

# LA MUJER

en la industria  
y el campo



**Edita:** CCOO de Industria

**Elaboración:** Secretaría de Mujeres e Igualdad y Gabinete Técnico de CCOO de Industria

**Realización:** Departamento de Comunicación de CCOO de Industria

Madrid, marzo 2023

# ÍNDICE

<b>01</b>	La presencia de la mujer .....	4
<b>02</b>	Las categorías en las que se contrata a mujeres ....	8
<b>03</b>	El nivel formativo de las trabajadoras .....	10
<b>04</b>	La precariedad .....	12
	• La temporalidad .....	12
	• El subempleo por sobrecualificación .....	15
	• El subempleo por infrajornada .....	17
<b>05</b>	La discriminación salarial .....	20
	• La brecha salarial en la industria .....	21
	• La brecha salarial en el campo .....	29
<b>06</b>	Conclusiones .....	36

# LA PRESENCIA DE LA MUJER

En el ámbito federal trabajan 937.762 mujeres, según el promedio de los cuatro trimestres de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2022. Son un 6,8% más que en 2021, superando ya también el período anterior a la pandemia. Este empleo femenino supone el 27,5% de la población de nuestro ámbito, en el que trabajan 3.415.896 personas, según ese promedio. Esta tasa de feminización supone un punto más que en el año anterior.

Como es obvio, la evolución de la presencia de la mujer en nuestro ámbito varía según la cadena de valor de la que se trate. En realidad, el crecimiento de la presencia de la mujer se ha dado en las cadenas de bienes intermedios y bienes de consumo, mientras que en materias primas se ha reducido respecto al año 2021.

En la cadena de bienes intermedios la tasa de feminización ha pasado del 17,2% al 18,5%, como consecuencia, sobre todo, del crecimiento del empleo femenino en movilidad y en montaje y mantenimiento. En ambas cadenas concretas se han incorporado del entorno del 15% más de mujeres respecto a 2021.

En bienes de consumo el porcentaje que representa la mujer en el empleo ha pasado del 39,5% al 41,5%. Se incorporaron 50.130 mujeres, según el promedio anual de la EPA; 21.811 en moda, lo que supone que crece su empleo femenino en un 27%, pasando la tasa de feminización del 46,6% al 54,3%. En equipamientos ha crecido un 18,7%, pasando las mujeres a representar el 37,2% de la población asalariada (el 34,7% en 2021). Por último, la tasa de feminización se mantiene en la cadena alimentaria, aunque el empleo femenino crece un 3,9% (9.151 mujeres más que en 2021).

TASA DE FEMINIZACIÓN EN LAS CADENAS DE VALOR DE CCOO DE INDUSTRIA. 2022



Fuente: EPA. Media anual. Elaboración propia

Por el contrario, en materias primas el empleo femenino ha decaído un 7,3%, por lo que la tasa de feminización se ha reducido hasta el 23,9%. En el campo han salido 13.342 mujeres, el 9,2%, lo que ha reducido la presencia de las mismas en 1,6 puntos, quedando la tasa de feminización en el 23,1%. Como vemos, es la reducción del empleo femenino en el campo el que explica la reducción de la tasa en materias primas.

**EMPLEO CCOO INDUSTRIA. MEDIA ANUAL. AMBOS GÉNEROS Y MUJERES (PROMEDIO DE LOS 4 TRIMESTRES DE LA EPA)**

	EMPLEO TOTAL						EMPLEO FEMENINO					
	MEDIA 2.019	MEDIA 2.020	MEDIA 2.021	MEDIA 2.022	crecimiento 2022	incremento 2022	MEDIA 2.019	MEDIA 2.020	MEDIA 2.021	MEDIA 2.022	crecimiento 2022	incremento 2022
<b>ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA</b>	<b>3.348.859</b>	<b>3.289.647</b>	<b>3.312.703</b>	<b>3.415.896</b>	<b>103.193</b>	<b>3,1%</b>	<b>897.748</b>	<b>878.003</b>	<b>878.157</b>	<b>937.762</b>	<b>59.606</b>	<b>6,8%</b>
ENERGÍA	173.046	161.994	166.036	169.484	3.448	2,1%	55.579	57.563	59.559	58.867	-692	-1,2%
PRODUCTOS METÁLICOS	99.449	95.341	96.300	105.451	9.151	9,5%	11.637	9.779	12.889	11.055	-1.834	-14,2%
CAMPO	560.297	553.348	583.368	566.938	-16.430	-2,8%	129.439	125.418	144.298	130.956	-13.342	-9,2%
MATERIAS PRIMAS	832.791	810.682	845.704	841.873	-3.831	-0,5%	196.656	192.760	216.746	200.878	-15.868	-7,3%
MOVILIDAD	642.517	628.247	616.721	627.102	10.380	1,7%	130.075	119.146	112.071	128.401	16.330	14,6%
INGENIERÍAS I+D+I	355.518	347.226	357.207	370.945	13.739	3,8%	81.434	81.885	76.866	77.512	647	0,8%
MONTAJE Y MANTENIMIENTO	428.173	425.426	432.456	445.387	12.931	3,0%	51.215	49.926	53.361	61.727	8.367	15,7%
BIENES INTERMEDIOS	1.426.208	1.400.899	1.406.384	1.443.433	37.050	2,6%	262.724	250.956	242.297	267.640	25.344	10,5%
CADENA ALIMENTARIA	607.810	603.350	592.598	614.922	22.324	3,8%	230.222	236.219	236.072	245.223	9.151	3,9%
MODA	187.736	181.209	173.253	188.847	15.595	9,0%	98.127	91.593	80.766	102.577	21.811	27,0%
EQUIPAMIENTOS	294.315	293.508	294.766	326.821	32.055	10,9%	110.021	106.474	102.277	121.446	19.169	18,7%
BIENES DE CONSUMO	1.089.860	1.078.066	1.060.616	1.130.590	69.974	6,6%	438.369	434.286	419.114	469.245	50.130	12,0%

Como se aprecia, las variaciones de la ocupación femenina en nuestras cadenas se producen a mayor tasa que en el cómputo global, lo que indica que la incorporación de la mujer a los procesos productivos se ha llevado a cabo a mayor ritmo que entre los hombres, en aquellas cadenas en las que el empleo femenino ha crecido, e incluso se produce sustitución en alguna cadena concreta. Así, el empleo masculino creció un 1,8% en total, son 43.587 hombres más, mientras que se incorporaron 59.606 mujeres, como hemos visto. Es decir, casi el 58% de la mano de obra incorporada a nuestras cadenas de valor son mujeres. Sin embargo, en el caso de materias primas, el empleo masculino creció un 1,9%, lo que en ningún caso palió la salida de las mujeres del campo.

En el caso de la movilidad, se ha producido una clara sustitución de empleo masculino por femenino, ya que han salido casi 6.000 hombres y se incorporaron más de 16.000 mujeres. Aunque la cadena de bienes intermedios vio crecer el empleo masculino en un 1% en conjunto, son 9,5 puntos menos que en el caso del femenino.

Por último, en bienes de consumo el empleo masculino creció un 3,1% en 2022, nueve puntos menos que el empleo femenino.

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA 2021-2022.**

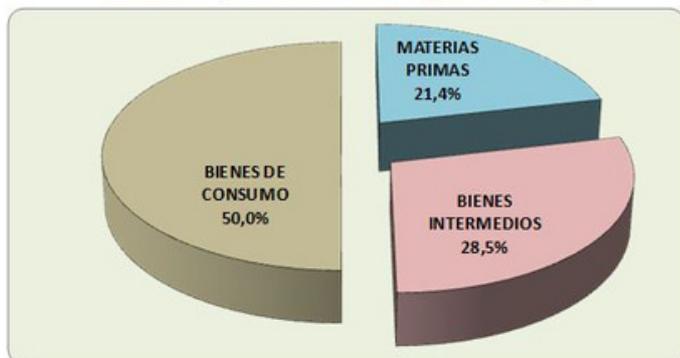


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

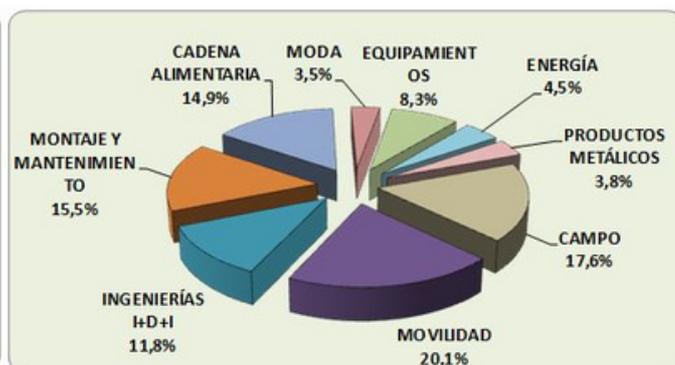
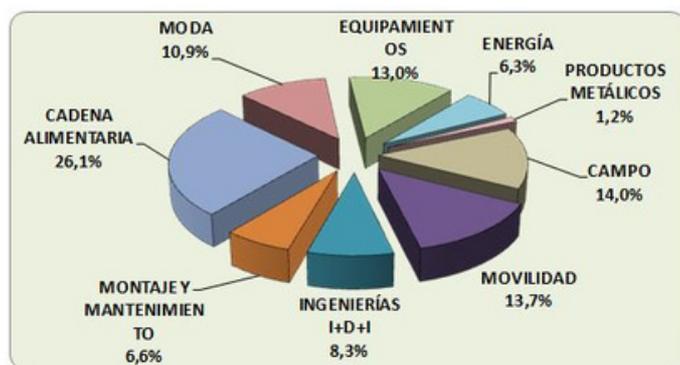
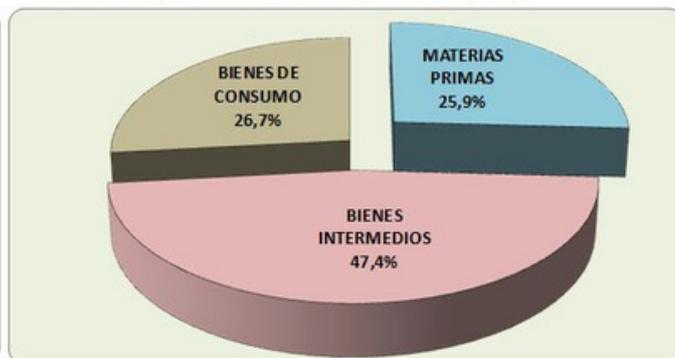
Por supuesto, como en períodos anteriores, la alta tasa de feminización de las cadenas de valor de bienes de consumo guarda relación con la distribución que presentan las mujeres asalariadas de nuestro ámbito según cadena. Destacan también las cadenas de movilidad y la del campo, por concentrar cada una estas dos últimas más del 13% del empleo femenino de nuestro ámbito.

### DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2022

MUJERES (cadenas en las que trabajan)



HOMBRES (cadenas en las que trabajan)

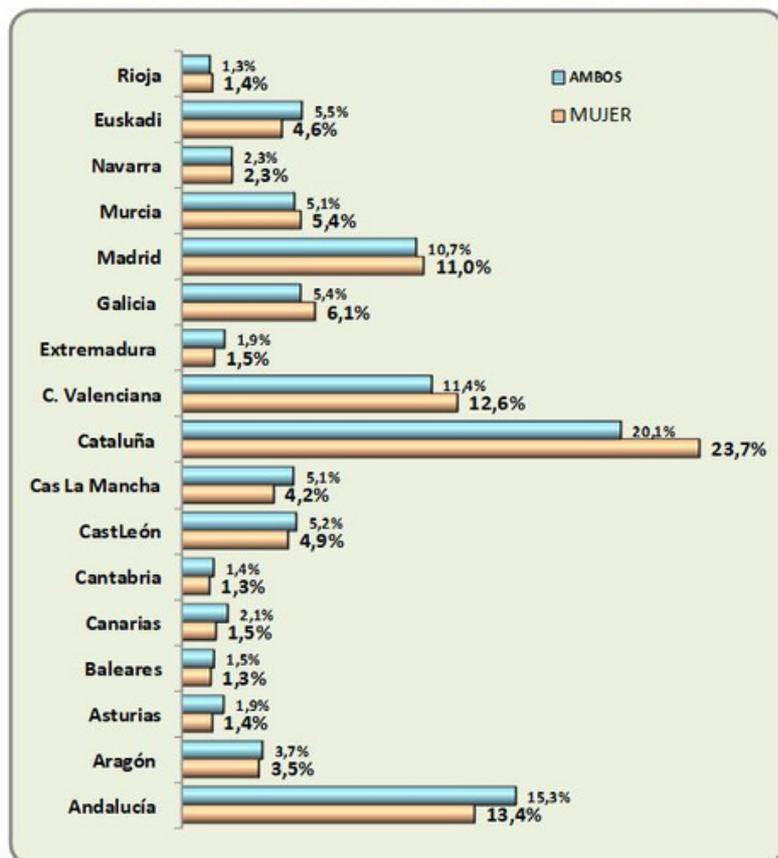


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

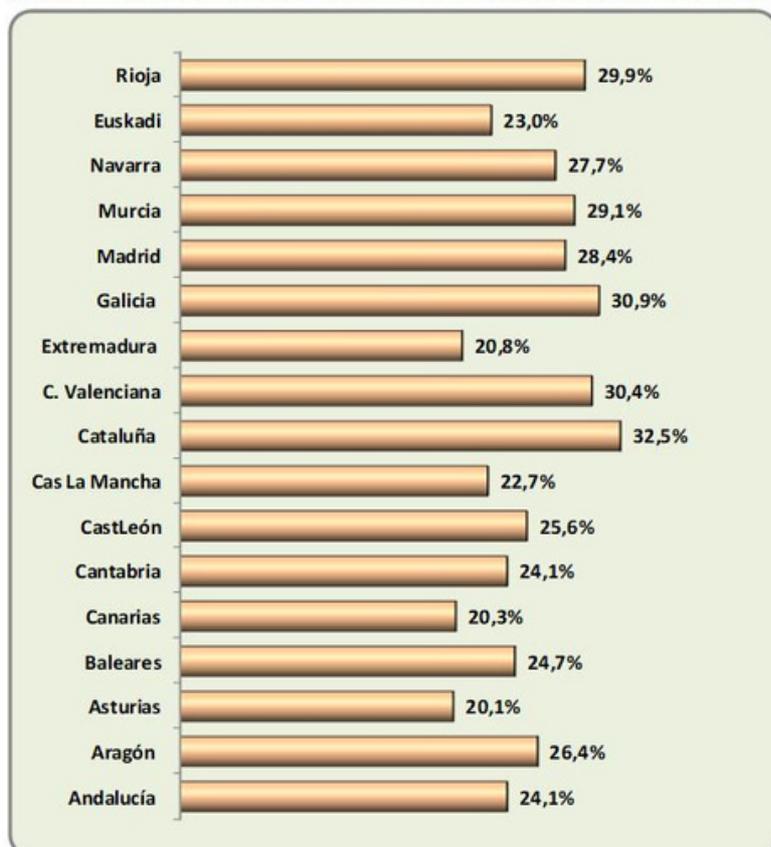
Por comunidades autónomas, la distribución de las mujeres que trabajan en nuestro ámbito es muy similar a la que ofrece el conjunto de la población laboral. Se concentran en aquellas comunidades en las que es mayor la presencia general de la población. Así, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid concentran, en conjunto, casi el 61% de las mujeres ocupadas en el ámbito.

