUNDARIOS
HOMBRES	58,71% (11.675)	47,89% (3.781)
MUJERES	41,28% (8.210)	52,10% (4.114)
TOTAL AMBOS SEXOS	19.885	7.895

Fuente: IBESTAT

8-CONTRATOS POR DURACIÓN 2019

(Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo :
H:283.602 / M: 236.464)

	MENOS DE 1 MES	DE 1 A MENOS DE 6 MESES	MAS DE 6 MESES	INDETERMINADO	INDEFINIDO	MAS DE 1 AÑO
HOMBRE	18,96%	29,15%	8,30%	26,34%	16,18%	1,07%
MUJER	22,93%	33,09%	8,77%	17,68%	16,49%	1,04%

Fuente: IBESTAT

8.1 Contratos por grandes grupos de edad 2019

(Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo : H:283.602 / M: 236.464)

	16-24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 O MAS AÑOS
HOMBRE	21,44%	29,59%	25,47%	16,53%	6,95%
MUJER	24,43%	31,72%	22,94%	14,96%	5,94%

Fuente: IBESTAT

8.2—Contratos por gran grupo de ocupación 2019

	Directores y Gerentes	Técnicos y profesionales científicos	Ocupaciones elementales
HOMBRES	62,59% (984)	49,12% (23.374)	41,82% (71.167)
MUJERES	37,40% (588)	50,87% (24.202)	58,17% (98.989)
TOTAL AMBOS SEXOS	1.572	47.576	170.156

Fuente: IBESTAT

8.3- Contratación por sector de actividad 2019 (Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

	HOSTELERIA	SERVICIOS
HOMBRES	50,25% 92.605	44,35% 78.908
MUJERES	49,79% 91.654	55,64% 98.989
TOTAL AMBOS SEXOS	184.259	177.897

Fuente: IBESTAT

9- PROPORCIÓN DE POBLACIÓN DE 30 A 34 AÑOS CON ESTUDIOS SUPERIORES FINALIZADOS MEDIA ANUAL

	2019	2018	2017
HOMBRES	25,06	26,3	33,68
MUJERES	41	43,4	44,68

Fuente: IBESTAT

10- PROPUESTAS DE CCOO

Desde CCOO proponemos diferentes iniciativas y actuaciones que contribuirán a erradicar las brechas en el empleo, mejorando la presencia y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad, así como las prestaciones percibidas.

CCOO planteara estas propuestas prioritarias en el marco del diálogo social e, igualmente, desde la negociación colectiva.

Algunas de estas medidas son:

1-Segregación educacional, profesional y ocupacional

Fomentar una enseñanza laica, educativa, inclusiva e igualitaria, pública y de calidad. Incrementar la inversión en centros públicos, por su importancia en la difusión de valores culturales y sociales.

Incluir en todos los niveles educativos contenidos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Propiciar elecciones personales y profesionales libres de sexismo.

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

Reconocimiento y valoración social y económica de los trabajos desarrollados por mujeres (sectores y ocupaciones feminizadas), especialmente los vinculados al cuidado o asistencia de personas, resaltando la contribución al bienestar social.

2- Desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado laboral

2.1. Acceso al empleo y contratación

Vigilar, detectar, combatir y eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres en el acceso al empleo y en la contratación.

Combatir el abuso y el uso fraudulento de la contratación temporal y a tiempo parcial en las mujeres, con el objetivo de aumentar su participación en el empleo estable.

2.2. Clasificación y promoción profesional

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

Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo.

2.3. Sistema retributivo. Brecha salarial

Mejorar las actuales competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en materia de igualdad y garantizar su derecho a recibir información periódica sobre retribuciones salariales de mujeres y hombres.

Actuar en pluses y complementos no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas.

2.4- Corresponsabilidad y conciliación

Desarrollar políticas, infraestructuras y servicios públicos para atención y cuidado de la infancia y de las personas dependientes.

Fomento de acciones positivas para incentivar el uso de los permisos retribuidos por parte de los varones.

2.5- Medidas de acciones positivas, planes de igualdad y agentes de igualdad

Garantizar la aplicación de forma efectiva de medidas de acción positiva recogidas en la normativa igualitaria (LO 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019) y su desarrollo a través de la negociación colectiva.

Implantar y regular la figura del agente sindical de igualdad.

2.6- Transversalidad de género en la salud laboral

Planificar, identificar, tramitar y desarrollar protocolos de acosos laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual, y que los mismos sean negociados y acordados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Identificación, calificación y regulación de enfermedades profesionales feminizadas.

3- Protección frente a la desigualdad y discriminación por razón de género y diversidad sexual

Incrementar las campañas y actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (acoso sexual, discriminación, contratación, planes de igualdad, maternidad, etc)

Desarrollar y crear áreas especializadas en igualdad entre mujeres y hombres y discriminación por razón de sexo dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como dotarlas de recursos materiales y humanos formados y especializados.

4- Protección social igualitaria

Continuar en la equiparación de los permisos y prestaciones por maternidad y paternidad.

Ampliar los períodos reconocidos como cotizados en situaciones de interrupción de la carrera profesional o reducción de jornada cuando coinciden con el cuidado de menores u otros familiares.

Mejorar los complementos a mínimos, complementos que actualmente perciben de forma mayoritaria las mujeres pensionistas.

5- Violencia machista

Con carácter urgente, debe desarrollarse el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado en 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, con suficiente dotación presupuestaria, que, entre otras, contempla medidas como:

- difundir y mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, así como garantizar su utilización, evitando cualquier tipo de obstáculo o impedimento.
- mejorar la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.

