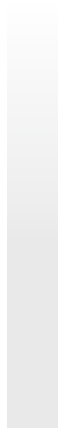


LA MUJER EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE CCOO DE INDUSTRIA





INDICE

Introducción.	4
La presencia de la mujer en el ámbito CCOO de Industria	5
Las categorías en las que se contrata a las mujeres del ámbito CCOO de Industria	8
El nivel formativo de las trabajadoras del ámbito CCOO de Industria.	10
La contratación precaria entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria	11
El subempleo por sobre-cualificación entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria.	14
El subempleo por infra-jornada entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria	15
La promoción y la discriminación salarial.	18
Conclusiones.	21



Introducción

Este trabajo es fruto de la colaboración entre la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria y el Gabinete Técnico de la federación, adscrito al Área de Estrategias Industriales, a la que le damos las gracias.

La explotación estadística realizada ha consistido en el análisis multivalente de los datos disponibles en cada una de las fuentes que se han utilizado para realizar la investigación correspondiente a los diferentes ámbitos.

Las referencias a la situación de la mujer en el mercado de trabajo español se han basado fundamentalmente en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y trabajado a nuestros sectores.

Las referencias al salario medio por hora se hacen a partir de la encuesta de condiciones de vida actualizadas al IPC de cada año.

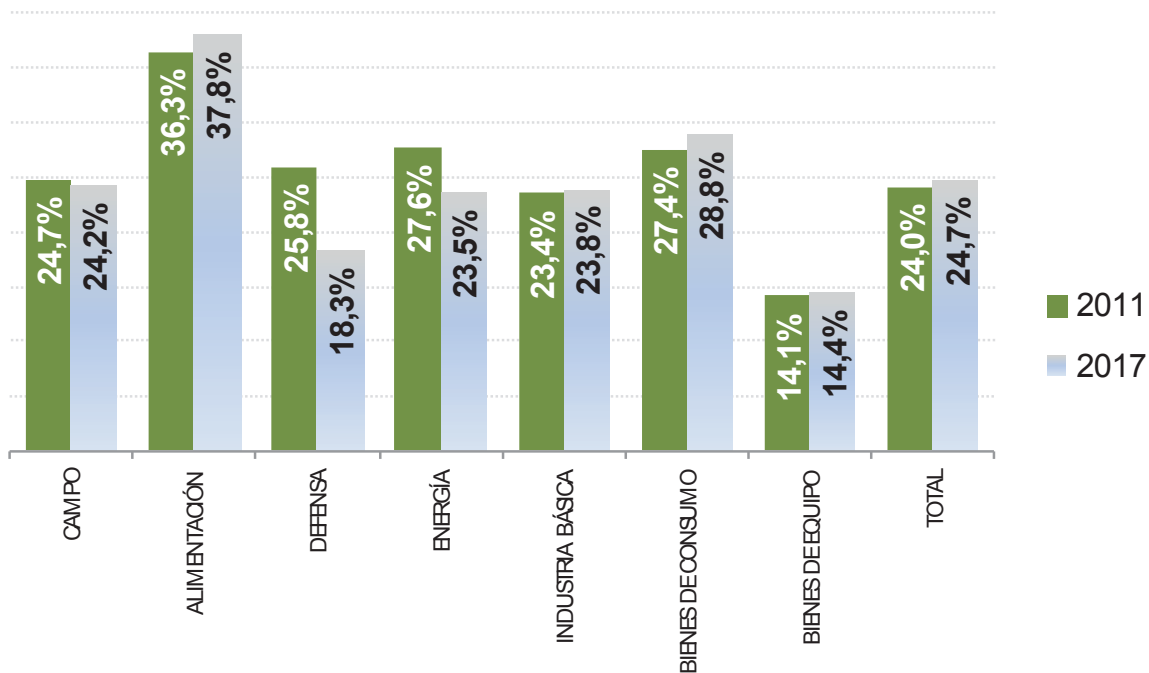
LA MUJER EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE CCOO DE INDUSTRIA

La presencia de la mujer en el ámbito ccoo de industria.

En el ámbito federal trabajan 727.253 mujeres, según la EPA del segundo trimestre de 2017, lo que significan 46.379 más que en el mismo trimestre de 2011. Este número de mujeres supone el 24,7% de la población laboral de nuestro ámbito, que en total son 2.948.259. No ha cambiado en exceso respecto a la presencia que tenían en el mismo período de 2011, puesto que entonces eran 680.874 mujeres de un total de 2.831.871 personas que trabajaban en nuestro ámbito, representando el 24%.

Si bien, la presencia de la mujer varía significativamente entre las áreas de responsabilidad sindical de la federación, solo se ha verificado un cambio destacable en el área de la Defensa y en el área de Energía, en la que el porcentaje que representan las mujeres ha decrecido.

Gráfico 1. TASA DE FEMINIZACIÓN EN LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD DE CCOO DE INDUSTRIA.



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia

A su vez, como se puede comprobar, las áreas más feminizadas son las de las Industrias de Alimentación y la de Bienes de Consumo. Sobre todo destaca las Industrias de Alimentación, entre las que las mujeres representan casi el 38% de las personas asalariadas. En Bienes de Consumo se acercan al 29%.

Estas tasas de feminización guardan relación con la distribución que presentan las mujeres asalariadas de nuestro ámbito según el área de responsabilidad al que está adscrita la actividad económica en la que desarrollan su trabajo.

Así, entre Alimentación y Bienes de Consumo acumulan el 50% de las mujeres de nuestro ámbito. Sin embargo, es mayor el porcentaje de las que trabajan en Bienes de Consumo, pese a que su tasa de feminización sea menor que la de Alimentación.

Gráfico 2. a. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES POR ÁREAS ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA

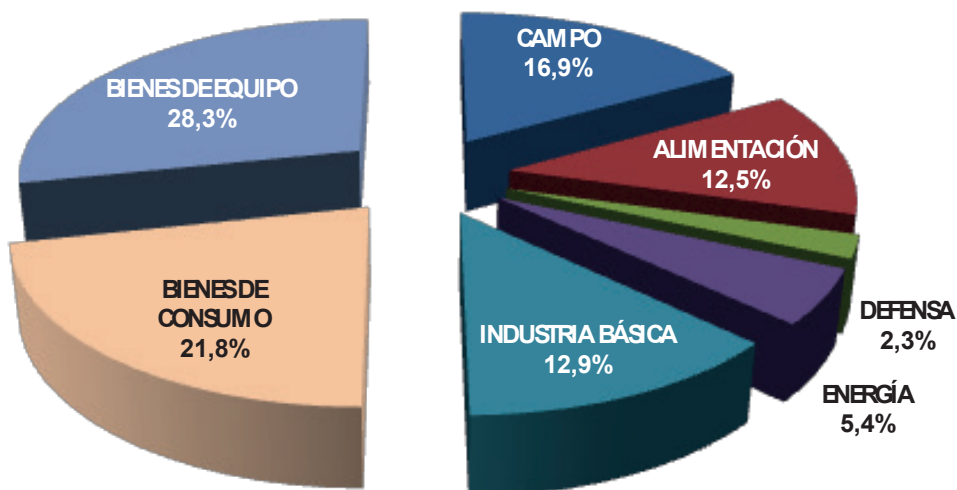
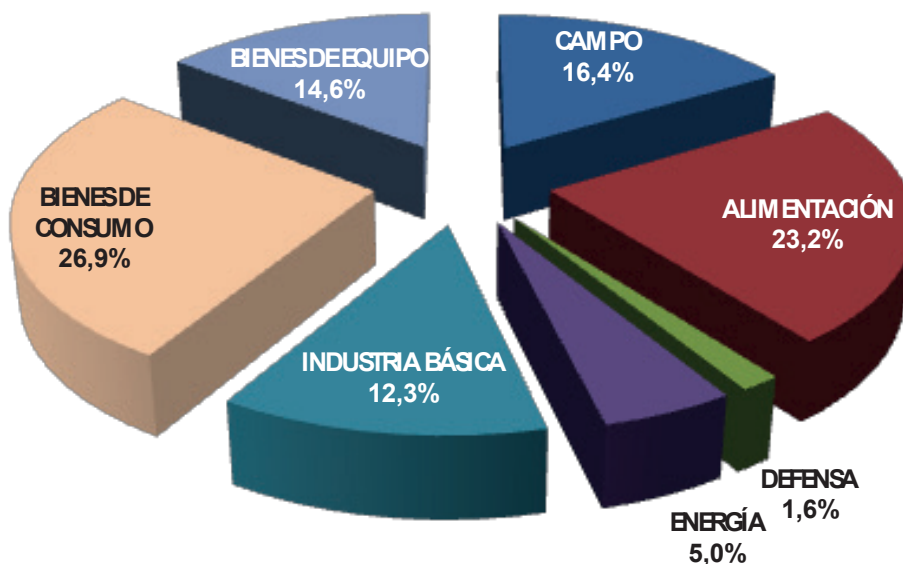


Gráfico 2. b. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR ÁREAS ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA



Como se comprueba, Bienes de equipo es una actividad en la que hay ocupadas menos mujeres que en el caso de sus compañeros, en términos porcentuales.