Como se puede ver en el correspondiente gráfico de la página siguiente, la horquilla que se presenta en la presencia de las mujeres en nuestro ámbito según comunidad autónoma oscila en 12,3 puntos (se ha reducido respecto al año anterior), desde el 20,1% de Asturias hasta el 32,5% de Cataluña, lo que bien puede ser resultado de los planes de igualdad implementados, que han dado como fruto el crecimiento de la tasa de feminización en las comunidades en las que estaba más baja.

## DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CCOO DE INDUSTRIA POR CCAA.2022



## TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCAA DE INDUSTRIA POR CCAA. 2022



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

# LAS CATEGORÍAS EN LAS QUE SE CONTRATA A LAS MUJERES

Según el grupo ocupacional al que esté adscrita la persona por su contrato, la tasa de feminización varía de unas ocupaciones a otras.

La mayor presencia femenina, hasta el extremo de que casi podríamos hablar de especialización, se da en el grupo de personas empleadas en contabilidad y administración, en los que la mujer ronda del 67% del total (en torno a 7 de cada 10 personas que están contratadas en estas categorías son mujeres).

Le sigue el grupo de población laboral contratada como personal de ventas y personal de restauración o servicios personales (venta, gasolineras, etc), categorías entre las que las mujeres representan casi el 53% de las personas asalariadas.

A la vez, hay ocupaciones en las que la presencia de la mujer está muy por debajo de la que presenta el ámbito en conjunto: Personal especializado en construcción, personal especializado en trabajos agropecuarios, personal conductor y operador de maquinaria móvil y el personal de servicios de protección y de seguridad.

TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA POR GRUPO OCUPACIONAL. 2022



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

A su vez, también se dejan notar los planes de igualdad que se han estado implementando el último año, teniendo como resultado una incorporación más acelerada de la mujer a nuestras cadenas de valor, así como un aumento de la tasa de feminización de los grupos ocupacionales más altos (titulación superior y personal de dirección y gerencia).

La distribución de las mujeres de nuestro ámbito por grupo ocupacional presenta una concentración algo diferente a la de sus compañeros. Por una parte, el 23,1% trabaja como personal de contabilidad y administración; el 17,2% lo hace como personal sin cualificar; un 14,5% trabaja personal de operación de instalaciones y maquinaria fija, y montaje y un 13,7% como personal técnico y profesional de apoyo (estos cuatro grupos concentran el 68,5% de las mujeres de nuestro ámbito).

#LosPlanesSalenBien

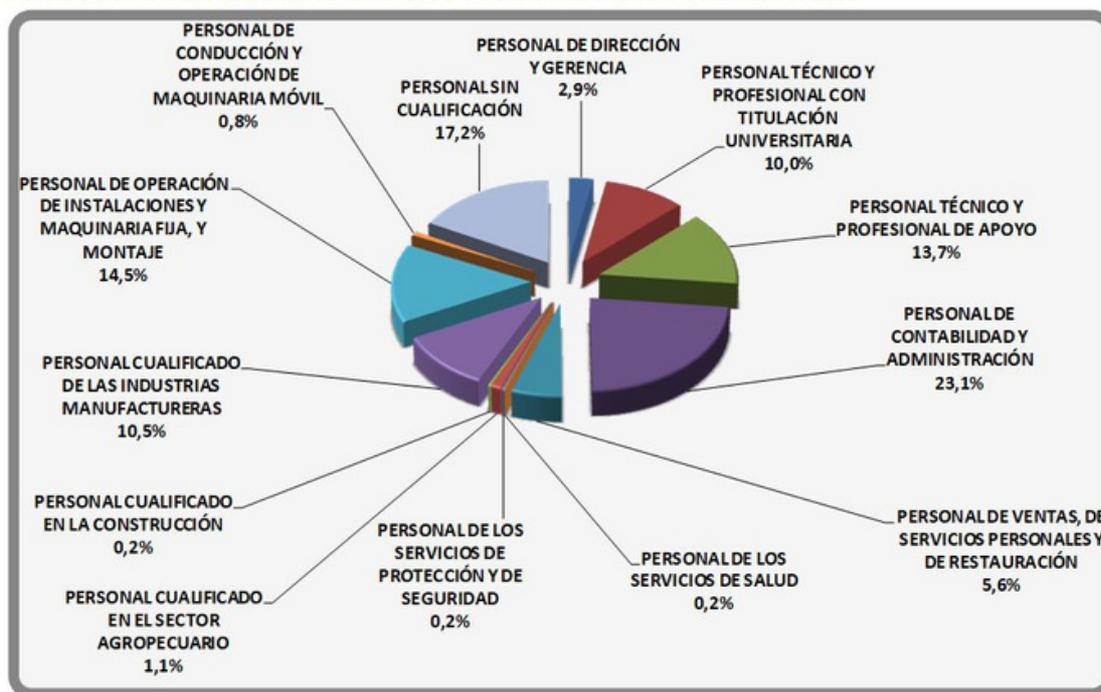
Por su parte, los hombres, presentan una mayor concentración en las ocupaciones correspondientes a personal cualificado de las industrias manufactureras, ya que uno de cada cuatro (27,5%) trabaja como tal; un 14,5% lo hace como personal sin cualificación; un 12,5% trabaja de personal de operación de instalaciones y maquinaria fija, y montaje y un 13,7% como personal técnico y profesional de apoyo. Es decir, estos grupos profesionales más comunes entre los hombres vienen a concentrar en torno al 69% de ellos.

Como acabamos de ver, el porcentaje de mujeres que trabajan contratadas como personal no cualificado sigue siendo mayor que en el caso de los hombres.

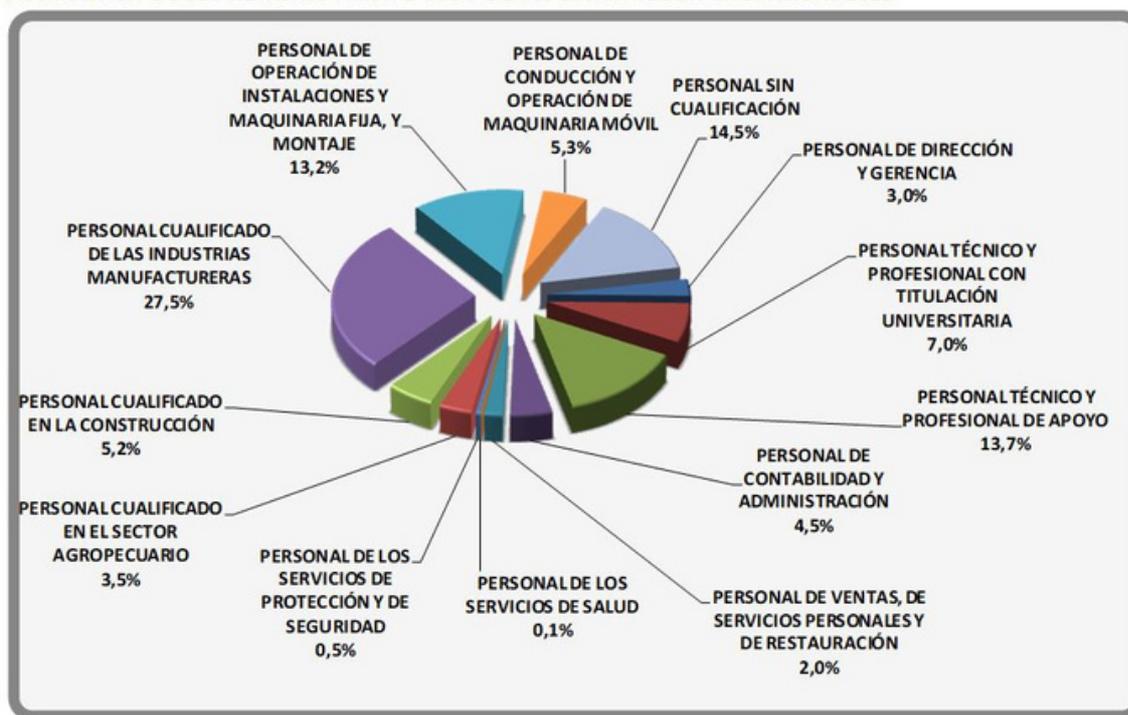
En el caso de las mujeres que trabajan como técnicas y profesionales universitarias, representan el 10% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, aunque son casi el 36% de este grupo profesional; es decir, una de cada diez de las trabajadoras del ámbito trabaja como técnica o profesional universitaria, si bien **una de cada tres personas técnicas y profesionales universitarias son mujeres**. En el caso de los hombres, tan solo el 7% trabaja como personal universitario.

Por último, en la dirección de las empresas del ámbito, la tasa de feminización ha crecido respecto a la que se observaba en el mismo trimestre de 2021, alcanzando el 27,4%. Si bien, en este grupo trabaja ya un similar porcentaje de población que en el caso de los hombres.

*DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2022*



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

## EL NIVEL FORMATIVO DE LAS TRABAJADORAS

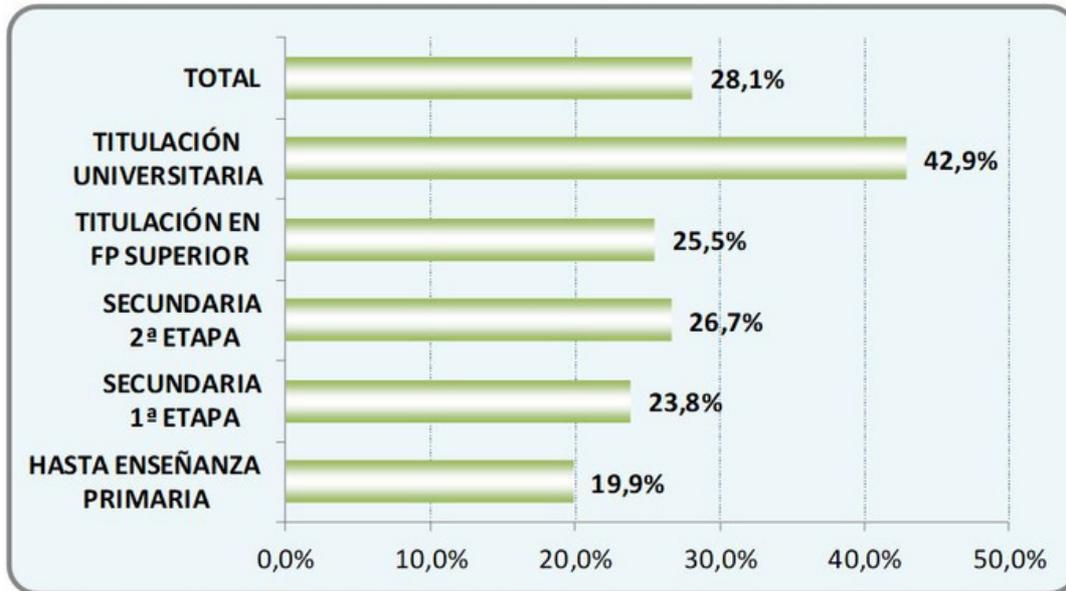
De las casi 960.000 mujeres que trabajaban en nuestro ámbito en el cuarto trimestre de 2022, 274.000 tienen titulación universitaria y unas 162.000 tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles, concentran el 45,5% de las mujeres de nuestro ámbito, es decir, prácticamente la mitad aportan formación superior.

En el caso de los hombres, el porcentaje de personas con un nivel superior de formación está más de once puntos por debajo del femenino actualmente, pues tienen dicho nivel el 34,2% de los hombres de nuestro ámbito.

El otro nivel formativo en el que se concentran las trabajadoras es la primera etapa de secundaria, titulación que tienen el 27,3% de las mujeres de nuestro ámbito. En el caso de los hombres, este nivel corresponde al 34,1% de los trabajadores.

Sin embargo, en algunos casos, la distribución por género de los titulados en los distintos niveles formativos es muy diferente del peso que representan las mujeres en la población trabajadora total del ámbito federal.

TASA DE FEMINIZACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN NIVEL ESTUDIOS. 2022



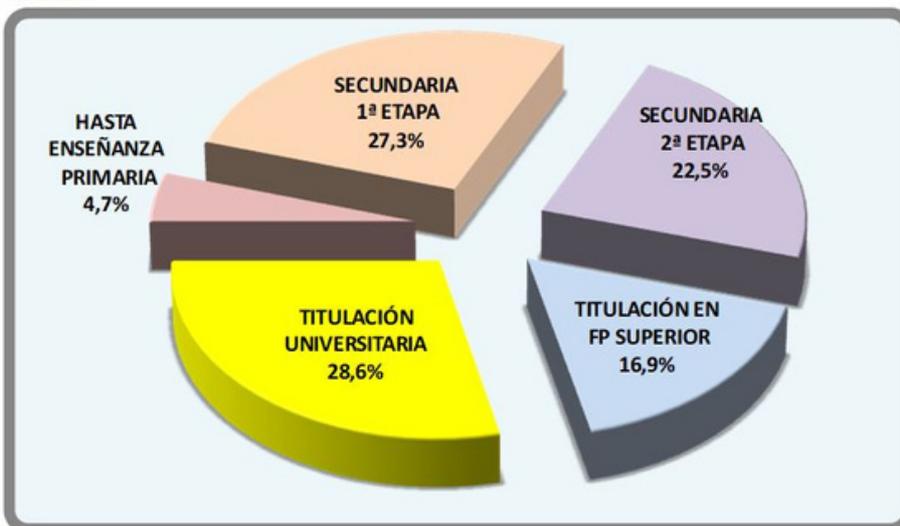
Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

Así, para el nivel universitario, la tasa de feminización es muy superior al general (28,1% en ese trimestre) acercándose al 43%. Más próxima a la tasa general es la del nivel de segunda etapa de secundaria, en el que las mujeres son el 26,7%, aunque también superan el 20% el de la primera etapa de secundaria y la titulación en formación profesional de grado superior. Mientras que es en el nivel más elemental de estudios en el que las mujeres representan menor porcentaje de la población: en enseñanza primaria la tasa de feminización es del 19,9%.

