

DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES



El feminismo sindical transforma



**Afiliadas
Juntas
Fuertes**

2025

Situación sociolaboral
de las mujeres 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 2025

ÍNDICE

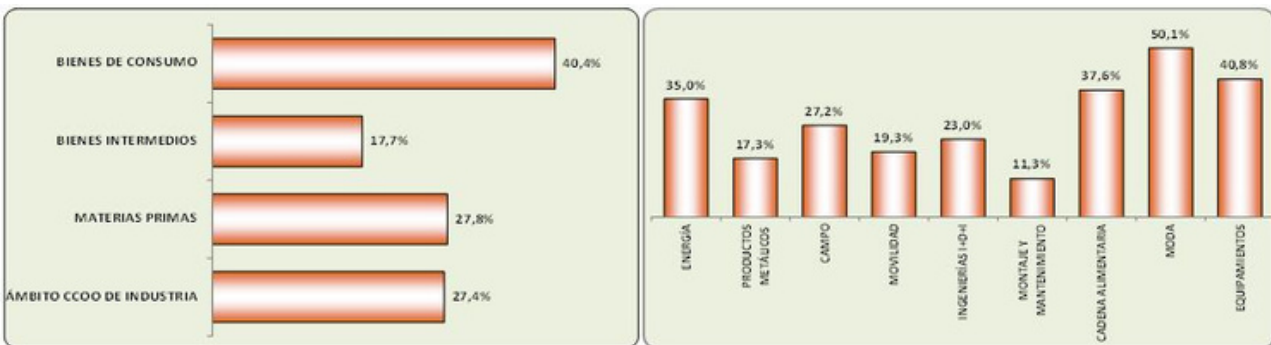
01	Ámbito de CCOO de Industria	4
	• Las categorías en las que se contrata a mujeres	9
	• El nivel formativo de las trabajadoras	11
	• La precariedad	13
	• El empleo por sobrecualificación	16
	• El subempleo por infrajornada	18
	• La discriminación salarial	22
02	Brecha salarial en la industria	24
	• El salario y el grupo ocupacional	26
	• El salario y el nivel formativo	27
	• El salario y la temporalidad	29
	• El salario y el subempleo	30
	• Subempleo por parcialidad involuntaria	32
	• La brecha salarial y la estructura salarial	33
	• Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social	34
03	Brecha salarial en el campo	37
	• El salario y el grupo ocupacional	39
	• El salario y el nivel formativo	41
	• El salario y la temporalidad	42
	• El salario y el subempleo	44
	• Subempleo por parcialidad involuntaria	45
04	Conclusiones	47

ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA

Un total de 977.944 mujeres trabajan en nuestro ámbito federal, según el promedio de los cuatro trimestres de la EPA 2024, son un 1,8% más que en 2023, por la incorporación de 17.458 mujeres a la producción en nuestras cadenas de valor. Este empleo femenino supone el 27,4% de la población de nuestro ámbito, en el que están ocupadas 3.574.355 personas, según ese promedio. Esta tasa de feminización supone una estabilización respecto al año anterior, en el que la tasa fue del 27,6%.

Aún con esta estabilización general, la evolución de la presencia de la mujer es diferente según la cadena de valor de que se trate. Así, en materias primas el empleo femenino ha crecido un 9%, subiendo la tasa de feminización 1,8 puntos, pasando del 26% al 27,8%, a la vez que el empleo masculino se ha quedado estancado, lo que impulsó la tasa de feminización.

En bienes intermedios la tasa de feminización se ha erosionado, pese a que el empleo femenino ha crecido en un 2,1%, el masculino lo ha hecho al doble de tasa y diez veces más en términos absolutos, lo que ha dejado la tasa de feminización en el 17,7%, 0,4 puntos por debajo de la que había en 2023.



Por el contrario, en bienes de consumo la cantidad de mujeres empleadas ha caído en un 1,8%, lo que ha erosionado la tasa de feminización en 1,2 puntos.