Por comunidades autónomas, la distribución de las mujeres que trabajan en nuestro ámbito es muy similar a la que ofrece el conjunto de la población laboral, concentrándose en aquellas comunidades en las que es mayor la presencia de la población de nuestro ámbito.

Gráfico 3. a. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA

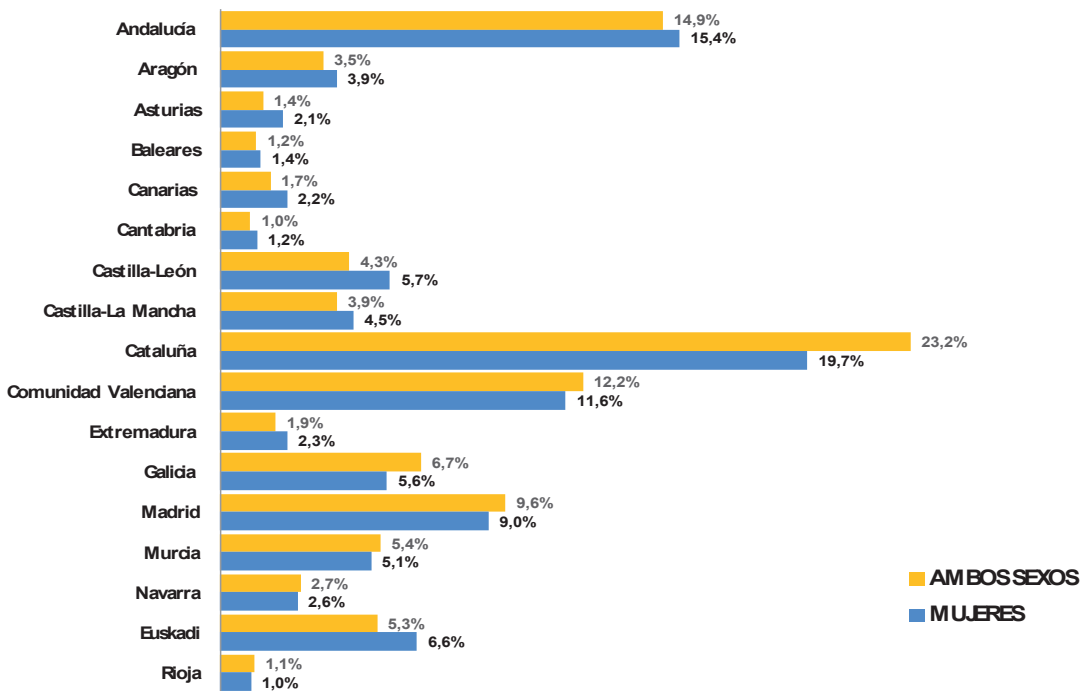
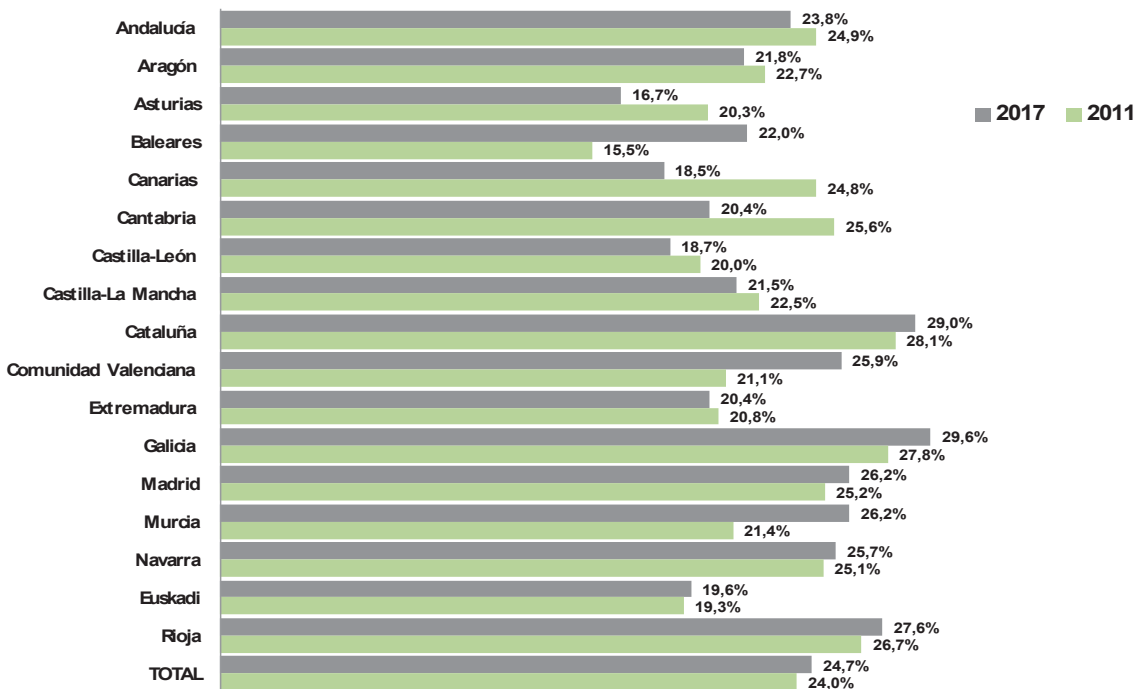


Gráfico 3. b. Tasa de feminización ámbito CCOO de Industria



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia

Sin embargo, como se puede observar, la horquilla que se presenta en la presencia de las mujeres en nuestro ámbito según comunidad autónoma oscila en 12,9 puntos, desde el 16,7% de Asturias hasta el 29,6% de Galicia. Asimismo, pese a que la variación de la tasa de feminización en el conjunto del ámbito ha sido mínima, en algunas comunidades, la presencia femenina ha disminuido de forma significativa, como ha sido en Canarias, Cantabria y Asturias.

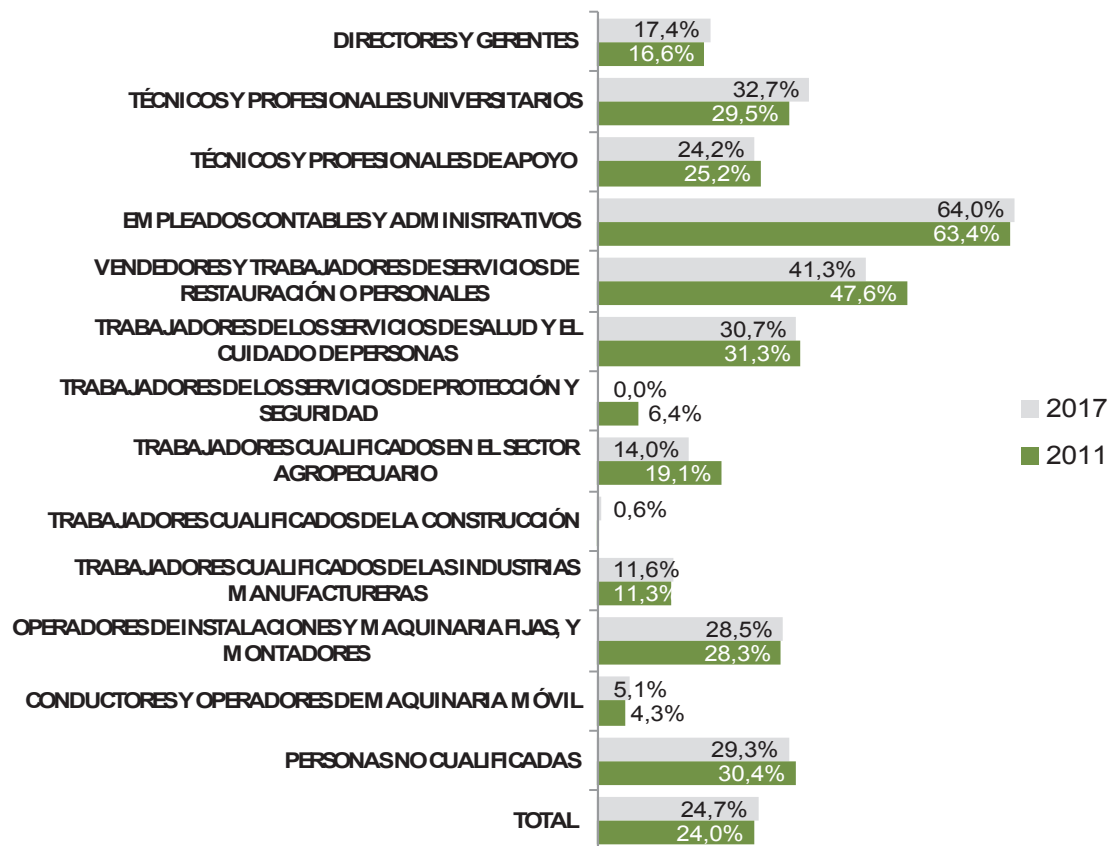
Las categorías en las que se contrata a las mujeres del ámbito CCOO de Industria.