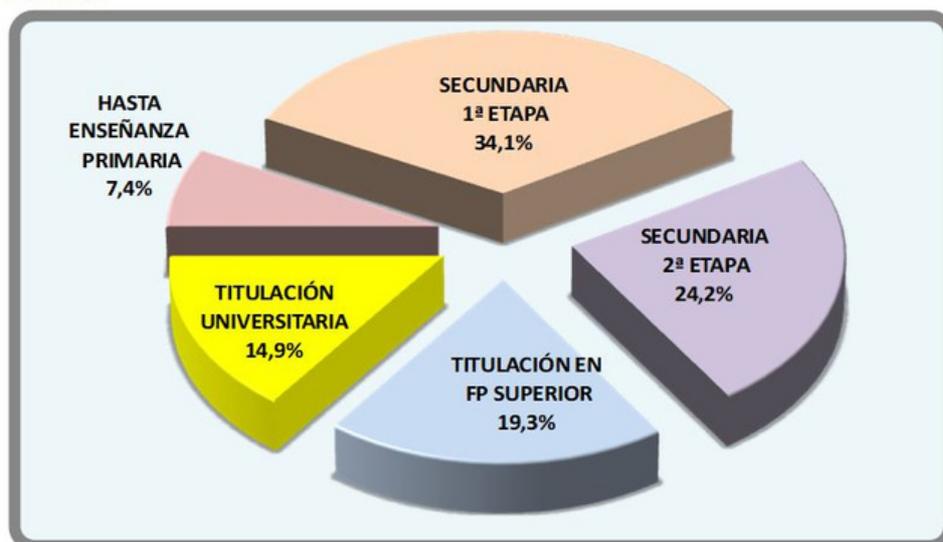
Por otra parte, la distribución de las mujeres del ámbito federal en virtud del nivel de formación que aportan sí que mantiene cierta correlación con la tasa de feminización que presentan esos niveles formativos. Así, algo más del 28% de la población femenina tiene estudios universitarios, frente al 14,9% de los hombres. Es de resaltar que este nivel formativo es el que concentra mayor número de trabajadoras de nuestro ámbito.

En el extremo contrario, destaca que tan solo el 4,7% de las mujeres tiene hasta estudios primarios, en tanto que este porcentaje es del 7,4% en el caso de los hombres.

DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN ESTUDIOS. 2022  
MUJERES



HOMBRES



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

# LA PRECARIEDAD

## La temporalidad

Uno de los logros de este Gobierno ha sido reducir la tasa de temporalidad en todos los ámbitos, incluso en el más difícil de corregir, como es el del campo, sector en el que las empresas –pese al carácter cíclico de las actividades– tenían la actitud fraudulenta de llevar a cabo contrataciones temporales. La reforma laboral llevada a cabo ha hecho disminuir la tasa de temporalidad de las y los asalariados españoles, desde el 25,1% del promedio anual de 2021, al 20% de 2022.

En el caso de nuestro ámbito, la reforma también ha tenido su repercusión en la temporalidad de nuestra población, que ha pasado del 23,8% al 17,9%. Pero su repercusión es mucho más visible cuando vemos la evolución del número de temporales en el último año, trimestre a trimestre:

### POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO TEMPORAL



FUENTE: EPA DEL INE. ELABORACIÓN PROPIA

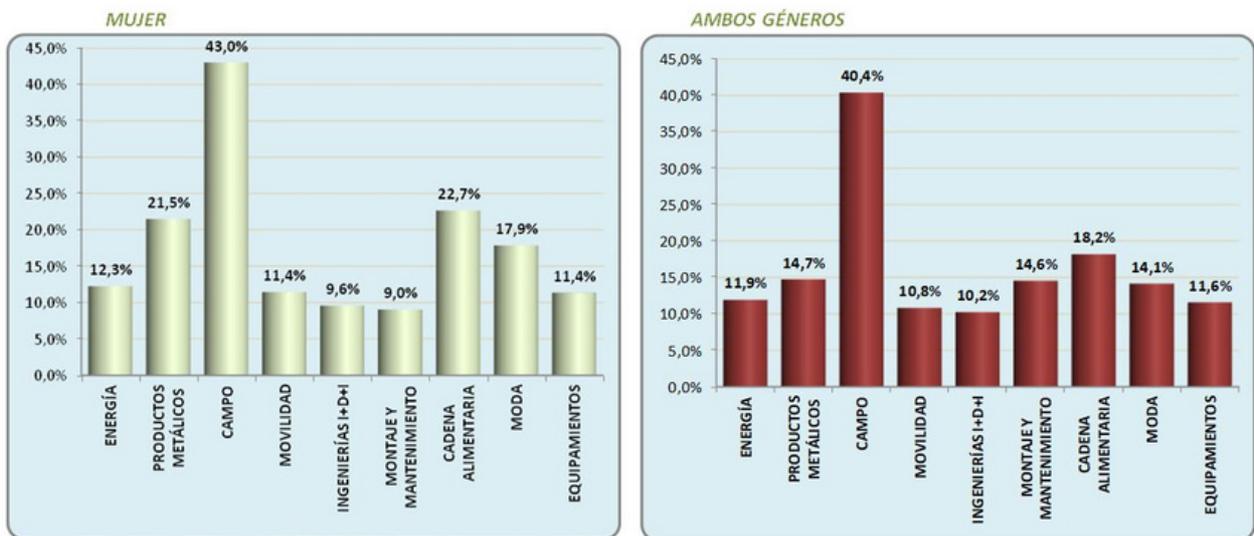
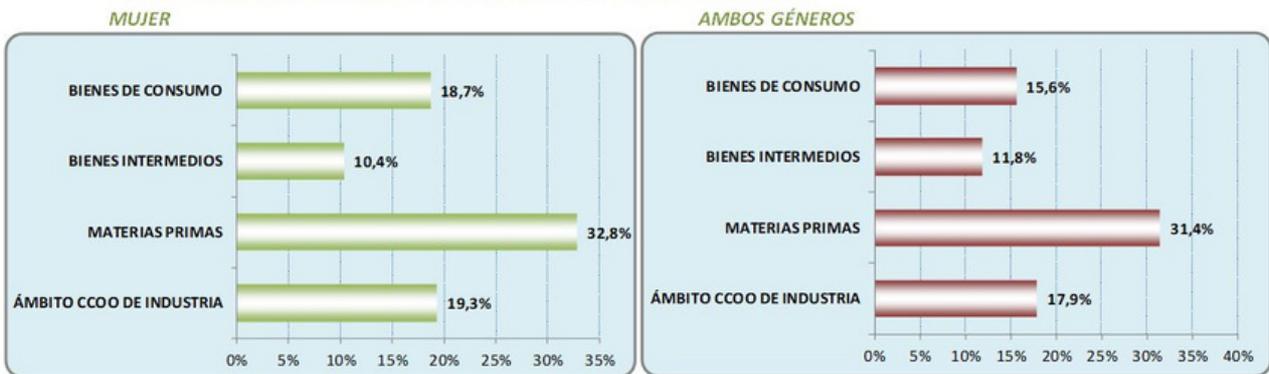
#LosPlanesSalenBien

Las personas que trabajaban en nuestro ámbito venían soportando tasas de temporalidad que, en algunos casos y cadenas concretas, resultaban más que desmesuradas. No obstante, la reforma ha hecho mella en esa precariedad, así, por ejemplo, en la cadena del campo ha pasado del 50,7% al 40,4% en el promedio anual, tasa que aún siendo 25 puntos superior a la del total del ámbito actualmente, no deja de haberse reducido en más de diez puntos.

Si contemplamos toda la serie trimestral, nos encontramos con que la tasa de temporalidad de la población asalariada del campo era del 53,1% en el primer trimestre de 2021 y que es del **35,2%** en el cuatro trimestre de 2022; es decir, ha caído 18 puntos en siete trimestres, como consecuencia de la reforma.

Asimismo, se produce una clara discriminación en función del género en distintas cadenas del ámbito en las que se agudiza la segmentación en el caso de las mujeres, con tasas de temporalidad más acusadas. Como podemos contemplar, en casi todas las agrupaciones de cadenas la tasa de temporalidad de la mujer supera a la de ambos géneros. Es consecuencia de que la precariedad que soporta la mujer supera con creces a la de los hombres.

TASA DE TEMPORALIDAD ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN GÉNERO. 2022



Fuente: EPA. Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

Asimismo, la temporalidad entre las mujeres también se ha reducido en el último año. Es del 19,3% para el promedio anual de la EPA y fue el 26,1% en 2021, lo que significa que la temporalidad ha descendido 6,8 puntos entre las mujeres de nuestro ámbito, cuando en el conjunto de ambos géneros ese descenso ha sido de 5,9 puntos, por lo que parece que las políticas y planes de igualdad implementados con la participación del sindicato, han tenido resultados positivos, aunque todavía se palpa la desigualdad en nuestros centros de trabajo.

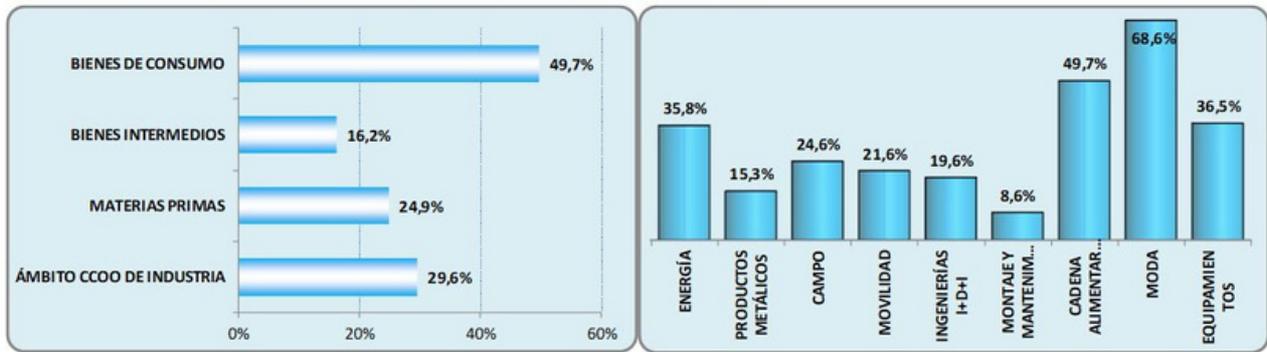
Esta temporalidad más alta en el caso de las trabajadoras es muy acusada en algunas de nuestras cadenas de valor:

- En el campo, la temporalidad de las mujeres es superior a la de los hombres en casi 4 puntos. Alcanza el 43%.
- En moda, la temporalidad femenina es del 17,9%, lo que son 8,1 puntos más que entre sus compañeros.
- En la cadena alimentaria la tasa femenina es 7,4 puntos superior a la masculina, al tomar el valor del 22,7%.

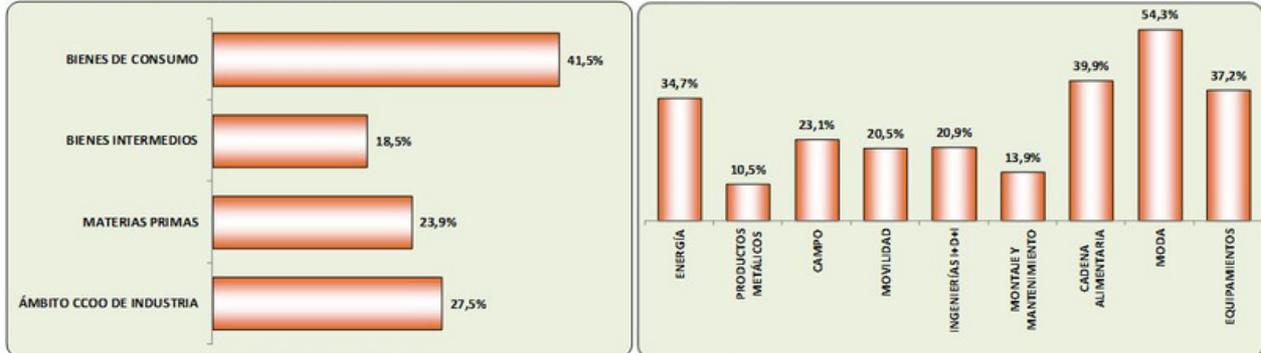
Como hemos expuesto en otras ocasiones, otra forma de inferir cuán precarias son las condiciones que soportan las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros, es la comparación de la tasa de feminización del empleo temporal con la del empleo total del ámbito.

Podemos comprobar que se abunda en la precariedad del empleo femenino en aquellas cadenas en las que el porcentaje que representa la mujer (tasa de feminización) en el empleo temporal es mayor que el que representa entre el total empleo.

TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2022



TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2022



Fuente: EPA. . Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

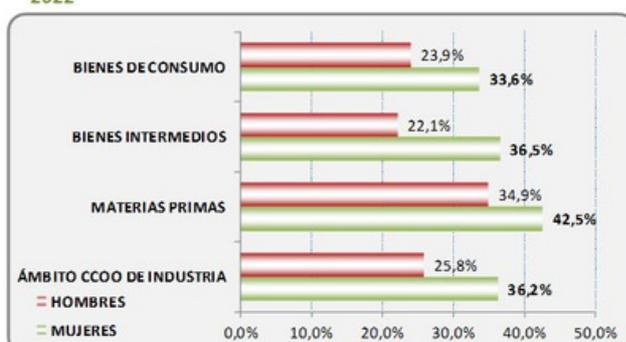
Se comprueba cuán segmentado está el mercado de trabajo de la mayoría de nuestras cadenas, puesto que salvo en ingenierías y montaje y mantenimiento, la precariedad que soporta la mujer es claramente más acusada que la soportada por sus compañeros.

# El subempleo por sobrecualificación

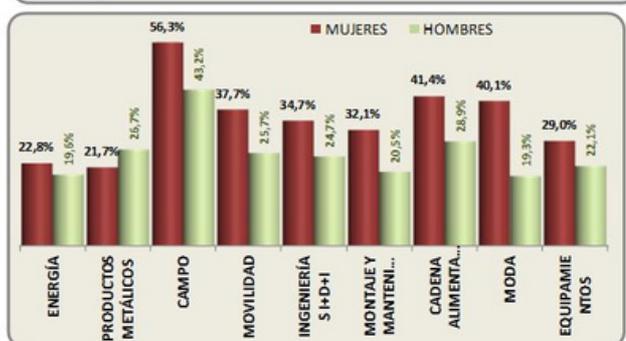
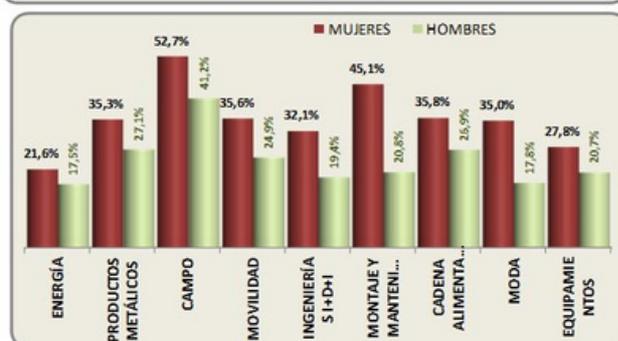
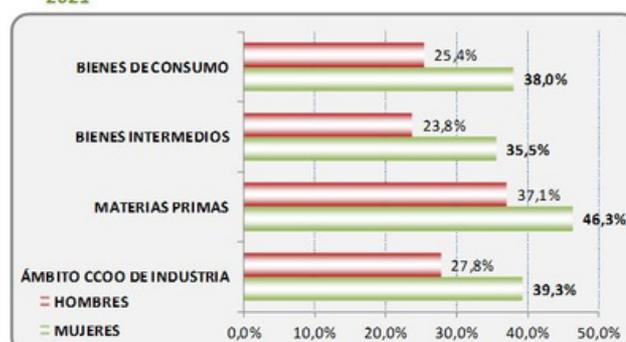
Calificamos este tipo de subempleo como el que se produce cuando una persona está contratada en un grupo ocupacional inferior al que le podría corresponder, según el nivel formativo que aporta por razón de su titulación académica. Así, estarán en dicha situación:

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

TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.  
2022



2021



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

El subempleo por sobrecualificación se ha reducido en el último año, tanto entre los hombres como entre las mujeres de nuestro ámbito.

Entre la población total del ámbito el subempleo ha pasado de afectar al 30,8% de las personas trabajadoras en el cuarto trimestre de 2021 al 28,7% en el mismo trimestre de 2022, resultando una bajada de 2,1 puntos.

Como en el caso de la temporalidad, esta precariedad por subempleo afecta en mayor medida a las mujeres; así, el 36,2% de las mujeres de nuestro ámbito trabajan contratadas en un grupo ocupacional inferior al que resultaría de desarrollar tareas acordes al nivel formativo que aportan. En el caso de los hombres, este porcentaje es del 25,8%, cerca de siete puntos menos.

También hay que destacar que las mujeres representan el 35,5% de la población afectada de este subempleo (33,6% en el mismo trimestre de 2021), lo que son más de 7 puntos que la tasa de feminización de toda la población del nuestro ámbito.

La población que más subempleo acusa es la del campo, en la que están subempleadas el 52,7% de las mujeres y el 41,2% de los hombres.

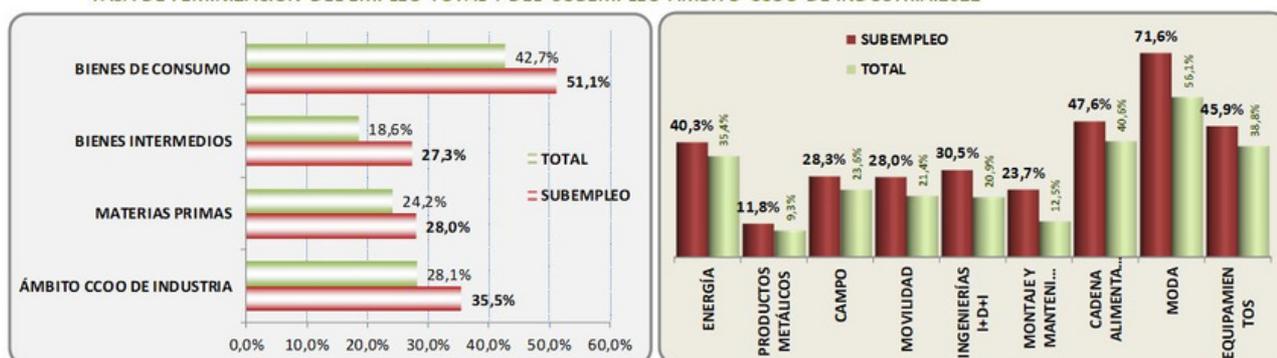
En montaje y mantenimiento la tasa de subempleo entre las mujeres alcanza el 45,1%, frente al 20,8% de los hombres.

En la cadena alimentaria están subempleadas el 35,8% de las mujeres y el 26,9% de los hombres.

Las mujeres que trabajan en la cadena de moda soportan un subempleo del 35%, frente al 17,8% de sus compañeros.

La discriminación de género nos permite inferir la segmentación del mercado de trabajo que se lleva a cabo en nuestras cadenas, englobada dentro del diseño de la política de gestión de mano de obra empresarial, que además de tener la finalidad de garantizar la conversión del tiempo remunerado en rendimiento económico efectivo, persigue el objetivo de ejercer una presión a la baja sobre los costes laborales, generando una competitividad cortoplacista que se fundamenta en la erosión de los costes mediante la cada vez mayor fragmentación de la cadena de valor y no en la aportación diferencial de valor.

TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA.2022



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

Cuando comparamos la tasa de feminización de la precariedad con la tasa de feminización del conjunto de la población laboral, se comprueba que la primera es mayor en todas las cadenas de valor de nuestro ámbito.

# El subempleo por infrajornada

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

PERSONAL A TIEMPO PARCIAL.		2022						2021					
EPA. IV TRIMESTRE	ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
		TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.
		181.152	76.178	75.453	38.474	105.699	37.704	171.493	59.838	57.663	24.847	113.832	34.990
	ENERGÍA	8.311	1.030	3.145	409	5.166	621	5.668	1.688	2.200	497	3.470	1.190
	PRODUCTOS METÁLICOS	432	204	17	3	415	201	3.534	228	1.801	1	1.732	227
	CAMPO	31.834	14.845	20.075	11.178	11.759	3.667	25.873	9.390	11.450	5.225	14.423	4.165
	MATERIAS PRIMAS	40.577	16.079	23.237	11.590	17.340	4.489	35.075	11.306	15.451	5.723	19.625	5.582
	MOVILIDAD	23.766	7.304	10.001	2.763	13.765	4.541	31.505	13.157	13.035	6.916	18.469	6.239
	INGENIERÍAS I+D+I	16.398	7.469	9.912	4.637	6.486	2.832	15.791	4.863	4.477	1.642	11.315	3.221
	MONTAJE Y MANTENIMIENTO	22.130	12.259	9.853	7.172	12.277	5.087	16.959	7.893	7.112	4.214	9.849	3.678
	BIENES INTERMEDIOS	62.294	27.032	29.766	14.572	32.528	12.460	64.255	25.913	24.624	12.772	39.633	13.138
	CADENA ALIMENTARIA	45.909	20.205	12.657	6.700	33.252	13.505	43.928	14.749	11.456	4.707	32.473	10.043
	MODA	11.630	4.652	745	372	10.885	4.280	15.834	5.376	3.152	1.044	12.682	4.333
	EQUIPAMIENTOS	20.742	8.210	9.048	5.240	11.694	2.970	12.401	2.494	2.980	601	9.419	1.894
	BIENES DE CONSUMO	78.281	33.067	22.450	12.312	55.831	20.755	72.163	22.619	17.588	6.352	54.574	16.270

El trabajo a tiempo parcial se ha extendido en nuestro ámbito. Trabajan a esta jornada 181.152 personas, son casi diez mil más que hace un año. De estas 181.000 personas, 105.699 son mujeres, lo que supone una tasa de feminización del 58%, lo que más que duplica la tasa de la población del ámbito en general.

Por grandes cadenas de valor, este índice varía:

- En materias primas, las mujeres representan el 42,7% entre la población a tiempo parcial.
- En bienes intermedios, son el 52,2%.
- En bienes de consumo, las mujeres significan el 71,3% de la población.

Por supuesto, el porcentaje de población a tiempo parcial también varía entre las cadenas de valor concretas que las componen:

- En energía son el 62%, en productos metálicos el 96% y en el campo casi el 37%.
- En movilidad la feminización del tiempo parcial ronda el 58%; en ingenierías el 40% y en montaje y mantenimiento el 55,5%.
- El 72,4% de las personas que trabajan a tiempo parcial en la cadena alimentaria son mujeres; el 93,6% en moda y el 56,4% en equipamientos.

Existe un tipo específico de precariedad que afecta a aquellas personas que tienen una jornada de trabajo a tiempo parcial y que aflora cuando, en la EPA, declaran que quieren trabajar más horas. Esta precariedad afecta a ambos géneros, ya que el 42% de la población que trabaja a tiempo parcial en nuestro ámbito sufre este subempleo (en 2021 era el 35%). Sin embargo, en esta circunstancia, se sufre mayor tasa de este subempleo entre los hombres que entre las mujeres. Así, en 2022, el 51% 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 35,7%.

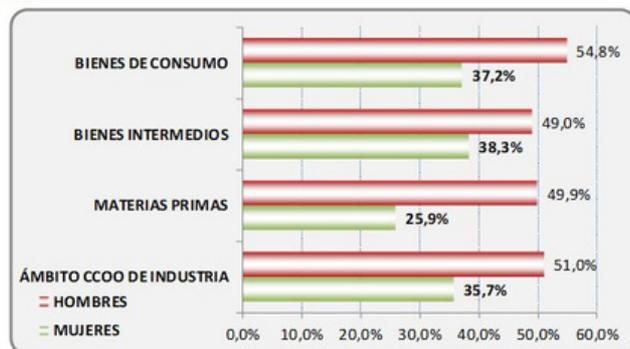
Las tasas de subempleo de nuestro ámbito varían según la cadena de valor a la que esté adscrita la actividad en la que se encuadra la población, pese a ello, debemos advertir que el subempleo por insuficiencia de jornada se ha extendido en nuestro ámbito, salvo en el caso de la cadena concreta de energía, que es la que menor tasa de subempleo presenta en 2022.

La tasa mayor de subempleo de jornada entre las mujeres se da en productos metálicos, donde el 48,4% de las trabajadoras a tiempo parcial desean tener una jornada más larga. En el caso de los hombres, la mayor tasa se da en montaje y mantenimiento, afectando al 72,8%.

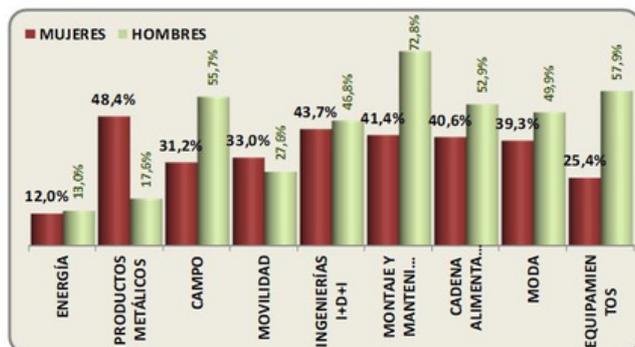
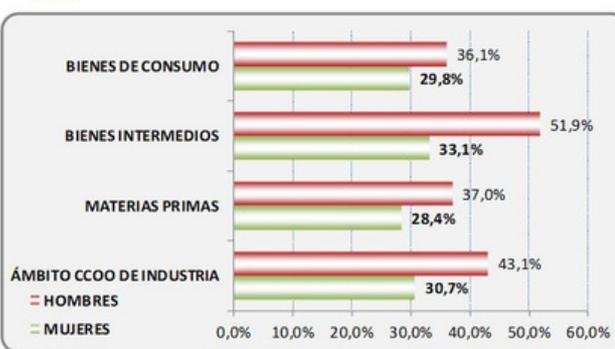
La discriminación en función del género, y por razón de la involuntariedad en la jornada parcial, se produce hacia el género masculino, puesto que pese a que son la menor proporción en la distribución de la población que trabaja a tiempo parcial, en el caso del subempleo por infrajornada tienen la mayor tasa, salvo en energía y moda.

**TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.**

2022



2021

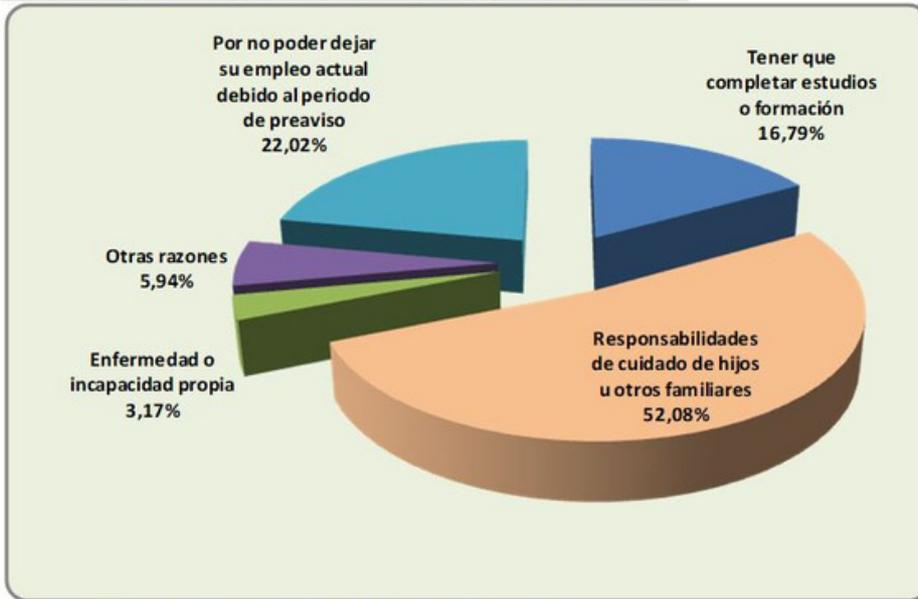


Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

En cualquier caso, como hemos comentado anteriormente, esta tasa de subempleo menor en la mujer está distorsionada e inducida por la división social del trabajo, que se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, asumiendo la mujer el rol de cuidadora en mayor medida que los hombres.

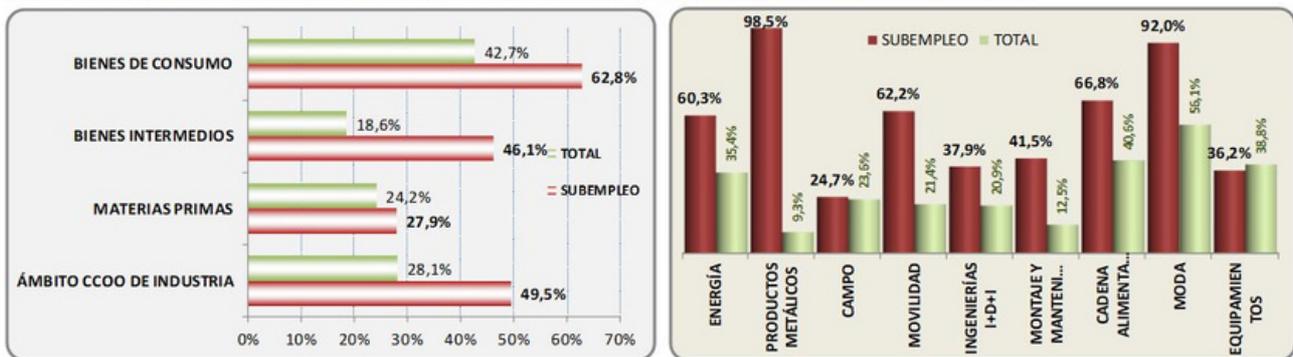
Así, el 52% de las mujeres que trabaja a tiempo parcial, aunque quiere trabajar más horas, no lo harían porque tienen responsabilidades familiares, según declaran en la propia EPA.