En nuestro ámbito, también varía la tasa de feminización según la categoría ocupacional a la que se adscribe formalmente el puesto de trabajo al que está asociada la persona ocupada. En cuanto a la presencia de la mujer en cada uno de estos grupos ocupacionales, no se han producido variaciones significativas entre 2011 y 2017.

Donde mayor presencia femenina hay, hasta el extremo de que casi podríamos hablar de especialización, es en el grupo de personas empleadas en administración, en los que la mujer representa casi el 65%. Le sigue el grupo de ocupaciones de ventas y servicios personales, donde alcanza casi el 50%. Por último, también tiene una alta presencia en el grupo de población laboral contratada como universitaria, aunque en un porcentaje cercano al 33%, lo que significa que 1 de cada 3 personas que están contratadas en este grupo ocupacional es mujer. En estos tres grupos ocupacionales, la tasa de feminización es significativamente mayor que la que se observa en el ámbito federal.

Otros grupos ocupacionales también presentan tasas de feminización por encima de la general del ámbito, pero no tan significativas como las mencionadas anteriormente. Por el contrario, hay ocupaciones en las que la presencia femenina está muy por debajo que en el caso general, como son la población contratada para la Conducción y la operación de maquinaria móvil; los Servicios de protección y seguridad; Trabajos cualificados, tanto en la industria como en el agro; y la Dirección y la gerencia de empresas, en los que la presencia femenina está varios puntos por debajo de la total en el ámbito, sin que se hayan producido avances resaltables en los últimos años.

Gráfico 4. TASA DE FEMINIZACIÓN EN LOS GRUPOS OCUPACIONALES ÁMBITO FEDERAL. EPA IIT



Sin embargo, la distribución de las mujeres que trabajan en el ámbito de CCOO de Industria por grupo ocupacional no guarda una alta correlación con las tasas de feminización observadas en cada uno de dichos grupos, lo que pone de manifiesto la existencia de cierta discriminación de género a la hora de incorporar personas a los puestos adscritos a dichos grupos.

Gráfico 5. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES ÁMBITO FEDERAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL 2017

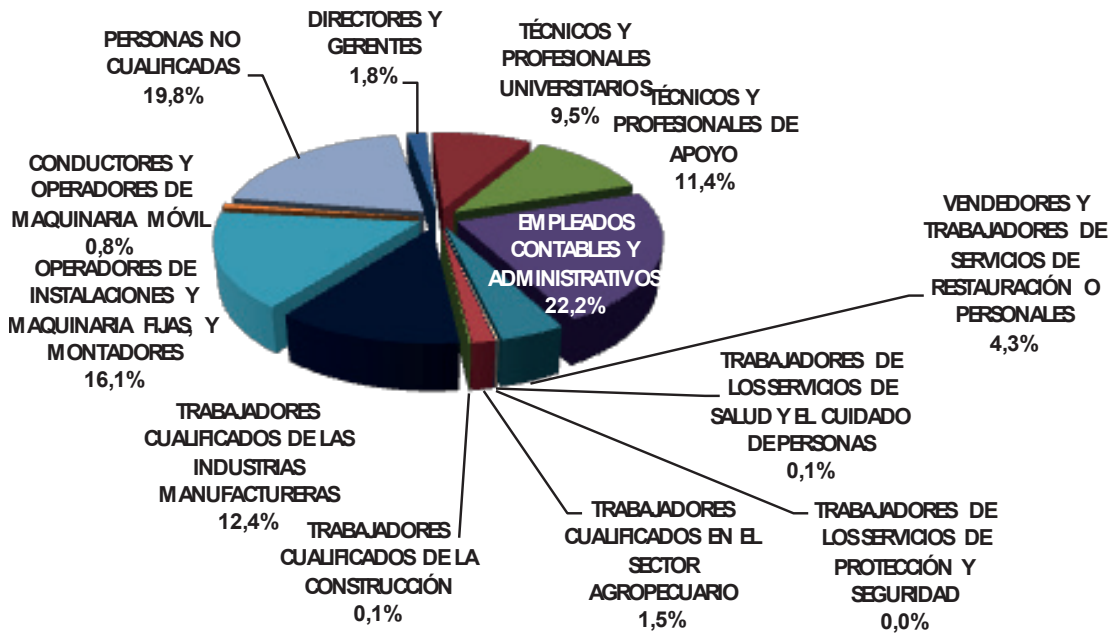
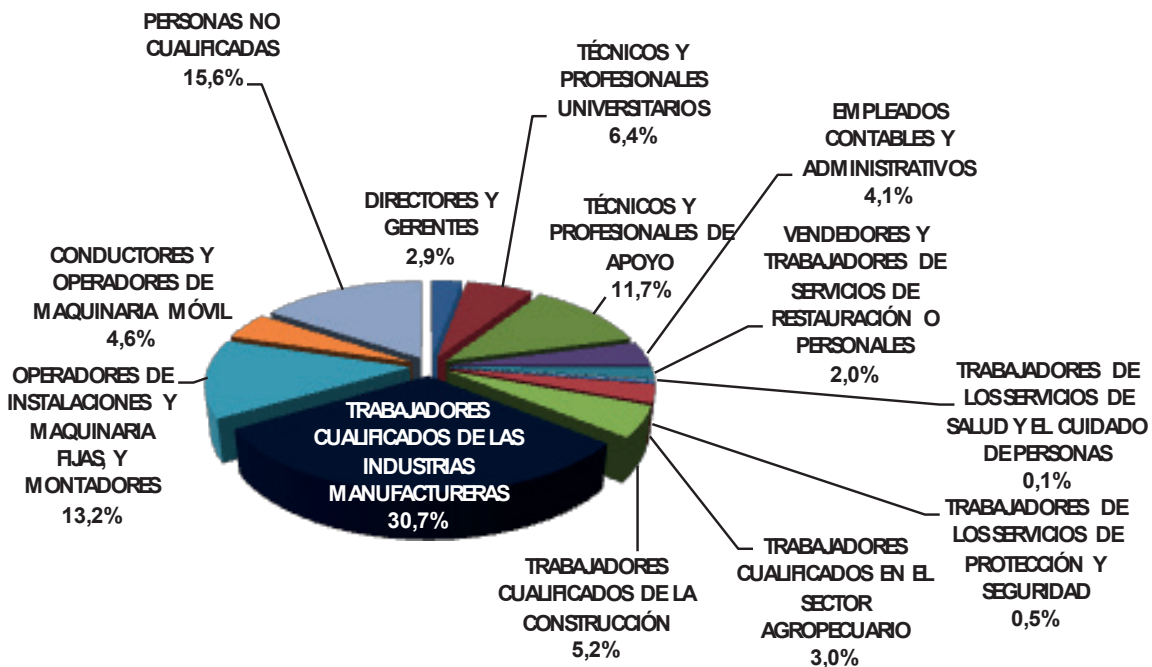


Gráfico 6. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES ÁMBITO FEDERAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL 2017



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia

De hecho, a diferencia de los hombres, en el caso femenino no hay ningún grupo ocupacional que lleve a aglutinar casi un tercio de las mujeres. El más numeroso es el de las empleadas administrativas, en el que están contratadas el 22% de las mujeres de nuestro ámbito; hay que recordar que la tasa de feminización de este grupo es del 64%. Después, en orden al porcentaje de trabajadoras que concentra, está el grupo de Operación de instalaciones fijas y montaje, en el que están ocupadas el 16% de las mujeres de nuestro ámbito, pese a que la tasa de feminización de este grupo es del 28,5%. En el

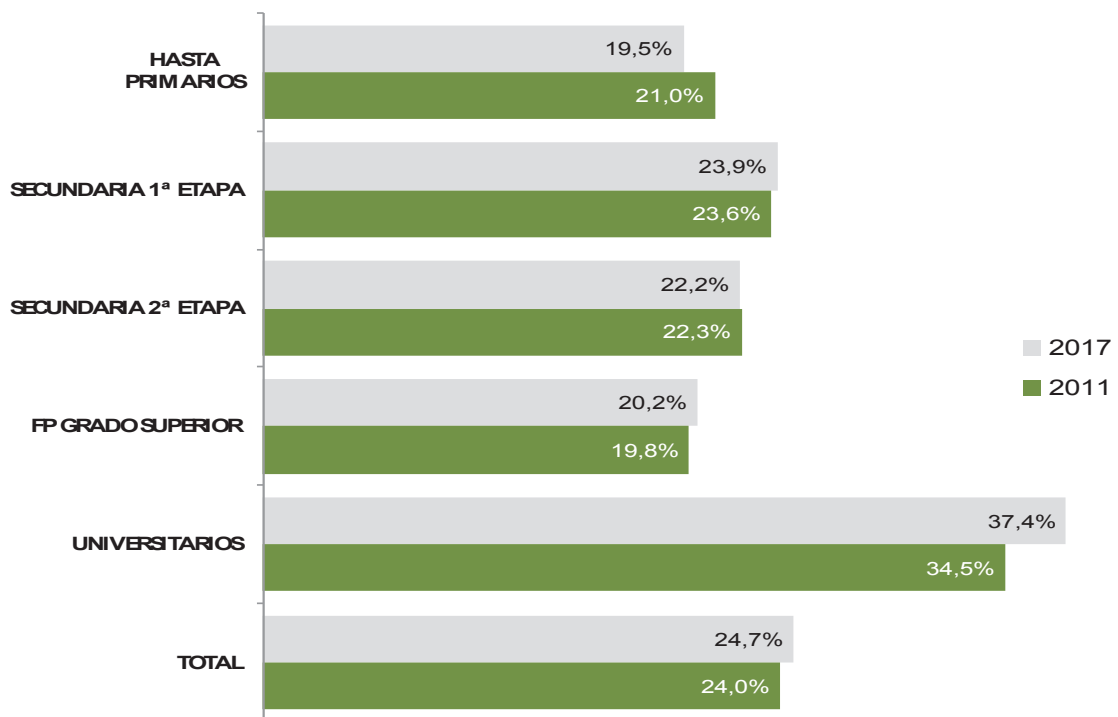
caso de las mujeres que trabajan como Técnicas y profesionales universitarias representan el 9,5% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, pese a que representan el 33% de este grupo profesional; es decir, 1 de cada 10 de las trabajadoras del ámbito trabaja como Técnica o profesional universitaria, si bien 1 de cada tres personas Técnicas y profesionales universitarios son mujeres.