**Razones por las que no podría trabajar más horas.**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

**TASA DE FEMINIZACIÓN DEL SUBEMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y EMPLEO TOTAL. ÁMBITO CCOO INDUSTRIA 2022.**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

# LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Tanto a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, como de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Estructura Salarial, obtenemos datos que nos permiten inferir la evolución salarial para cada uno de los géneros, de tal forma que podemos analizar la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres.

En cualquier caso, sea cual sea la fuente que exploremos, nos encontramos con una reducción de la brecha salarial, entendida como el porcentaje que tiene que crecer el salario de la mujer para igualarse al del hombre. La reducción se ha producido tanto en el mercado de trabajo español como en el ámbito de industria.

A través de estas fuentes hemos estimado la evolución de la ganancia media normal por hora para ambos géneros y, a partir de ella, calculamos la evolución de la brecha en los últimos años, quedando patente tanto la influencia de la subida del SMI como de las políticas de igualdad que se han desarrollado en los últimos períodos.



En el caso de la población trabajadora en el sector industrial, la brecha de género se ha reducido en 3,34 puntos de 2018 a 2021, mientras que en el conjunto de todos los sectores lo ha hecho en 2,95 puntos.

Esta brecha salarial de género es consecuencia de diversos factores:

- La segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, en las que las mujeres se ven concentradas en ocupaciones y tareas menos valoradas.
- Mayor parcialidad entre la población trabajadora femenina. La división social del trabajo se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, donde la mujer está más implicada, lo que explica –solo en parte– que el porcentaje de población que trabaja a tiempo parcial sea mayor entre las mujeres.
- Mayor precariedad entre las mujeres de nuestro ámbito, que soportan unas tasas de temporalidad y subempleo por sobrecualificación mayores que las de los hombres.
- Una estructura salarial en la remuneración de las mujeres en la que los complementos pesan menos que entre los hombres.

## La brecha salarial en la industria

Según el módulo de la EPA que contiene al retribución salarial, en la industria española el salario medio fue de 2.380,01 euros mensuales, siendo de 2.480,15 euros entre los hombres y de 2.129,97 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 16,4% (el 19,3% en 2019). En otras palabras, una trabajadora industrial debería ganar un 16,4% más, para que su salario se iguale al de un hombre que trabaja en la industria.

Según la muestra del INE, la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada declare tener una jornada a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que en la economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que erosiona la ganancia salarial mensual bruta, circunstancia que se erige como uno de los factores que puede explicar la brecha. En el sector industrial, en el que el 4,7% de la población asalariada lo es a tiempo parcial, si bien sube hasta el 10,7% entre las mujeres y baja al 2,2% entre los hombres, siendo mujeres casi el 66% de las 118.000 personas de la muestra que trabajan a tiempo parcial.

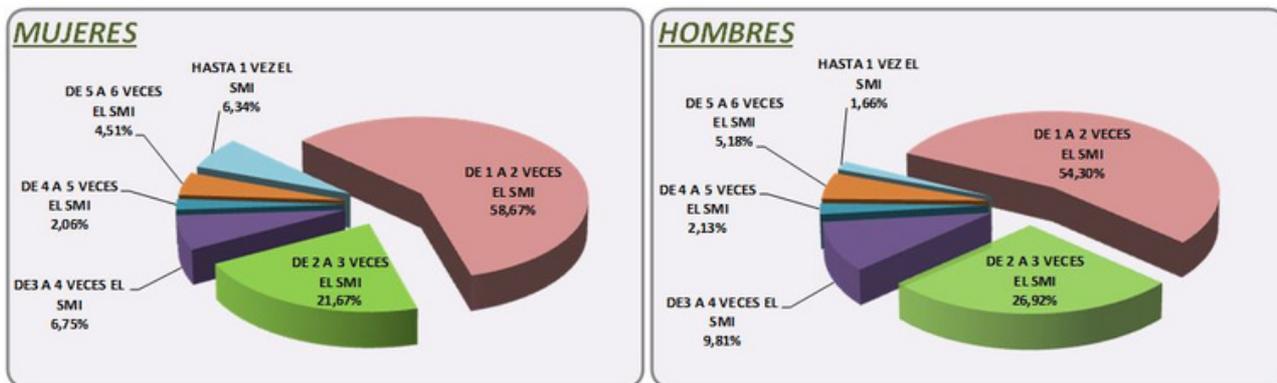
El salario mínimo interprofesional en 2021 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.125,83 euros mensuales. En el caso del sector industrial, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba a lo sumo dicho salario tan solo era del 2,9% según la muestra. Es decir, de las 2.410.320 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 70.193 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 55,47% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI, y el 25,51% la que gana entre dos y tres veces el SMI.

SALARIO MEDIO 2021				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021
ECONOMÍA	2.086,80	2.276,90	1.883,40	20,9%
INDUSTRIA	2.380,01	2.480,15	2.129,97	16,4%
SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2021				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021
ECONOMÍA	2.313,13	2.387,32	2.216,20	7,7%
INDUSTRIA	2.448,15	2.514,91	2.265,41	11,0%

Para aquellas personas que trabajan en la industria a jornada completa, el salario medio bruto mensual fue de 2.448,15 euros, un 5,84% superior al del mercado de trabajo español en conjunto. Sin embargo, en el caso de las mujeres trabajadoras de la industria fue de 2.265,41. Son 250 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 2.514,91 euros. Por tanto, las mujeres deberían cobrar un 11% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.

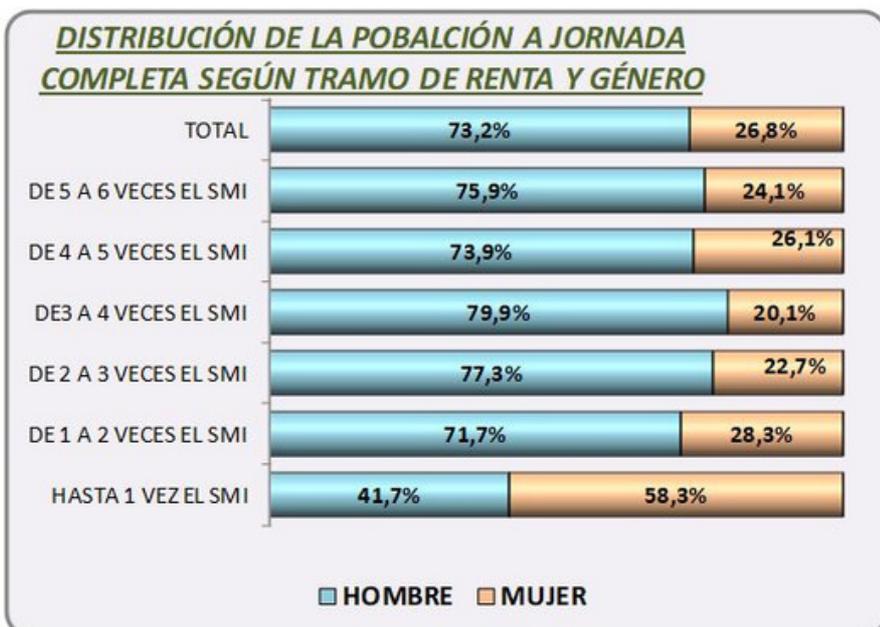
Esta brecha explica que los hombres de la industria ganen un 5,34% más que el total de asalariados de España, en tanto que las mujeres del sector ganen un 2,2% más que el conjunto de mujeres asalariadas de nuestra economía.

Cuando analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que el tramo de dos a tres veces el SMI acumula casi el 27% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,67%.



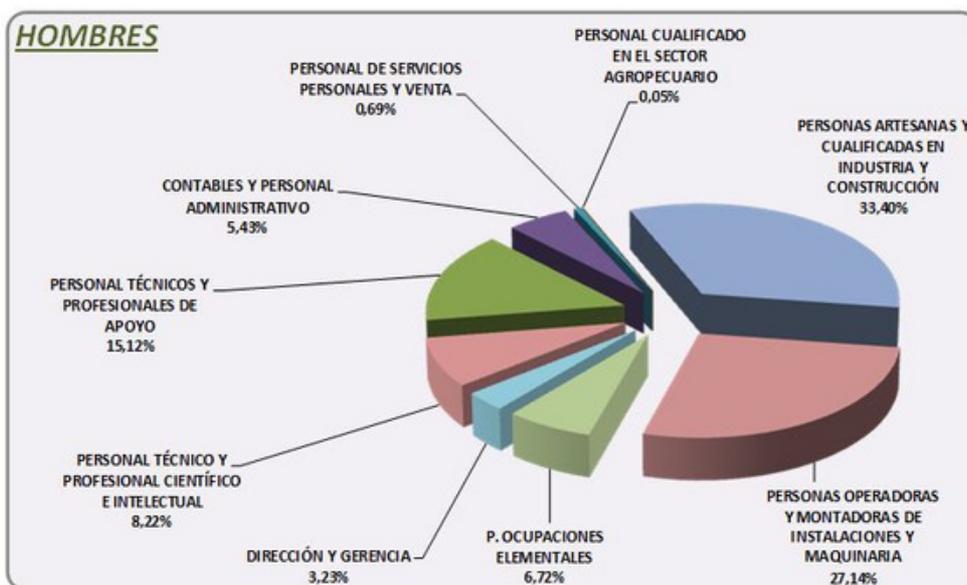
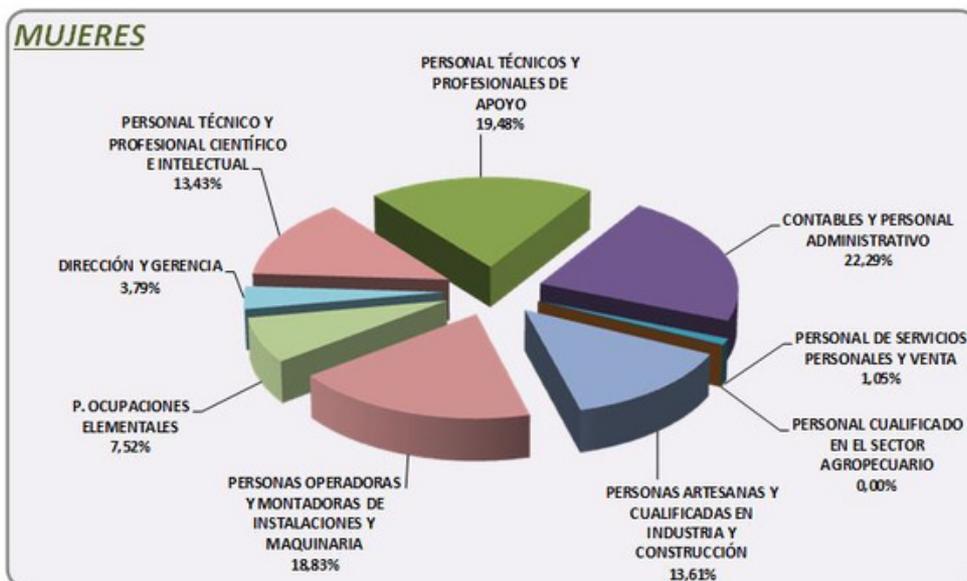
Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se nos revela claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 58,3%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 30%.

Es evidente esa discriminación cuando se verifica que **en el tramo de salario más bajo la tasa de feminización sube hasta ese 58,3%**, siendo la tasa de feminización del total de la población industrial asalariada a tiempo completo del 26,8%.



# El salario y el grupo ocupacional

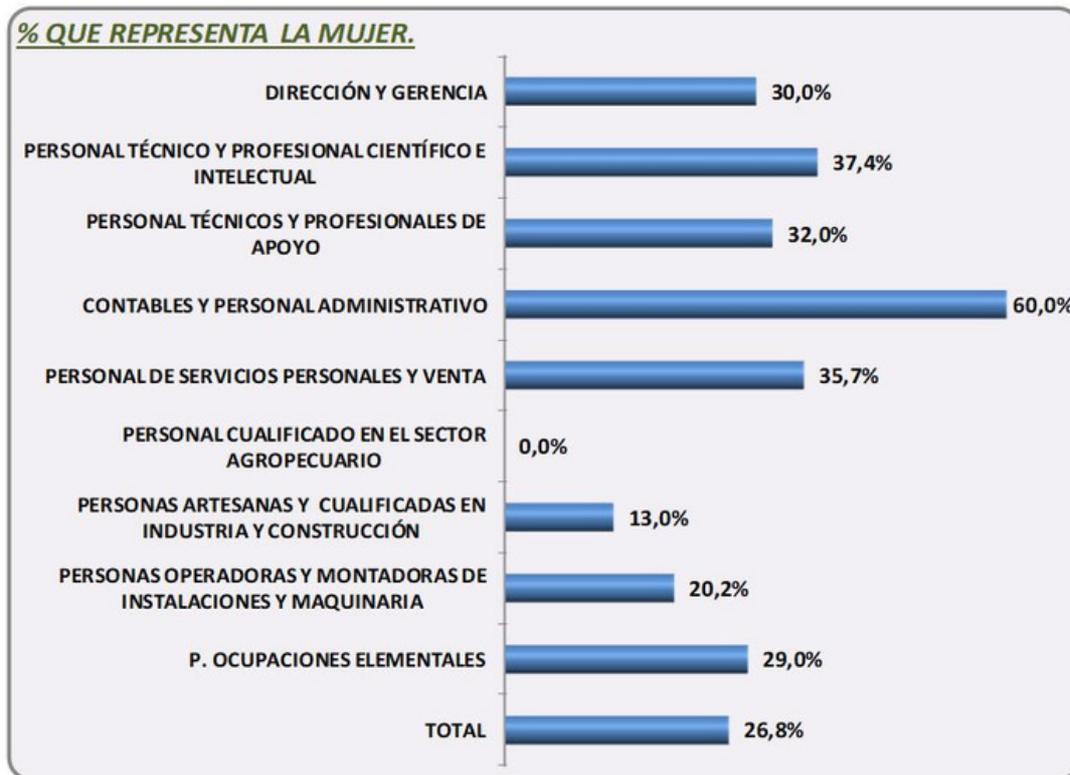
Esta discriminación salarial es multifactorial. Se puede explicar por la **inserción laboral** de la mujer en el caso de la industria, puesto que el **porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación industrial, o personas que operan maquinaria e instalaciones, es menor que en el caso de los hombres.**



Asimismo, el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de **contables y personal administrativo, entre las que suponen el 60% de la población con jornada a tiempo completo**, donde hemos visto que trabajan el 22,3% de estas 644.988 mujeres. En este grupo ocupacional, el salario medio bruto era de 2.229,62 euros al mes, aunque asciende a 2.387,01 en el caso de los hombres y a 2.124,61 en el caso de las mujeres. Es decir, las mujeres deberían ganar 262,40 euros más al mes para superar esa brecha, lo que implicaría una subida salarial del 11%.

De estas empleadas contables y administrativas, el 59,2% gana entre una y dos veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 46,9%.

También hay discriminación en el tramo más bajo, entre las personas que ganan hasta una vez el SMI como mucho, donde se encuentran el 8,1% de las mujeres administrativas y contables de la industria, mientras que entre los hombres este porcentaje se reduce al 2,6%.

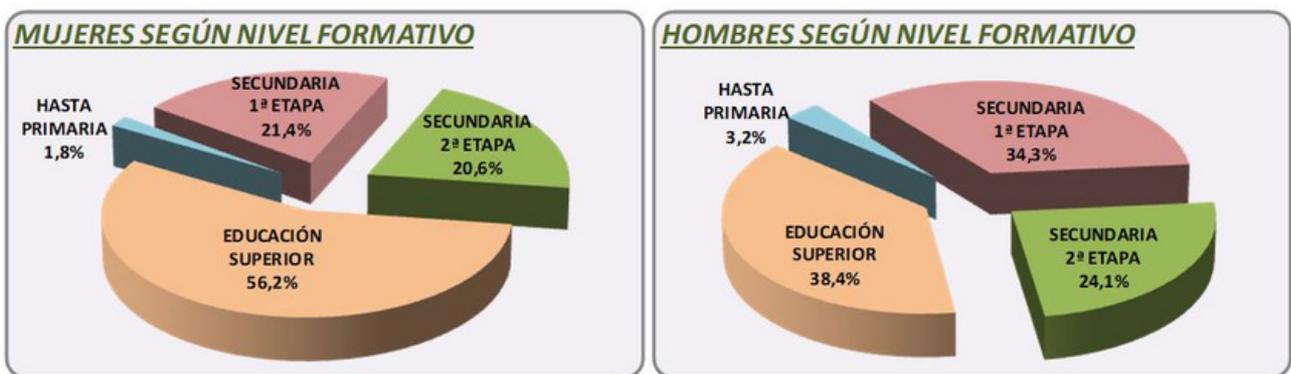


No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones de servicios personales y personal de ventas (camareras, dependientes de ventas, etc.), entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 75% para igualarse al de los hombres.

La menor brecha se da entre las personas que trabajan como personal técnico y científico e intelectual, en la que el salario de las mujeres debería subir un 12,2% para que se igualara al de sus compañeros, que perciben de media 425,74 euros más cada mes.

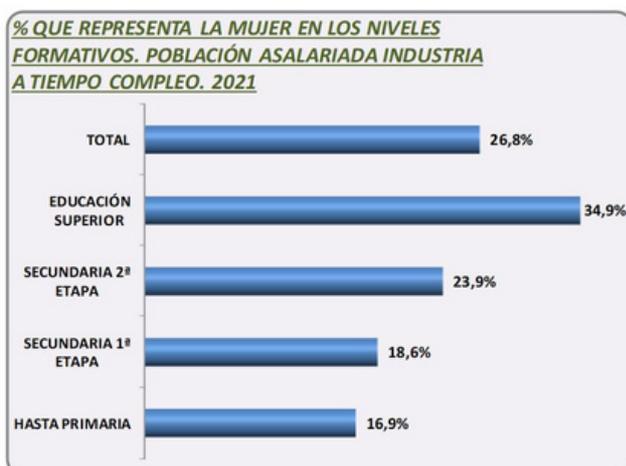
## El salario y el nivel formativo

Tampoco justifica la discriminación un **nivel formativo** diferencial, puesto que las mujeres de la industria se concentran en el nivel superior de formación (que incluye la FP superior), siendo el nivel que mayor porcentaje concentra.



De hecho, la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 2.967,66 euros mensuales, aunque nos volvemos a encontrar con la discriminación de género, ya que las mujeres ganan 2.656,19 euros mensuales de media, mientras que los hombres contratados en estas categorías cobran de media 3.134,32, son un total de 478,13 euros más. Por tanto, las mujeres deberían ganar un 18% más cada mes para igualar su salario al de los hombres, dado un grupo ocupacional idéntico.

En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en el nivel de formación superior. Sin embargo, en términos porcentuales, la mayor brecha se da entre las personas que aportan el nivel de segunda etapa de secundaria, donde el salario medio de la mujer debería incrementarse en un 25,1% para igualarse al de sus compañeros.

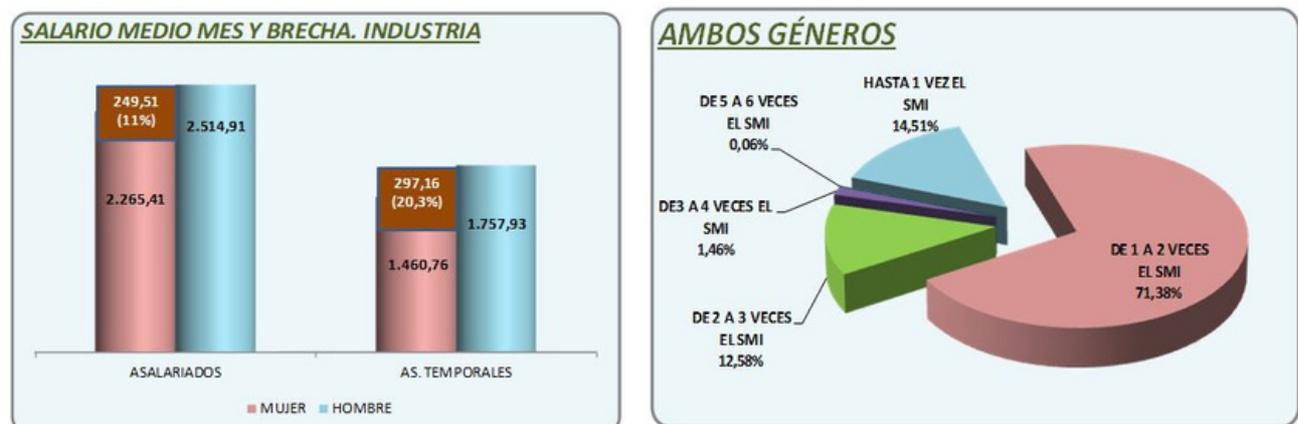




# El salario y la temporalidad

La primera acepción de precariedad que vamos a analizar es la de la temporalidad. Esta afecta al 16,7% de toda la población asalariada industrial (423.470 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube al 17%, mientras que entre los hombres es del 16,6%. El salario medio de esta población es de 1.671,55 euros mensuales, es decir, 776,60 euros menos que el salario medio de la población industrial. Pero en el caso de la mujer, el salario medio de las temporales es de 1.460,76 euros mensuales (804,64 menos que el conjunto de la mujer industrial), frente a los hombres que es de 1.757,93 (757 menos que en la población total industrial masculina).

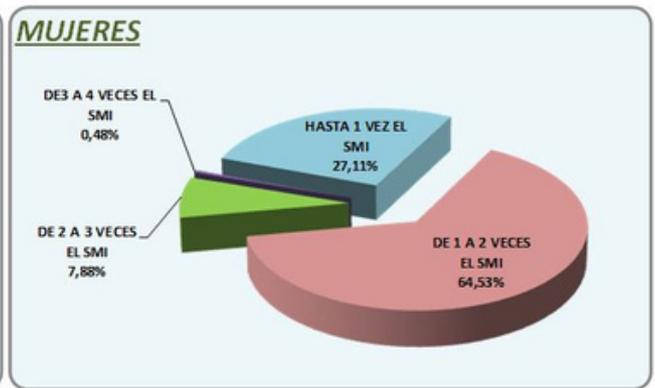
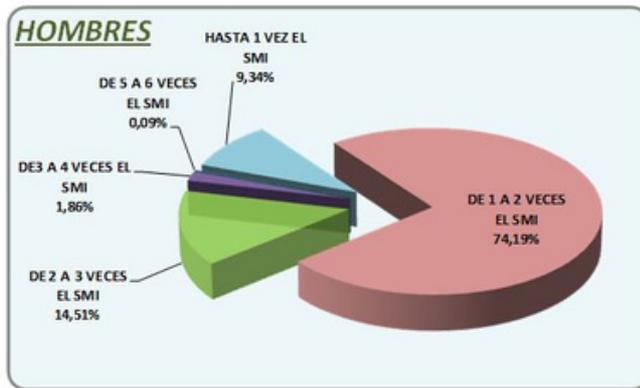
Además, vemos cómo la brecha en el caso de la población temporal se agrava, puesto que las mujeres con contrato temporal en la industria deberían ver crecer su salario un **20,3% (297 euros más) para percibir lo mismo que sus compañeros.**



Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal también comprobamos que la mujer trabaja en peores condiciones, tanto por la precariedad soportada como por la discriminación que se ejerce sobre ella por género.

Así, mientras que para toda la población temporal industrial en el tramo más bajo de renta salarial se encuentran el 14,51% de las personas en esta situación, en el caso de la mujer sube hasta el 27,1%, mientras que entre los hombres es solo el 9,34%.

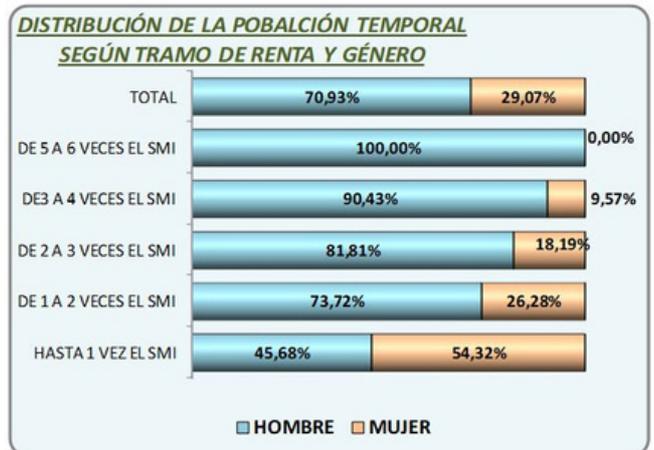
#LosPlanesSalenBien



En el tramo de mayor renta también encontramos esta circunstancia, puesto que no hay ninguna mujer, en tanto que se sitúan el 0,06% de los hombres.

También se pone de manifiesto esta discriminación salarial en la precariedad cuando vemos cómo se distribuye la población que está ubicada en cada tramo de renta según su género.

Pese a que el porcentaje que representan las mujeres en la población industrial temporal es del 29,07%, en el tramo más bajo de renta son el 54,32%. En el resto de los tramos están por debajo de esa tasa de feminización de las personas que trabajan con contrato temporal.

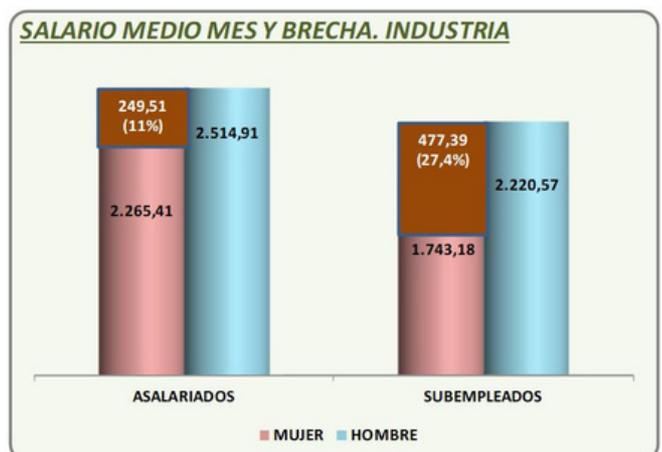


## El salario y el subempleo

La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobrecualificación, entendiéndolo como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria, trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

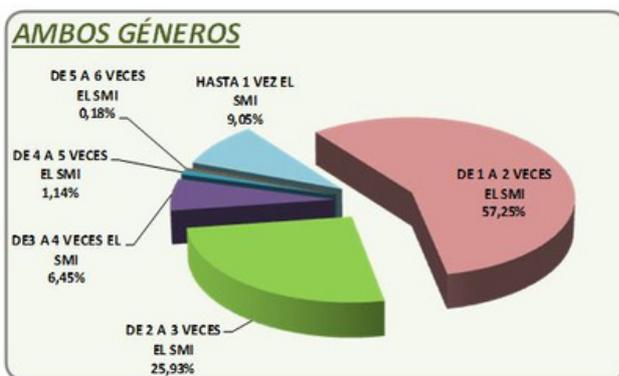
Según la muestra de la EPA que incorpora la información anonimizada referente al salario, el 26,1% de la población asalariada industrial estaba en esta situación de subempleo. El 33,7% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación, ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada de la industria es del 28,6%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza al 30,7%, mientras que afecta al 24,2% de sus compañeros.



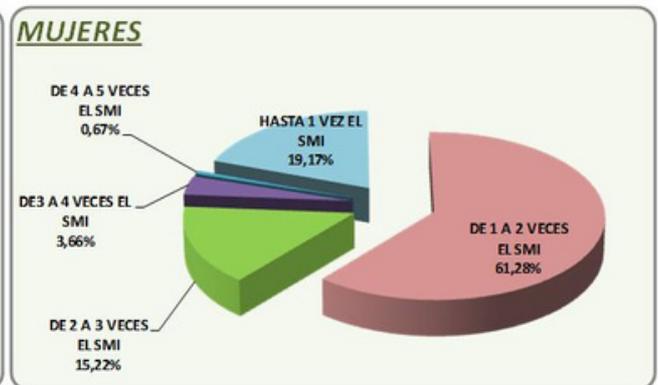
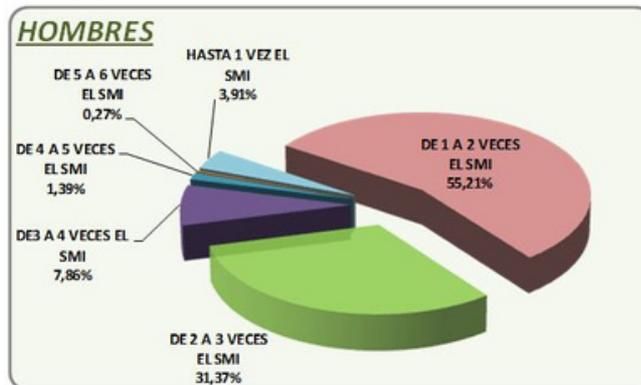
La múltiple segmentación a las que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por subempleo, ya que su salario es mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia. Así, el salario medio mensual de la población femenina industrial afectada por subempleo es de 1.743,18 euros, frente a los 2.265,41 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres perciben un 30% más, mientras que entre los hombres es un 13,3%.

Además, como comentábamos, la percepción promedio para la población subempleada industrial es de 2.059,64 euros mensuales, ya que el salario medio de la población masculina en esta situación es de 2.220,57 euros, un 27,4% más que la percepción femenina. Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la industria debería subir dicho porcentaje (477 euros) para igualarse al de sus compañeros.