El nivel formativo de las trabajadoras del ámbito de CCOO de Industria.

De las 727 mil mujeres que trabajan en nuestro ámbito, unas 180 mil tienen titulación universitaria; en torno a 102 mil tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles, suponen el 38,7% de las mujeres de nuestro ámbito. En el caso de sus compañeros trabajadores, este porcentaje de personas con un nivel superior de formación está 7 puntos por debajo, al concentrar al 31,6% de los hombres. El otro nivel formativo en el que se concentran las trabajadoras es la primera etapa de secundaria, titulación que tienen el 33,4% de las mujeres de nuestro ámbito.

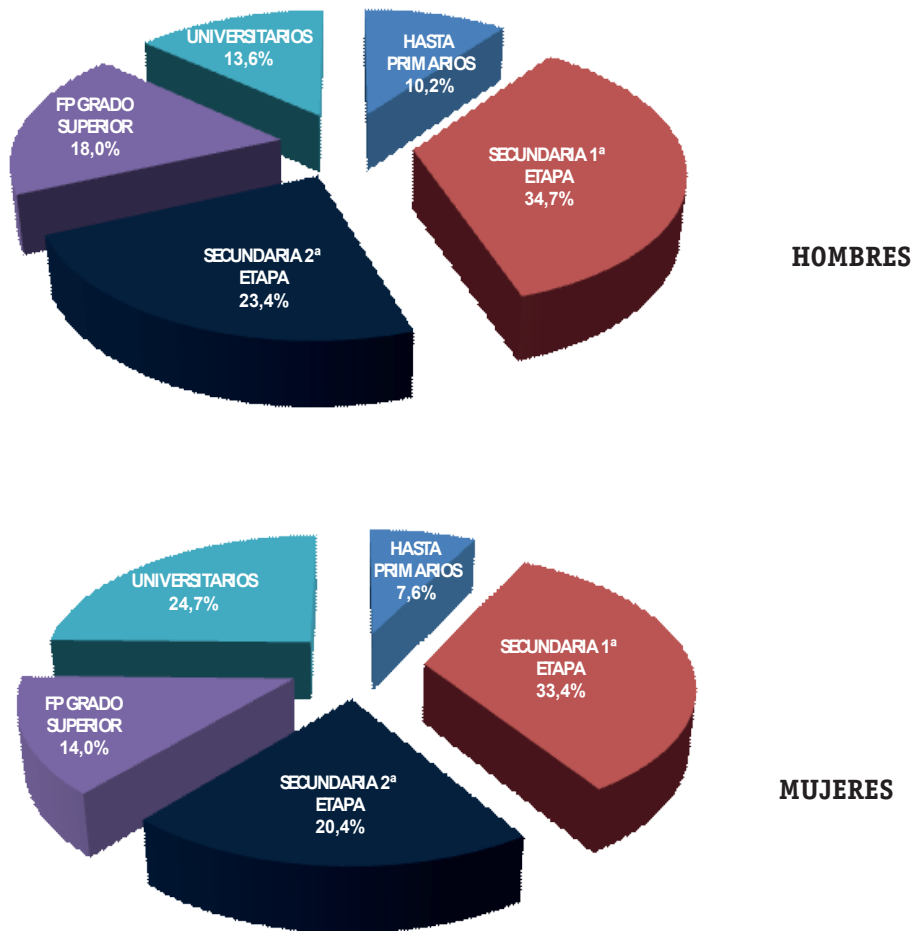
Sin embargo, cuando observamos la distribución por género de los titulados en los distintos niveles formativos, vemos que el porcentaje que representan las mujeres en algunos niveles dista bastante del que se observa en la población trabajadora total del ámbito federal.

Gráfico 7. TASA DE FEMINIZACIÓN EN LOS NIVELES FORMATIVOS ÁMBITO FEDERAL. EPA IIT



Así, para el nivel universitario, la tasa de feminización (porcentaje que representan las mujeres) es muy superior al general, al alcanzar el 37,4%. Más próxima a la tasa general es la del nivel de primera etapa de secundaria, en el que las mujeres son el 23,9%. Por el contrario, la más baja se observa en el nivel de primarios, en el que el 19,5% son mujeres.

Gráfico 8. DISTRIBUCIÓN POBLACION LABORAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. ÁMBITO FEDERAL.



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

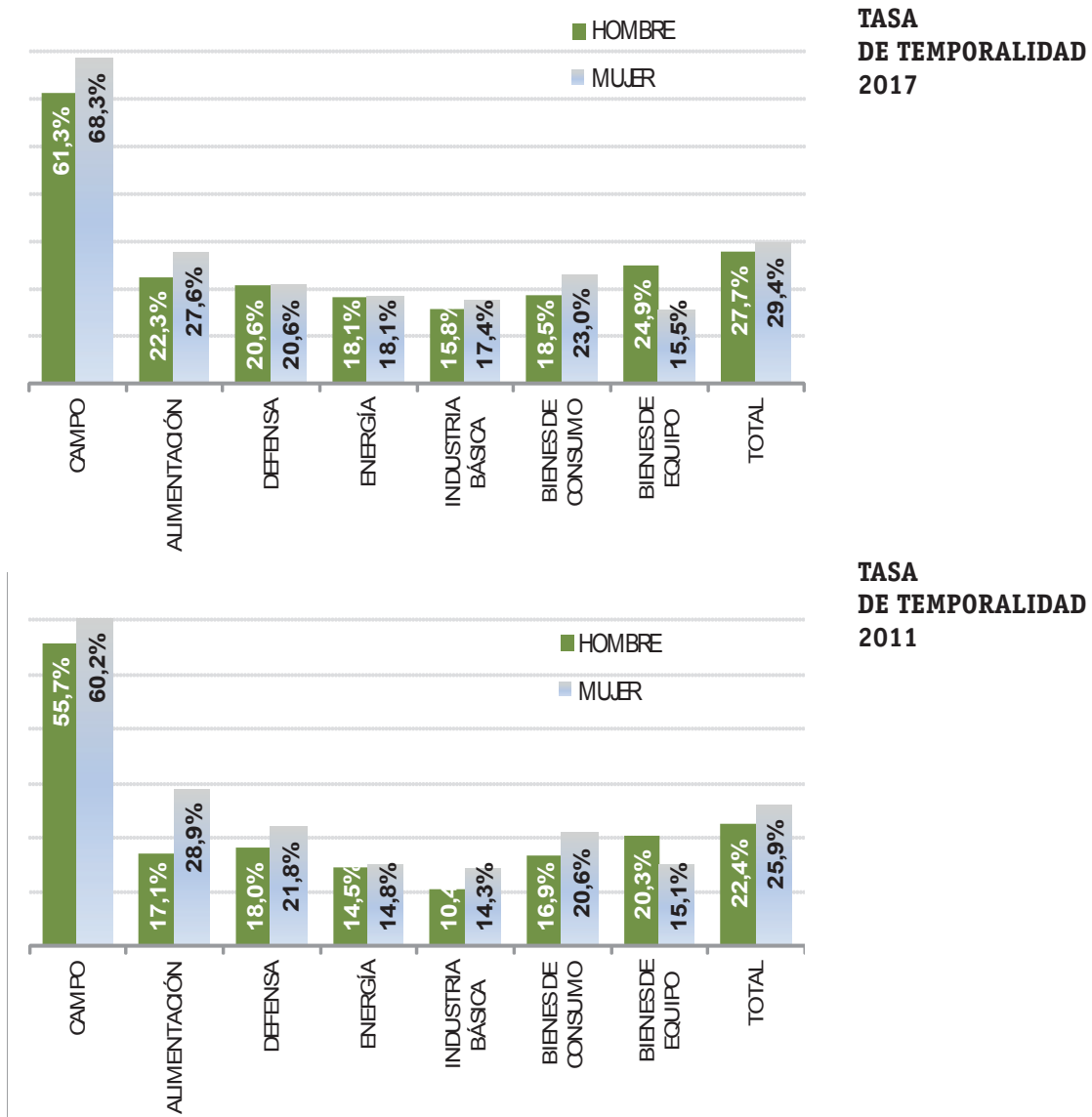
Esta distribución sí presenta una correlación clara con las tasas de feminización observadas en los niveles de estudios. Así, la proporción de hombres con estudios universitarios es muy inferior a la de las mujeres, lo que tiene su reflejo en que la tasa de feminización más alta se da en este nivel de estudios.

La contratación precaria entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria.

Desde que la legislación social – con el primer gobierno del PSOE - introdujo la flexibilidad en la contratación temporal, las empresas ubicadas en nuestro país han optado por incorporar a las personas trabajadoras mediante las modalidades contractuales temporales, pese a que existen mecanismos que le permiten optar por la modalidad indefinida con flexibilidad de adaptación de su demanda de mano de obra a la variabilidad de su actividad productiva. Este modo de gestionar la incorporación al proceso productivo ha propiciado que la población española sea de las que mayor temporalidad soporta. Nuestro ámbito no es ajeno a esta circunstancia, y las tasas de temporalidad alcanzan valores que solo podemos calificar de obscenos en algunos casos y sectores.

Asimismo, se observa cierta discriminación en varias de las áreas sectoriales, puesto que salvo en la de Bienes de equipo, Energía y Defensa, la temporalidad de las mujeres es mayor que la de los hombres, hecho que también se da a nivel general, puesto que la tasa de temporalidad de las trabajadoras de nuestro ámbito es del 29,4%, mientras que la de sus compañeros es del 27,7%.

Gráfico 9. TASAS DE TEMPORALIDAD. ÁMBITO FEDERAL.



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

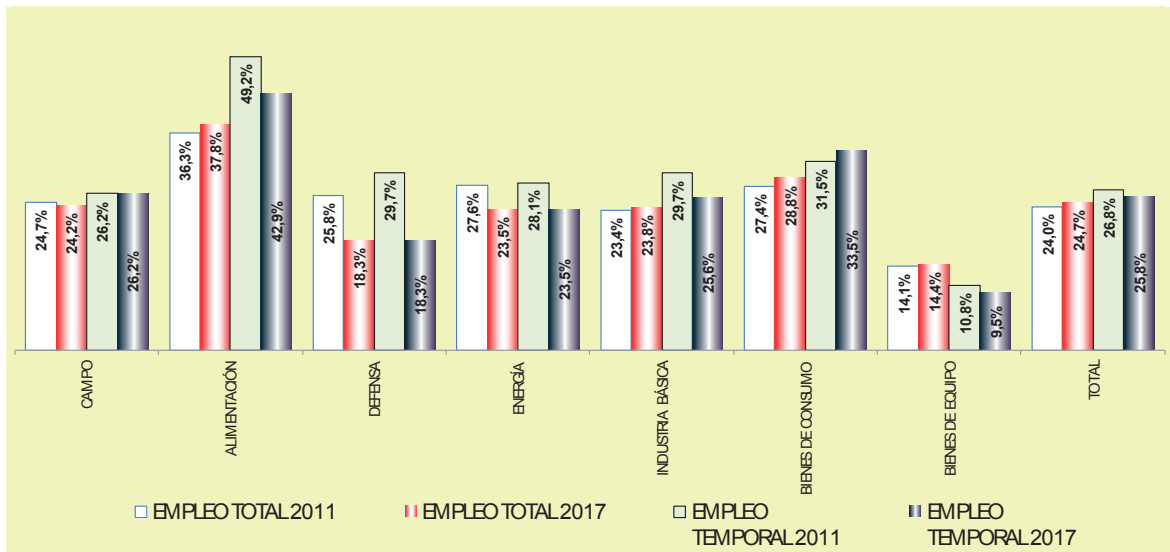
La temporalidad se ha incrementado entre 2011 y 2017, tanto en el conjunto como entre ambos géneros. Por su parte, la diferencia entre géneros, por causa de la temporalidad, también ha variado; en el ámbito, la femenina es 1,7 puntos mayor. Consecuencia de que sigue siendo mayor la temporalidad que soportan las mujeres en las siguientes áreas:

- Campo, en el que se ha acuciado la diferencia en contra de las mujeres, entre las que la temporalidad se ha acrecentado más que en el caso de sus compañeros. En 2017 la tasa de temporalidad de las mujeres es 6,9 puntos superior a la de los hombres.
- En Alimentación la temporalidad de las mujeres es, en 2017, supera a la de los hombres en 5,3 puntos.
- En la Industria básica la tasa de las mujeres supera a la de sus compañeros en 1,6 puntos.
- En Bienes de consumo la temporalidad femenina supera a la de los hombres en 4,5 puntos.

Por el contrario, en Bienes de equipo la temporalidad femenina es menor significativamente, en 9,4 puntos; en el caso de Energía y Defensa las tasas alcanzan el mismo valor entre ambos géneros.

Otra forma de inferir cuán precarias son las condiciones que soportan las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros es la comparación de la tasa de feminización del empleo temporal con la del empleo total del ámbito. En aquellas áreas en las que el porcentaje que representa la mujer (tasa de feminización) es mayor que el que representa entre el total empleo, hay mayor precariedad en el empleo femenino.

Gráfico 10. TASAS FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO TEMPORAL. ÁMBITO FEDERAL.



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

Así, como se puede comprobar, la feminización de la temporalidad es, respecto a la general, 1,1 puntos superior, y en las diferentes áreas:

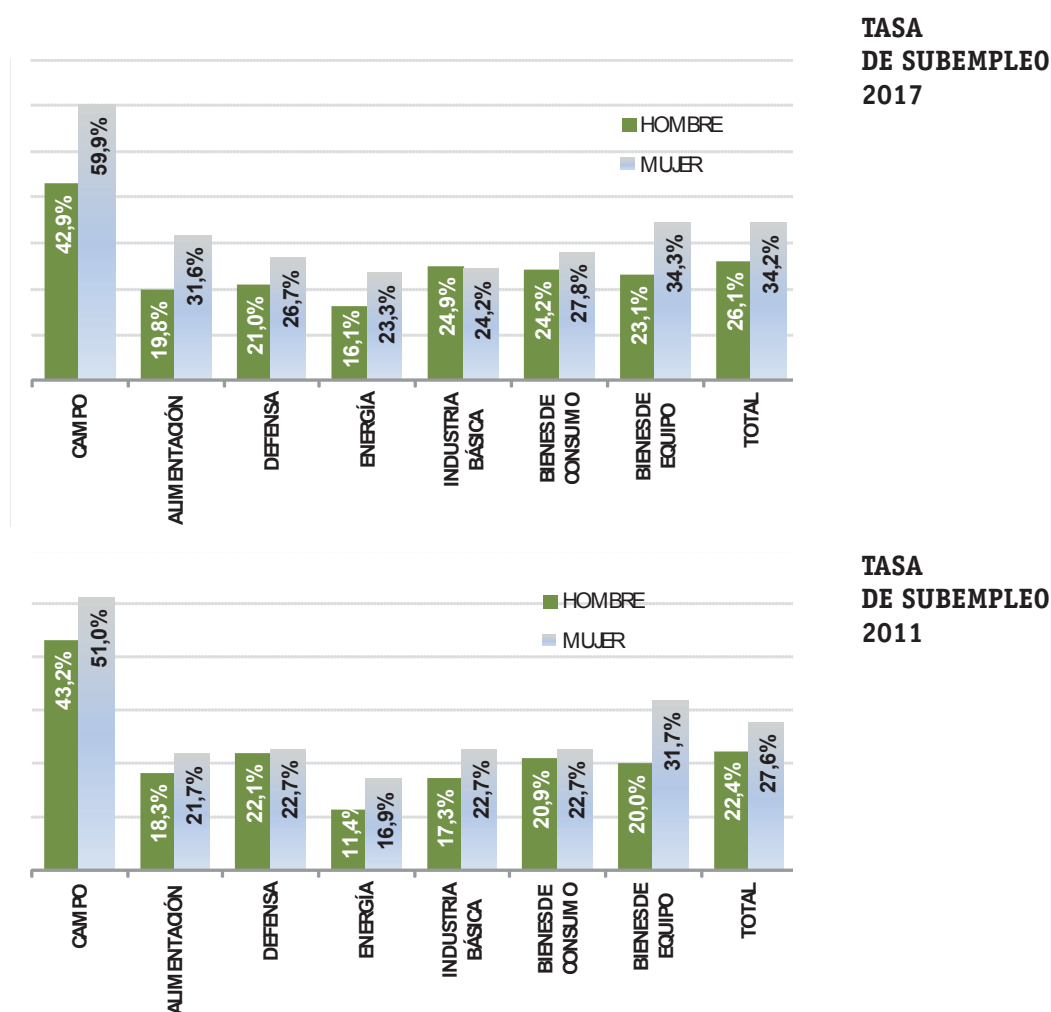
- En el Campo, es 2 puntos mayor
- 5,1 puntos más acusada en Alimentación.
- En Industria básica es 1,8 puntos mayor.
- Supera a la general en 4,7 puntos en Bienes de consumo
- Es 4,9 puntos más baja en Bienes de equipo.