En esta situación de subempleo también se hace patente la brecha que sufren las mujeres que trabajan en la Industria. Entre la población total subempleada en el sector, el 9% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 19% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



También se ven las consecuencias de la brecha salarial y la discriminación en el porcentaje de mujeres que, aún estando subempleadas, cobran más de tres veces el SMI, puesto que solo son el 4,33%, mientras que el 9,52% de los hombres están en esos tramos superiores.



Ya hemos comentado que la tasa de feminización de la población industrial subempleada por sobrecualificación es del 33,7%, cinco puntos más que en general, pero esta feminización se incrementa en los tramos inferiores de salario medio, hasta el extremo de llegar a ser del 71,4% en el caso del primer tramo. Es decir, en la práctica, son mujeres siete de cada diez personas que están subempleadas en la industria y cobran, como mucho, el SMI.



# La brecha salarial en el sector agropecuario

Según el INE, a partir del módulo especial de la EPA en el que se contiene la renta salarial, el salario medio [1] en el sector agropecuario fue de 1.353,48 euros mensuales, siendo de 1.400,65 euros entre los hombres y de 1.194,78 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 17,2% (el 17,9% en 2019).

A partir de la explotación de los microdatos de la EPA, podemos establecer la media para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

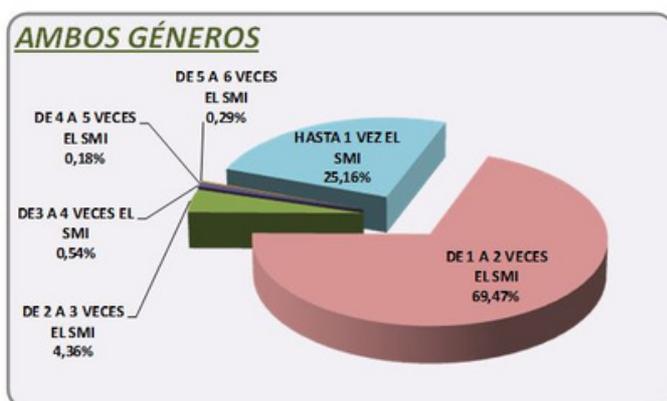
Según la muestra del INE, la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada declare tener una jornada a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que en la economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que erosiona la percepción salarial mensual bruta. Ocurre también en el sector agropecuario, resultando que el porcentaje de mujeres con jornada parcial es del 15,2%, frente a un porcentaje que es menor del 6% en el caso de sus compañeras hombres.

SALARIO MEDIO 2021				BRECHA	BRECHA	SECTOR SOBRE ECONOMÍA		
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021	2019	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
ECONOMÍA	2.086,80	2.276,90	1.883,40	20,9%	22,6%			
AGRICULTURA	1.353,48	1.400,65	1.194,78	17,2%	17,9%	64,86%	61,52%	63,44%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2021				BRECHA	SECTOR SOBRE ECONOMÍA		
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
ECONOMÍA	2.313,13	2.387,32	2.216,20	7,7%			
AGRICULTURA	1.407,47	1.441,44	1.280,13	12,6%	60,85%	60,38%	57,76%

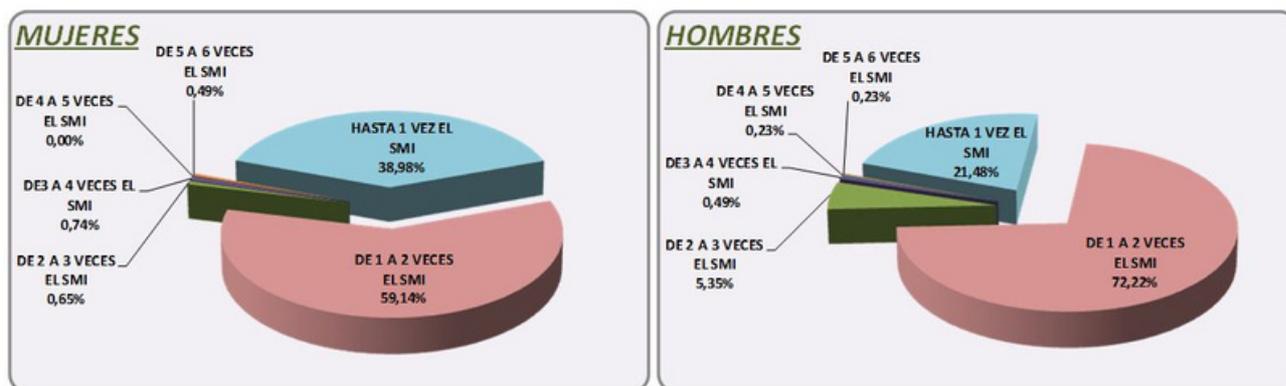
El salario mínimo interprofesional en 2021 para la **jornada completa**, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.125,83 euros mensuales. En el caso del sector agro, el porcentaje de población asalariada a jornada completa que ganaba a lo sumo dicho salario era del 25,2% según la muestra. Es decir, según la muestra, de las 466.804 personas asalariadas que tienen contrato a jornada completa, 117.460 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando al 69,5% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI, con lo cual resulta que el 95% de la población del agro cobra, cómo mucho, dos veces el SMI.



En este sector, la mujer sufre una discriminación multifactorial. En primer lugar, el hecho de trabajar en el agro ya supone ubicarse en un tramo de renta menor que en el caso de la economía, ya que el salario medio de la mujer en el campo a jornada completa es de 1.280,13 euros, el 57,76% de la remuneración media mensual de las asalariadas españolas a jornada completa, es decir, el salario medio mensual de una mujer en el mercado de trabajo español fue 936 euros mayor que el de una trabajadora del agro en 2021, un 73% más, según la EPA.

[1] Incluye prorrata de pagas extras y cualquier complemento que se perciba.

Además, hay una clara discriminación de género, puesto que el salario medio de la mujer en el agro fue 160 euros inferior al de los hombres. En consecuencia, la brecha supone que los asalariados del agro ganaron un 12,6% más que las asalariadas.

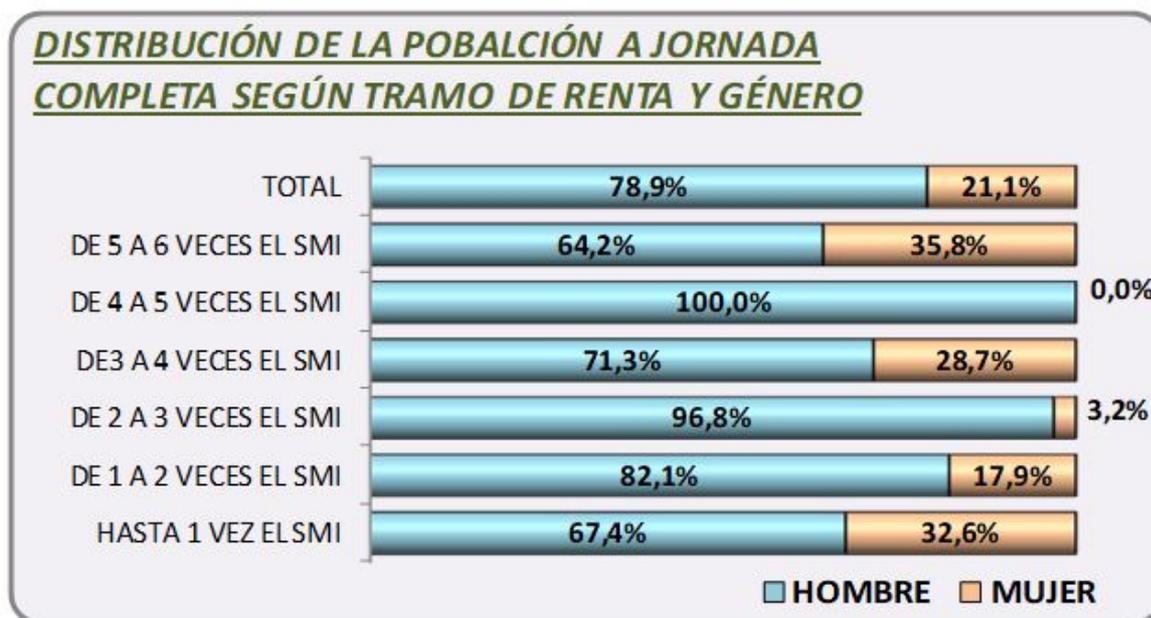


También por tramos es evidente la discriminación, puesto que en el nivel inferior de renta se concentraba casi el 39% de las mujeres del agro, frente al 21,5% de los hombres.

La distribución de los tramos de salario según el género también da trazas de la discriminación. Así, pese a que la tasa de feminización de la población asalariada a jornada completa del agro era del 21,1% en 2021, en el tramo de salario de hasta una vez el SMI, el porcentaje que representaban las mujeres era del 32,6%. No debemos olvidar que en este tramo de salario se concentraban el 39% de las mujeres.

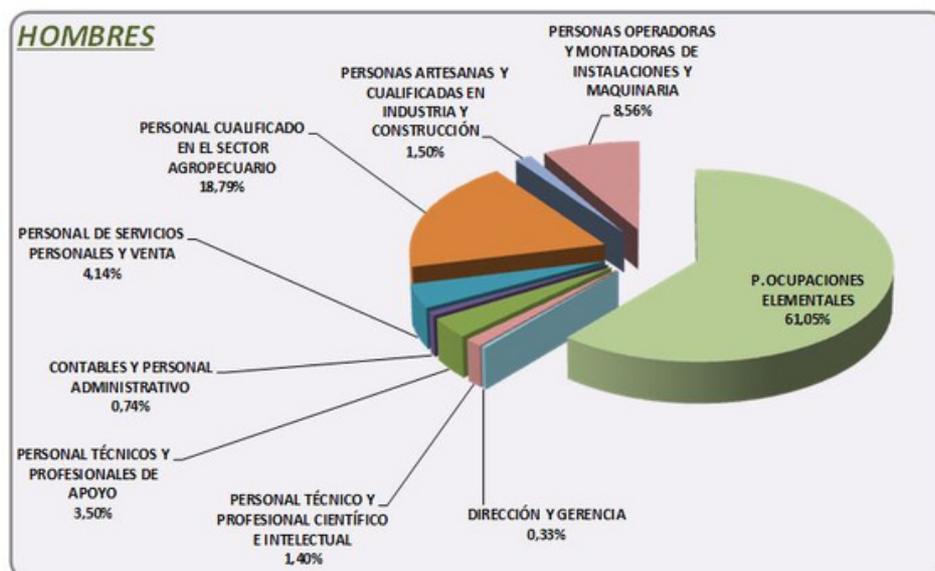
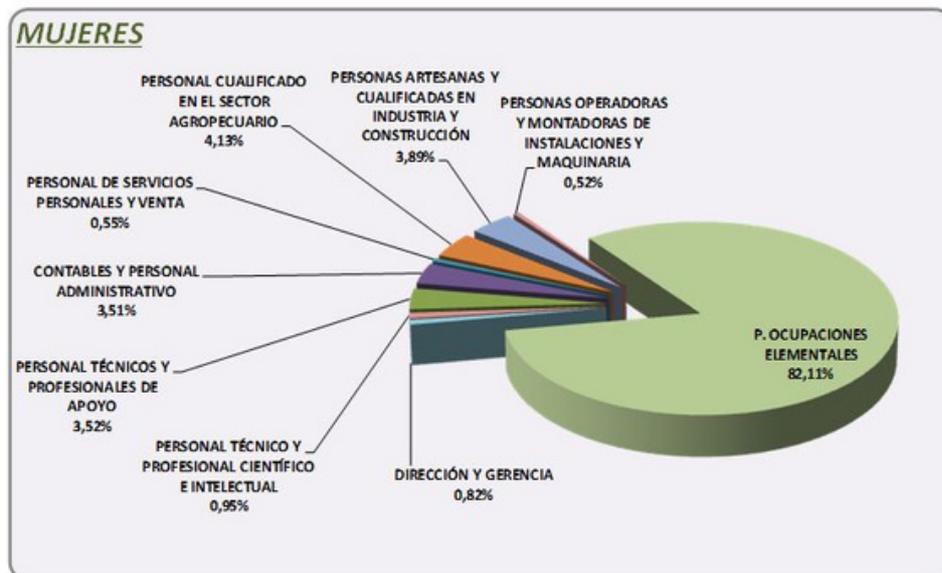
El tramo que más mujeres aglutinaba era el que va de una a dos veces el SMI, en el que se situaban el 59% de las asalariadas a jornada completa del agro, pero en la distribución por géneros del tramo, solo pesaban el 17,9%.

Es cierto que en el tercer tramo, la tasa de feminización es del 28,7%, pero son 2.528 mujeres del total de 98.293 que resultan a jornada completa en la muestra, es decir, el 0,74% del total. También en el quinto tramo la feminización es mayor que en el conjunto, mas son 1.331 mujeres en la muestra, el 0,49% del total.



# El salario y el grupo ocupacional

Esta discriminación se puede explicar por la inserción laboral de la mujer, ya que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de personal de ocupaciones elementales ascendía al 82,11%, frente al 61% de los hombres. En las ocupaciones específicas categorizadas como “Personal cualificado en el sector agropecuario”, solo el 4% de las mujeres frente al 18% de los hombres.

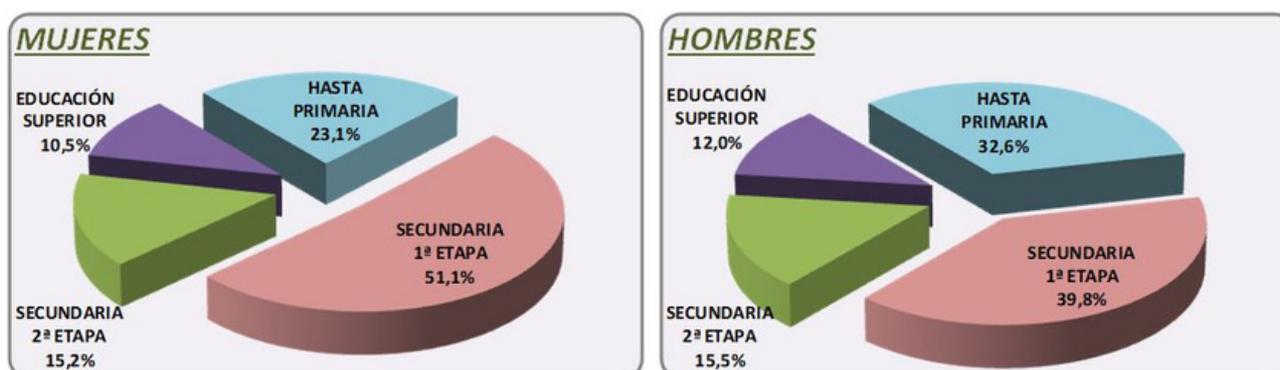


Asimismo, el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de contables y personal administrativo, entre las que suponen el 56% de la población con jornada a tiempo completo, donde hemos visto que trabajan el 3,5% de estas 98.293 mujeres. Como hemos comentado, el 82% de las mujeres del agro trabajan en ocupaciones elementales, de ellas, de esas 80.710, el 43% tienen como techo salarial el SMI, el 57% restante cobra entre una y dos veces el SMI. Por el contrario, en el caso de los hombres son el 61% los que están en este grupo profesional elemental, y de esos 224.968, el 71,5% están en ese segundo tramo de salario (una a dos veces el SMI). Por lo tanto, vemos que a similares ocupaciones, el salario medio de la mujer del agro es menor.