El subempleo por sobre-cualificación entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria.

Calificamos este tipo de subempleo como el que se produce cuando una persona está contratada en un grupo ocupacional inferior al que le podría corresponder según el nivel formativo que aporta por razón de su titulación académica. Así, estarán en dicha situación:

- Personas con titulación universitaria o FP grado superior trabajando en grupos ocupacionales inferiores al de Técnicos y profesionales de apoyo.
- Nivel formativo de enseñanza secundaria trabajando como personal no cualificado.

Gráfico 11. TASAS DE SUBEMPLEO. ÁMBITO FEDERAL. EPA IIT



Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

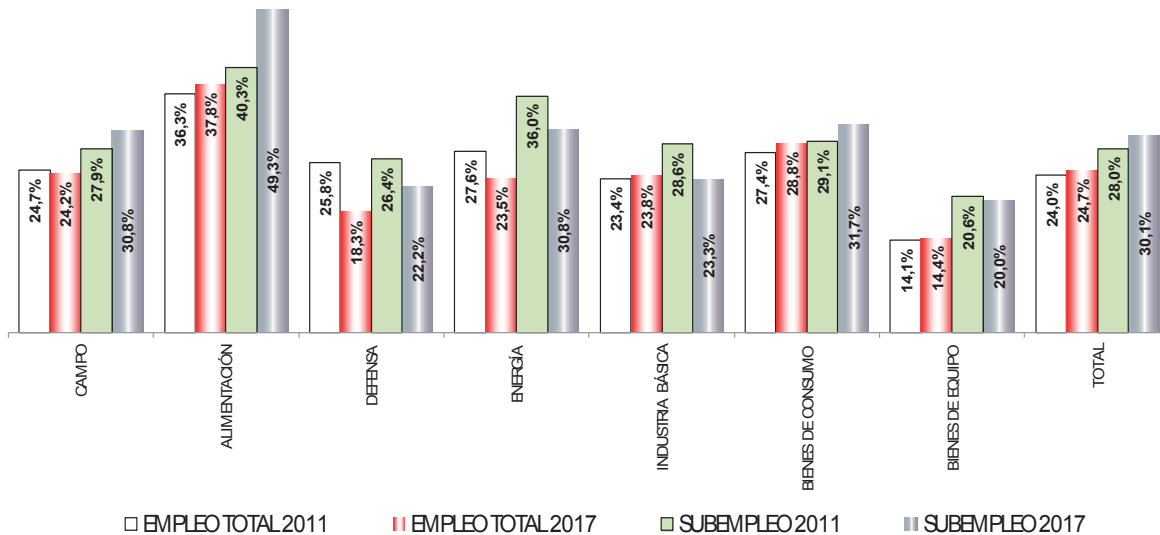
Es patente la discriminación que sufren las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros, puesto que en todos los casos el subempleo de las compañeras supera con creces al de los hombres, salvo en el área de Defensa. El área en el que se acusa mayor subempleo es en el Campo, donde las tasas son muy altas. Le sigue el área de Bienes de equipo.

La evolución en el tiempo ha sido desfavorable, puesto que entre 2011 y 2017 el subempleo se ha incrementado, en casi 7 puntos en el caso femenino, frente a 4 puntos en el caso masculino.

En 2017, el subempleo afecta casi 250 mil mujeres de las 727 mil que trabajan en nuestro ámbito, lo que significa una tasa del 34,2%.

El incremento del subempleo es clara muestra del deterioro de las condiciones en las que se presta el trabajo, así como permite inferir la escasez de puestos de trabajo de requerimientos complejos y de mayor sofisticación.

Gráfico 12. TASAS FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL SUBEMPLEO. ÁMBITO FEDERAL. EPA IIT.



Esa mayor precariedad se deja notar en el porcentaje que representan las mujeres (tasa de feminización) entre la población subempleada, puesto que es mayor que entre la población empleada en total.

- Son mujeres el 30% de la población subempleada de nuestro ámbito, aunque las mujeres representan el 24,7% de la población trabajadora.
- En el área de alimentación la feminización del subempleo alcanza casi el 50%, pese a que la población femenina representa el 37,8%.
- En Energía también esa feminización del subempleo es más acusada que la del subempleo del ámbito, puesto que son mujeres el 36% de la población que trabaja en estas condiciones.

El subempleo por infra-jornada entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria.

Categorizamos en esta situación a las personas que están trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, percibiendo su jornada como insuficiente y con disposición a trabajar más horas.

	2017			2011		
	HOMBRE	MUJER	total	HOMBRE	MUJER	total
CAMPO	19.116	13.451	32.567	22.229	10.365	32.594
ALIMENTACIÓN	12.050	26.167	38.217	4.799	19.106	23.905
DEFENSA	0	816	816	945	2.226	3.171
ENERGÍA	3.730	4.096	7.826	965	6.035	7.000
INDUSTRIA BÁSICA	5.067	8.510	13.577	2.020	9.462	11.482
BIENES DE CONSUMO	19.283	30.426	49.709	13.954	24.430	38.384
BIENES DE EQUIPO	16.754	18.484	35.238	19.158	19.166	38.324
TOTAL	76.000	101.950	177.950	64.070	90.790	154.860

En nuestro ámbito trabajan a tiempo parcial un total de 177.950 personas. De ellas, 101.950 son mujeres, lo que eleva la tasa de feminización del empleo a tiempo parcial hasta el 57,3%, muy por encima de la que se presenta a nivel general.

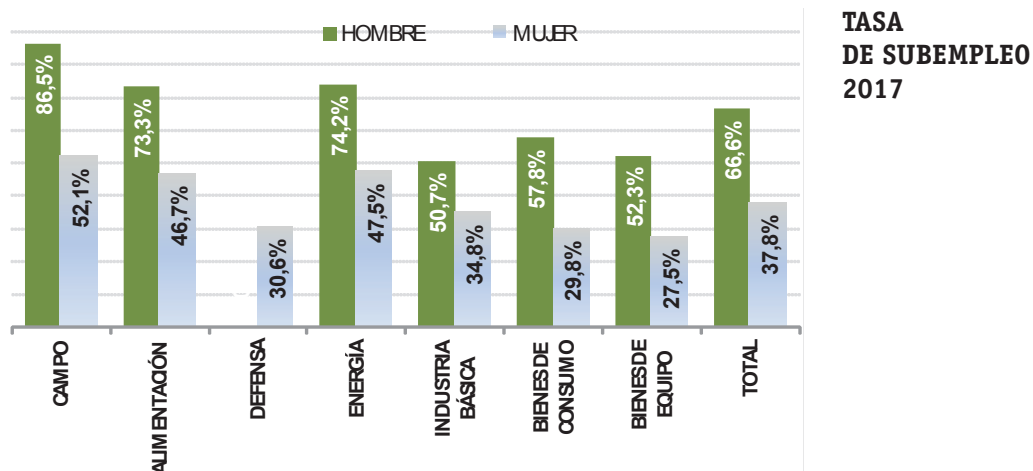
Por áreas este índice varía:

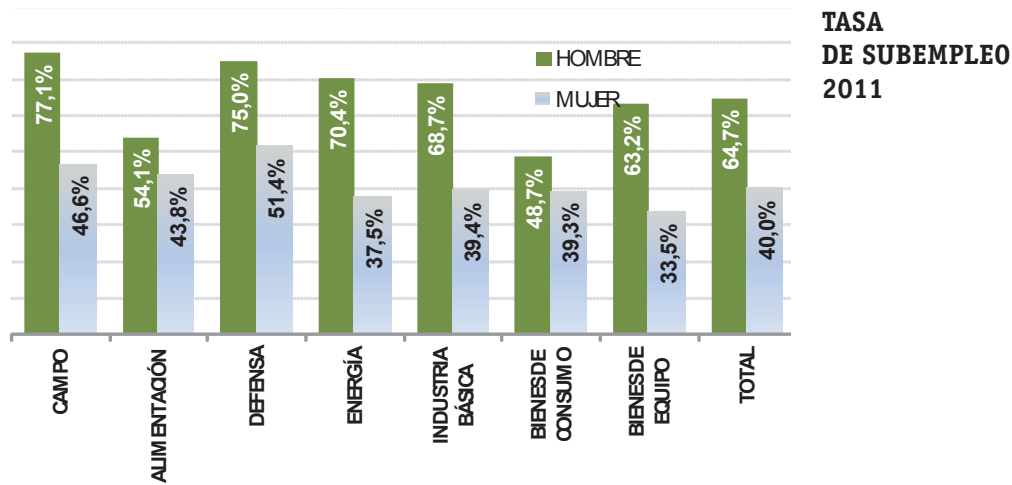
- En Defensa, según la EPA, solo son mujeres las que están a tiempo parcial
- En Alimentación, el 68,5%.
- En Energía, un 62,7%
- Bienes de consumo un 61,2%
- En Bienes de equipo, el 52,5%
- Energía presenta un 52,3%
- Campo un 41,3%

Dentro de esta circunstancia particular de empleo a tiempo parcial encontramos un tipo de precariedad que afecta a aquellas personas trabajadoras que se ven sometidas a esta jornada de forma involuntaria, poniendo de manifiesto que quieren trabajar más horas en el momento en que se les realiza la Encuesta de Población Activa.