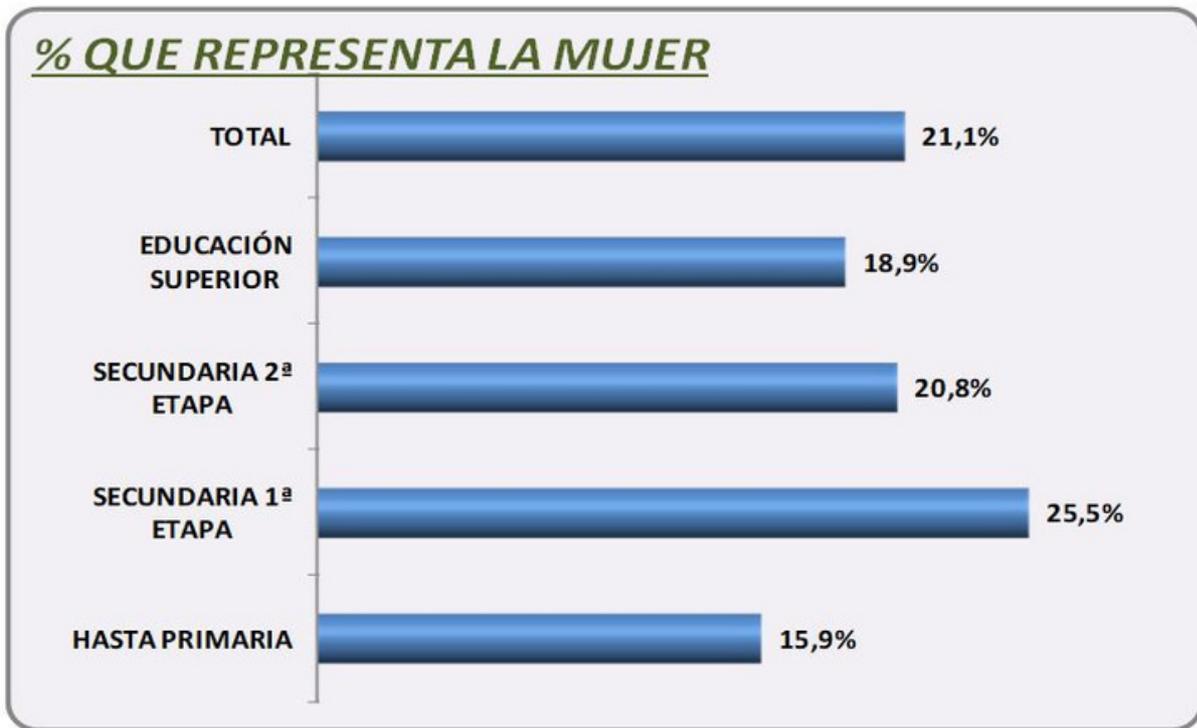


## El salario y el nivel formativo

De la misma forma, no se justifica la discriminación por un nivel formativo diferencial, puesto que las mujeres del agro aportan un nivel formativo superior que los hombres. Más del 51% de las mujeres aportan la primera etapa de secundaria, en el caso de los hombres solo llega al 40%. Mientras, en el nivel más elemental, se concentra el 32,6% de los hombres, frente al 23,1% en el caso de las mujeres.



También es el nivel correspondiente a la primera etapa de secundaria en el que es mayor la tasa de feminización de la población asalariada a jornada completa.



En ese nivel educativo (primera etapa de Secundaria), en el que se concentra la mayor parte de las trabajadoras del agro, la diferencia salarial es de 167,44 euros en contra de las mujeres, lo que significa que el salario medio de la población femenina debería crecer un 13,6% para igualarse al de sus compañeros.



Si bien, la brecha más profunda se da entre la población que aporta la segunda etapa de secundaria, que es el caso del 15,2% de las mujeres que trabajan en el sector, que ganan de media 225,27 euros mensuales menos que sus compañeros, por lo que su salario medio debería crecer un 17,6% para igualarse al de los hombres.

# El salario y la precariedad

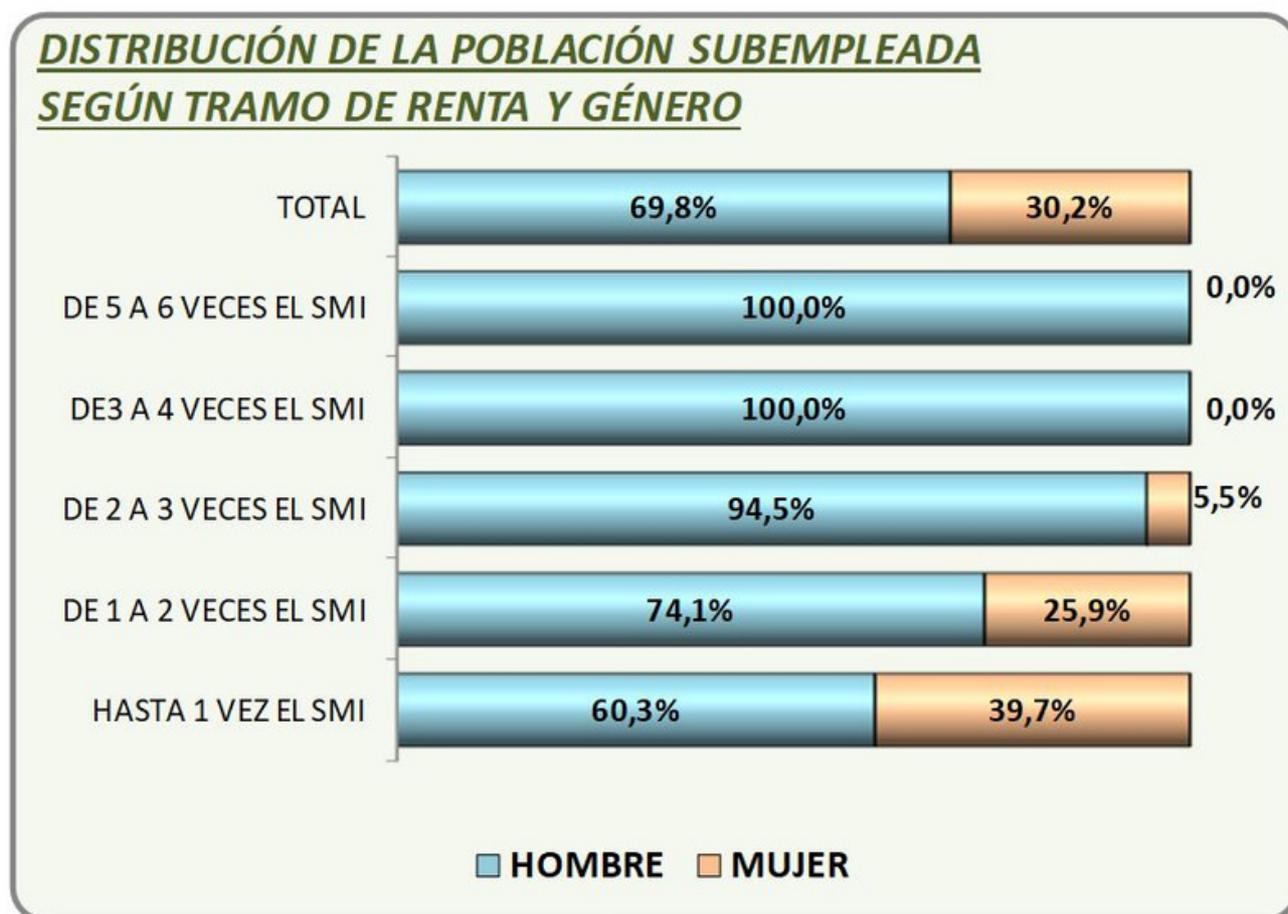
Además de la temporalidad, que era muy superior en 2021 entre las mujeres, también lo sigue siendo en 2022 (43,3 frente al 37,3% de los hombres), otra faceta de la precariedad es el subempleo por sobrecualificación, entendiendo éste como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria, trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

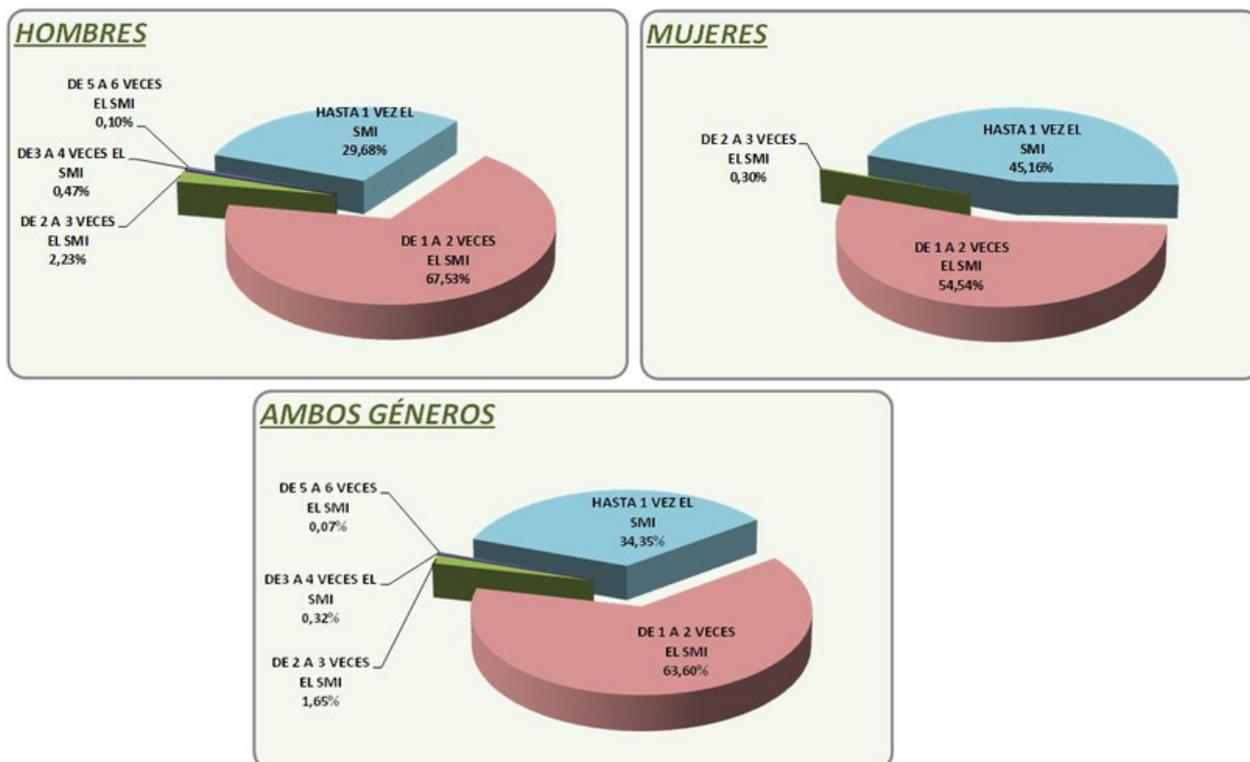
Según la muestra de la EPA, el 45,3% de la población trabajadora del agro está subempleada, pero sube hasta el 59,7% entre las mujeres y baja al 41,1% en el caso de los hombres.

Para la población subempleada el salario medio mensual es de 1.285,60 euros para los hombres y de 1.141,10 euros para las mujeres, lo que supone que el salario de la mujer tendría que crecer un 12,7% para igualar el de los hombres (una subida de 144,50 euros).

La tasa de feminización de esta población es mucho mayor en el tramo más pequeño de renta.



En el tramo más pequeño también el porcentaje de mujeres es mayor que el que se observa entre los hombres.



Además, las mujeres subempleadas no pasan del tercer tramo salarial, en tanto que los hombres llegan al sexto.

# CONCLUSIONES

Aunque se han dado crecimientos en el empleo femenino, siguen siendo en general puestos de trabajo de menor valor, peor remunerados y en condiciones muy diferentes a los de los hombres. Los crecimientos se han dado, especialmente, en las áreas de bienes intermedios y de bienes de consumo. El empleo decae en materias primas y, a pesar de los cambios legislativos que redujeron sensiblemente la temporalidad, las mujeres siguen concentrando las jornadas parciales o no completas en mayor número que los hombres.

Estas brechas de género, dentro del ámbito laboral, se pueden identificar en:

- Subempleo por infrajornada (Temporalidad). A pesar, como decíamos, de los cambios legislativos, que circunscriben de mejor manera las estacionalidades en materia contractual en base a una actividad vinculada a tal circunstancia, es ahí donde se está concentrando una mayor tasa de empleo femenino. Podemos destacar en el área de materias primas, el mundo del campo. Conlleva, además, otras mermas de condiciones de trabajo asociadas, que mantienen desgraciadamente una brecha diferencial, frente a las condiciones de trabajo de los hombres.
- Subempleo por sobrecualificación: Un porcentaje elevado de mujeres ocupan puestos de trabajo por debajo de su cualificación. Algo más del 36% de las mujeres de nuestro ámbito trabajan en ocupaciones por debajo de su nivel formativo. El porcentaje de cualificación de nuestro país es mayor en mujeres frente a hombres. Pero no acaba relacionándose en las ocupaciones femeninas. Los tramos de mayor representación y ocupación de mujeres son los relacionados con contabilidad y administración. Podemos decir que es casi una especialización femenina.
- Discriminación salarial: Allí donde los tramos salariales son más bajos, es donde hay una mayor tasa de ocupación femenina. Tenemos casi el 60% de mujeres en posiciones de menor remuneración. Y, además, con diferencias salariales dentro de una misma o análoga ocupación.

Todos estos elementos de discriminación, de brecha, no aparecen de manera aislada. Están íntimamente relacionados. Empiezan por la contratación, donde no es voluntad de la mujer realizar jornadas no completas que imposibilitan llevar a cabo cualquier proyecto de vida y, mucho menos, poder llevar a cabo un adecuado itinerario profesional inclusivo.

Los planes de igualdad son la mejor y mayor herramienta para combatir estas discriminaciones, que acaban mostrando un escenario de desigualdad en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto. Las cifras han mejorado en relación a otros años gracias a las medidas que se acuerdan dentro de la negociación de los planes de igualdad, pero hay que seguir afrontando y combatiendo la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en el mundo del trabajo, como en todos los ámbitos de la vida. Los planes sí están funcionando.



#LosPlanesSalenBien