La precariedad por insuficiencia de jornada afecta a ambos géneros. En conjunto, la mitad de la población que trabaja a tiempo parcial en nuestro ámbito sufre subempleo. No obstante, hay una diferencia en función de género, al afectar más este subempleo a los hombres que a las mujeres. En 2017, el 66,6% de los hombres que trabajan a tiempo parcial en nuestro ámbito lo hacen de forma involuntaria. En el caso de las mujeres, este porcentaje es del 37,8%. La tasa de subempleo por infra-jornada está tendiendo a reducirse, como consecuencia de la precarización del mercado de trabajo, siendo uno de los principales vectores la caída de la tasa de cobertura de las prestaciones económicas por desempleo, lo que ha extremado las situaciones de necesidad, hasta el extremo de cambiar la percepción sobre el empleo a tiempo parcial.

Gráfico 13. SUBEMPLEO POR SOMETIMIENTO INVOLUNTARIO A JORNADA PARCIAL.





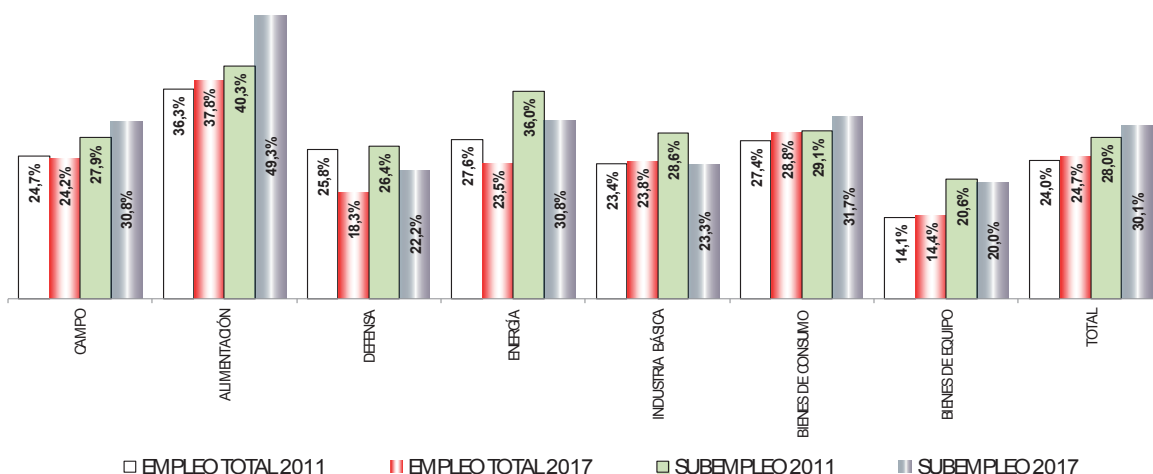
Fuente: EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

Como en cualquier otra circunstancia, las tasas de subempleo de nuestro ámbito varían según el área sectorial concreta en la que esté adscrita la actividad en la que se encuadra la persona observada. Así, son Campo, Energía y Alimentación las áreas en las que mayor tasa de subempleo se observa, entre ambos géneros.

En cuanto a la discriminación en función del género y por razón de la involuntariedad en la jornada parcial, se constata que se produce hacia el género masculino, puesto que pese a que en la distribución de la población que trabaja a tiempo parcial son la menor proporción, en el caso del subempleo por infra-jornada representan el mayor porcentaje de afectados, salvo en Defensa, Alimentación e Industria Básica, en las que las mujeres son la mayoría de la población subempleada:

- Así, pese a que en el campo, las mujeres a tiempo parcial son el 41% de la población con esta jornada, representan el 29,7% de las subempleadas por percepción de infra-jornada.
- En Alimentación, las mujeres son el 68,5% de la población a tiempo parcial, pero las subempleadas representan el 58% de la población que padece este subempleo.
- En el resto de áreas, salvo en Defensa, se puede comprobar cómo el porcentaje que representa la mujer en la población subempleada es menor que el porcentaje que representa entre la población a tiempo parcial, lo que significa que ocurre lo contrario entre sus compañeros en las mismas circunstancias, lo que significa que éstos tienen mayor tasa de subempleo.

Gráfico 14. TASAS DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL SUBEMPLEO. EPA IIT



La otra lectura inequívoca surge cuando comparamos el porcentaje que representan las mujeres entre la población subempleada por infra-jornada y el que representan entre la población trabajadora de nuestro ámbito. Resulta inequívoca la discriminación de género, puesto que son mujeres el 43,2% de la población sometida a esta condición precaria de insuficiencia de jornada, en tanto que entre toda la población trabajadora solo representa el 24%. Con el tiempo, esta diferencia se ha ido incrementando, como se puede observar en el Gráfico 12. Además, esta mayor tasa de feminización del subempleo se comprueba en todas y cada una de las áreas sectoriales de nuestro ámbito.

La promoción y la discriminación salarial.

A partir de los micro-datos de la Encuesta de Condiciones de Vida correspondiente a 2016 (la última disponible), del INE, en el perímetro del ámbito de actuación de CCOO de Industria, actualmente casi el 29% de la población trabajadora tienen funciones de supervisión sobre otras personas, en tanto que en 2011 era el 26%. Obviamente, siguen existiendo diferencias según el género, puesto que el porcentaje es inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, si bien las mujeres han promocionado claramente en los últimos años. Así, en 2011 el 19,5% de las mujeres tenían funciones de supervisión sobre los hombres, en 2016 este porcentaje había ascendido hasta el 25,2%. En el caso de los hombres se pasó del 28,1% al 30,1%.

Por tanto, podemos decir que nuestro ámbito ha realizado avances en el caso de la promoción en el empleo femenino, sin embargo, en lo que no hemos conseguido resultados tan favorables ha sido en la erradicación de la brecha salarial.

A partir de la Encuesta de Condiciones de Vida, su módulo económico, del que obtenemos datos de la jornada laboral habitual y del salario monetario bruto del año anterior al de la encuesta, podemos calcular el salario hora para sectores y géneros.

		2010	2010*	2015	Incremento en %	
					salario	poder adquis
TOTAL	AMBOS	12,49	13,05	13,19	5,62	1,07
TOTAL	HOMBRE	13,10	13,69	14,05	7,27	2,65
TOTAL	MUJER	10,63	11,11	10,83	1,91	-2,48
HOMBRE/ MUJEREN %		23,21	23,21	29,69		
AGROPECUARIO	AMBOS	8,19	8,55	8,65	5,70	1,15
AGROPECUARIO	HOMBRE	8,35	8,72	8,73	4,63	0,12
AGROPECUARIO	MUJER	7,31	7,64	8,04	10,03	5,30
HOMBRE/ MUJEREN %		14,15	14,15	8,54		
MANUFACTURAS	AMBOS	12,65	13,22	13,94	10,21	5,46
MANUFACTURAS	HOMBRE	13,26	13,86	14,29	7,72	3,08
MANUFACTURAS	MUJER	10,59	11,07	11,04	4,28	-0,21
HOMBRE/ MUJEREN %		25,21	25,21	29,35		
ENERGÍA	AMBOS	17,50	18,28	17,94	2,50	-1,91
ENERGÍA	HOMBRE	18,73	19,57	21,42	14,37	9,44
ENERGÍA	MUJER	13,33	13,93	14,20	6,52	1,94
HOMBRE/ MUJEREN %		40,54	40,54	50,89		

* Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2010 a IPC de diciembre de 2015

El salario hora que hemos tomado de referencia para comparar ha sido el de 2010 (calculado a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2011), también lo hemos comparado con el salario hora de 2010 actualizado a precios de 2015 -según el incremento del IPC de diciembre entre los años 2010 y 2015- para poder comprobar la evolución del poder adquisitivo.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta son esclarecedores de la situación de desigualdad en la que trabaja la mujer. En el conjunto, la brecha se ha incrementado, aunque por grandes aglutinados sectoriales el comportamiento ha sido diferente.

En conjunto, la brecha en nuestros sectores se ha incrementado del 23,2 al 29,7 en esos 5 años referenciados, consecuencia de que el salario hora, en términos nominales, del hombre ha crecido significativamente un 7,3%, en tanto que el de la mujer creció un 1,9%.

Por sectores, la brecha se ha estrechado en el agropecuario, pero ha crecido en manufacturas y muy significativamente en Energía.

En el caso de la población laboral con funciones de supervisión sobre otras personas la brecha salarial se ha acrecentado muy significativamente, dando así testimonio de la desigualdad que se ha introducido en el período de la crisis.

POBLACIÓN LABORAL CON FUNCIONES DE SUPERVISIÓN SOBRE OTRAS PERSONAS			SALARIO MONETARIO MEDIO POR HORA VALORADO A PRECIOS DE 2015				
			2010	2010*	2015	Incremento en %	
						salario	poder adquis
TOTAL	AMBOS		17,29	18,07	17,42	0,75	-3,59
TOTAL	HOMBRE		17,85	18,65	18,80	5,33	0,79
TOTAL	MUJER		14,83	15,49	12,85	-13,32	-17,06
HOMBRE/ MUJEREN %			20,39	20,39	46,30		
AGROPECUARIO	AMBOS		12,36	12,92	12,23	-1,07	-5,33
AGROPECUARIO	HOMBRE		13,24	13,83	13,07	-1,27	-5,52
AGROPECUARIO	MUJER		10,37	10,83	8,45	-18,51	-22,02
HOMBRE/ MUJEREN %			27,69	27,69	54,71		
MANUFACTURAS	AMBOS		16,48	17,22	16,85	2,24	-2,16
MANUFACTURAS	HOMBRE		16,88	17,64	18,18	7,70	3,06
MANUFACTURAS	MUJER		14,70	15,36	13,00	-11,56	-15,37
HOMBRE/ MUJEREN %			14,82	14,82	39,82		
ENERGÍA	AMBOS		24,65	25,76	29,37	19,13	14,00
ENERGÍA	HOMBRE		25,35	26,49	29,64	16,93	11,90
ENERGÍA	MUJER		20,77	21,71	22,47	8,15	3,50
HOMBRE/ MUJEREN %			22,02	22,02	31,92		

* Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2010 a IPC de diciembre de 2015

El aglutinado "Manufacturas" contiene todas las actividades del Sector industrial, recogiendo todas las actividades de ámbito federal salvo las especificadas a parte: Agropecuario y Energía.

Como en el caso del total de la población, la diferencia salarial varía por sectores, siendo el del Campo en el que más se ha incrementado la brecha, pese a que la remuneración por hora de ambos sexos ha caído para esta población con funciones de supervisión.

El otro factor de desigualdad que podemos observar entre esta población supervisora, es el determinado por el hecho de que los incrementos del salario hora son más desfavorables en el caso de las mujeres, puesto que o crece menos que el de sus compañeros (caso de energía), o se reduce mientras el de sus compañeros crece (caso manufacturas) o bien disminuye más que el de sus compañeros (caso campo).

Otra de las fuentes en las que podemos apreciar la brecha salarial es la Encuesta de Estructura Salarial. En ella se calcula la ganancia media por hora, sin incluir el sector agropecuario, y se computan las retribuciones no dinerarias. Se explota la encuesta ofreciendo resultados para los sectores de industria, construcción y servicios. No obstante, podemos apreciar que sigue existiendo una brecha evidente en el Sector industrial, en el que la brecha supera con creces al del resto de sectores.

		GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO							
		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
HOMBRE / MUJER EN %	TOTAL	16,23	16,81	20,14	20,84	19,51	17,52	18,87	18,67
	Industria	21,10	21,35	25,28	27,09	27,85	24,69	27,00	29,01
	Construcción	1,94	-4,27	2,71	-1,46	0,61	0,54	3,87	-1,79
	Servicios	15,98	16,80	19,89	21,33	20,53	20,17	21,60	21,86
Ambos sexos	TOTAL	15,01	14,80	14,64	14,57	14,53	14,52	14,08	13,53
	Industria	16,43	16,21	16,14	15,86	15,60	15,28	14,71	14,35
	Construcción	13,64	13,52	13,60	13,50	13,23	12,93	12,81	12,08
	Servicios	14,81	14,60	14,40	14,38	14,43	14,55	14,10	13,57
Mujeres	TOTAL	13,80	13,56	13,21	13,10	13,12	13,24	12,72	12,21
	Industria	14,17	13,96	13,57	13,18	12,89	12,88	12,22	11,79
	Construcción	13,41	14,04	13,29	13,67	13,16	12,87	12,40	12,27
	Servicios	13,77	13,51	13,17	13,08	13,15	13,29	12,78	12,26
Varones	TOTAL	16,04	15,84	15,87	15,83	15,68	15,56	15,12	14,49
	Industria	17,16	16,94	17,00	16,75	16,48	16,06	15,52	15,21
	Construcción	13,67	13,44	13,65	13,47	13,24	12,94	12,88	12,05
	Servicios	15,97	15,78	15,79	15,87	15,85	15,97	15,54	14,94

CONCLUSIONES

Analizando los datos en el ámbito de nuestra Federación, después de diez años desde la aprobación de Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo) observamos entre otras cosas, comparando la presencia de la mujer entre el segundo trimestre del 2011 y el segundo trimestre del 2017 prácticamente se ha mantenido a nivel global, aunque si profundizamos en el análisis de estos datos observamos otras realidades, como son:

Las categorías que ocupamos principalmente no son las mismas ni tan versátiles como la de nuestros compañeros, las nuestras están centradas sobre todos en empleadas contables y/o administrativas y trabajos de vendedoras y personal de servicios.

Si hablamos de salarios, observamos que las diferencias que existían antes de la crisis entre hombres y mujeres han ido aumentando de manera desproporcionada, llegando en algunos casos como por ejemplo en Energía en el que de las mujeres cobramos la mitad que nuestros compañeros.

La precariedad en la contratación también ataca a las mujeres por doble vía, una por ser mujer y otra por ser joven; en los contratos a tiempo parcial las mujeres representamos un 57.3 % del total (nos estamos refiriendo a una jornada parcial involuntaria).

Se desmitifica el hecho de que las mujeres no ocupamos determinados puestos por no estar suficientemente formadas. En este informe se demuestra que las mujeres estamos infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad de niveles universitarios y en niveles de alta cualificación técnica.

Igualmente, se puede observar que la recuperación de la crisis en el sector de INDUSTRIA no se está dando de igual manera entre hombres y mujeres, por lo que deberíamos poner especial atención en la negociación de los convenios colectivos para que esta recuperación tanto a nivel salarial como de derechos sea real y efectiva, con el objetivo de poder optar a los mismos puestos con los mismo salarios y los mismos derechos que nuestros compañeros.

De la misma manera, debemos plantear algunos cambios en la otra herramienta de la que disponemos además del convenio colectivo, que es el Plan de Igualdad, seguimos pensando que si utilizamos ambas de manera correcta podremos empezar a cambiar la realidad existente.

Para ello nos proponemos desde la Federación de Industria cambiar los planteamientos desde el inicio de los procesos de negociación de dichos planes, en primer lugar, debemos exigir, si no nos dejan participar en la elaboración de los diagnósticos, un buen diagnóstico, es muy importante tener todos los datos para poder comenzar a negociar un buen Plan de Igualdad.

Debemos tener en cuenta que el objetivo no termina con la firma de un Plan de Igualdad, sino que es el comienzo de la puesta en marcha de las medidas negociadas en dicho Plan y es nuestra responsabilidad realizar el seguimiento de la implementación de dichas medidas. Aquí debemos hacer autocrítica, hemos firmado muchos planes de igualdad y muy buenos, pero se han quedado recogidos en los cajones, por lo que las medidas negociadas no se han aplicado.

También solicitamos más seguimiento por parte del Ministerio a aquellas empresas a las que se les ha concedido el distintivo de Igualdad, ya que esto implica importantes ayudas y ventajas para ellas frente a otras de sus mismas características. Este distintivo supone el reconocimiento al buen trabajo realizado por la igualdad en el ámbito empresarial, pero si analizamos los datos de este informe de forma exhaustiva observamos que la realidad es otra diferente.

Por lo tanto, podemos asegurar que faltan medios de control por parte del Ministerio para comprobar que se cumpla lo pactado en los Planes de Igualdad.

Todavía no somos conscientes de la información que podemos manejar a través de los planes de igualdad, nos equivocamos si pensamos que solamente hacen referencia a salarios. Las medidas negociadas en un plan de igualdad van desde: características generales de la plantilla, acceso y selección, promoción, formación, retribución, conciliación, salud laboral, violencia de género, acoso sexual o por

razón de sexo y comunicación y sensibilización. Por lo que podemos afirmar que se estudian todos los ámbitos de la empresa.

Por eso decimos que el Plan de Igualdad es la herramienta más efectiva que debemos utilizar, con un buen diagnóstico seremos capaces de negociar un buen Plan de igualdad que recoja las medidas correctoras necesarias allá donde tengamos desigualdades, por eso es importante lo comentado anteriormente, no se termina el trabajo en la negociación del Plan de Igualdad sino que es el comienzo del mismo, porque *el trabajo real comienza con el seguimiento de la implementación de las medidas que se han negociado y acordado.*

La igualdad es cosa de todas las personas que componemos esta sociedad y en particular de nuestro SINDICATO y no solamente cosa de mujeres.

Isabel Fernández Navarro

Responsable de Mujeres e Igualdad de la Federación de INDUSTRIA de CCOO