EMPLEO CCOO INDUSTRIA. MEDIA ANUAL. AMBOS GÉNEROS Y MUJERES (PROMEDIO DE LOS 4 TRIMESTRES DE LA EPA)														
	EMPLEO TOTAL							EMPLEO FEMENINO						
	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	crecimiento	Incremento	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	crecimiento	Incremento
	2020	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2024	2024
ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA	1.288.647	3.312.703	3.415.896	3.477.195	3.574.355	97.160	2,8%	878.001	878.157	937.762	960.486	977.944	17.458	1,8%
ENERGÍA	160.994	166.036	169.484	181.517	183.816	2.299	1,3%	53.563	59.559	58.867	67.792	64.372	-3.420	-5,0%
PRODUCTOS METÁLICOS	95.342	96.300	105.451	93.928	96.475	2.547	2,7%	5.779	12.889	11.055	9.859	16.721	6.862	69,6%
CAMPO	359.348	583.368	566.938	541.546	556.689	15.143	2,8%	125.418	144.298	130.956	134.722	151.209	16.487	12,2%
MATERIAS PRIMAS	830.682	845.704	841.873	816.991	836.980	19.988	2,4%	192.760	216.746	200.878	212.373	232.301	19.929	9,4%
MOVILIDAD	638.247	616.721	627.102	666.117	643.399	-22.717	-3,4%	118.346	112.071	128.401	132.285	123.860	-8.425	-6,4%
INGENIERÍAS I+D+I	347.226	357.207	370.945	389.160	426.764	37.605	9,7%	81.885	76.866	77.512	87.542	98.261	10.719	12,2%
MONTAJE Y MANTENIMIENTO	425.428	432.456	445.387	468.241	518.083	49.843	10,6%	49.926	53.361	61.727	55.132	58.743	3.611	6,5%
BIENES INTERMEDIOS	1.400.899	1.406.384	1.443.433	1.523.517	1.588.247	64.730	4,2%	250.956	242.297	267.640	274.959	280.864	5.905	2,1%
CADENA ALIMENTARIA	608.350	592.598	614.922	634.289	646.561	12.272	1,9%	236.219	236.072	245.223	249.052	243.239	-5.813	-2,3%
MODA	108.209	173.253	188.847	183.847	176.687	-7.160	-3,9%	91.593	80.766	102.577	99.467	88.490	-10.977	-11,0%
EQUIPAMIENTOS	298.508	294.766	326.821	318.552	325.881	7.330	2,3%	106.474	102.277	121.446	124.635	133.050	8.415	6,8%
BIENES DE CONSUMO	1.678.006	1.060.616	1.130.590	1.136.687	1.149.129	12.442	1,1%	434.286	419.114	469.245	473.154	464.779	-8.376	-1,8%

#FeminismoSindical

Como se aprecia, la evolución del empleo femenino en nuestras cadenas de valor presenta un carácter diferencial respecto a la del cómputo global, puesto que en varias cadenas concretas la tasa de variación difiere en varios puntos porcentuales de la que presenta el empleo total. En aquellos casos en los que la tasa de variación del empleo femenino es inferior a la del general, nos indica que la incorporación de la mujer a esas cadenas de valor es más ralentizada. En algunos casos, lo que se produce es expulsión de mujeres, o a tasas más acusadas que entre los hombres en otras cadenas, como en movilidad, moda, alimentaria y energía.

El empleo masculino creció un 3,2% en total, son 79.702 hombres más, mientras que se incorporaron 17.458 mujeres, lo que significa que solo son mujeres el 18% de la mano de obra incorporada a los procesos productivos de nuestras cadenas.

En la cadena de materias primas, se incorporaron 19.929 mujeres, mientras que entre los hombres el empleo creció en 60 personas, lo que se ha traducido en un crecimiento de la tasa de feminización. El signo de la variación en las cadenas concretas de este agregado ha sido diferente:

- En energía, el número de mujeres se ha reducido en un 5%, son 3.420 personas menos que en 2023, mientras que el de los hombres creció en un 5%, con la incorporación de 5.719 trabajadores.
- En el campo se incrementa el número de asalariadas en un 12%, con la incorporación de 16.487 mujeres, mientras que el de hombres disminuyó en un 0,3%, con la salida de 1.344 trabajadores.
- En el caso de productos metálicos, el número de mujeres ha crecido muy significativamente, en casi un 70%, con la incorporación de 6.862 mujeres a sus cadenas de producción, mientras que salieron 4.316 hombres, el 5,1% de los que había en 2023.

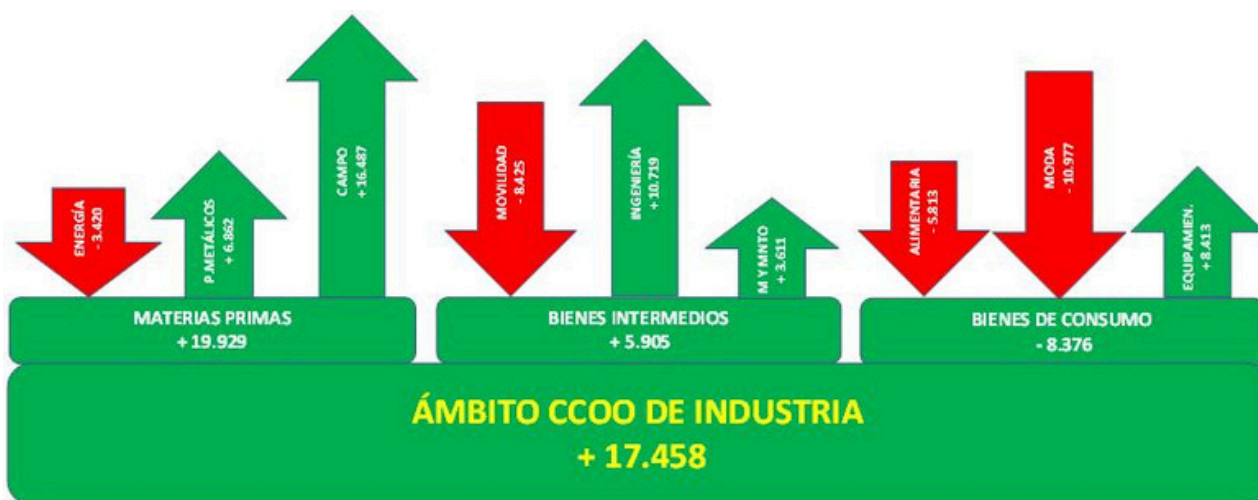
En el caso de bienes intermedios, el número de mujeres creció en un 2,1%, mientras que el de los hombres en un 4,7%. También hay disparidad en la evolución según la cadena concreta:

- En el caso de movilidad, el empleo se ha reducido en un 3,4% en términos generales, 22.717 personas menos; la población asalariada masculina se ha reducido en un 2,7%, 14.293 hombres menos, y un 6,4% de mujeres menos, 8.425 menos.
- En ingenierías se incorporaron 10.719 mujeres, un 12,2% de crecimiento, mientras que el empleo masculino creció un 8,9%, son 26.886 hombres más.
- En montaje y mantenimiento, la incorporación de la mujer sigue siendo taimada, con un crecimiento del 6,5% (3.611 mujeres), mientras que en el caso masculino el crecimiento anual del empleo ha sido del 11,2%, con la incorporación de 46.232 hombres a la producción.

La cadena agregada de bienes de consumo vio crecer su empleo en un 1,1%, con la incorporación de 12.442 personas a la producción. Sin embargo, esta cantidad es el resultado de dos movimientos opuestos. Por un lado, el empleo masculino crece un 3,1%, por la incorporación de 20.817 trabajadores; mientras, el empleo femenino se ha reducido en 8.376 mujeres, un 1,8%. También la evolución difiere dependiendo de la cadena concreta:

- El empleo en la cadena alimentaria se ha incrementado en un 1,9%; sin embargo, el femenino se ha reducido en un 2,3%, con la salida de 5.813 mujeres, pero el masculino ha crecido un 4,7%, con la incorporación de 18.085 hombres.
- En moda, han salido 10.977 mujeres, el 11% de las que había en 2023, mientras que se incorporaron 10.085 hombres, implicando un crecimiento del 4,5% en el empleo masculino.
- En equipamientos, es el empleo femenino el que determina el crecimiento del total, ya que se incorporaron 8.415 mujeres, lo que significa un crecimiento del 6,8%, mientras que salieron 1.085 hombres, el 0,6% del empleo masculino que había en 2023.

Porcentaje de personas con nivel salarial SMI y más de cuatro veces SMI según estudios



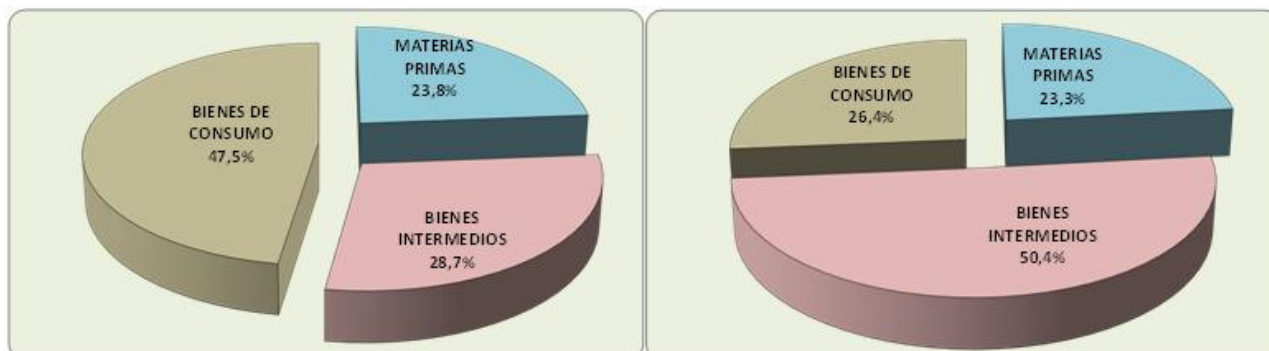
Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

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, destacando también las cadenas concretas de equipamientos, la de movilidad y la de campo, por concentrar cada una de ellas más del 13% del empleo femenino de nuestro ámbito.

Distribución población ámbito CCOO de Industria. 2024

Mujeres (cadenas en las que trabajan)

Hombres (cadenas en las que trabajan)

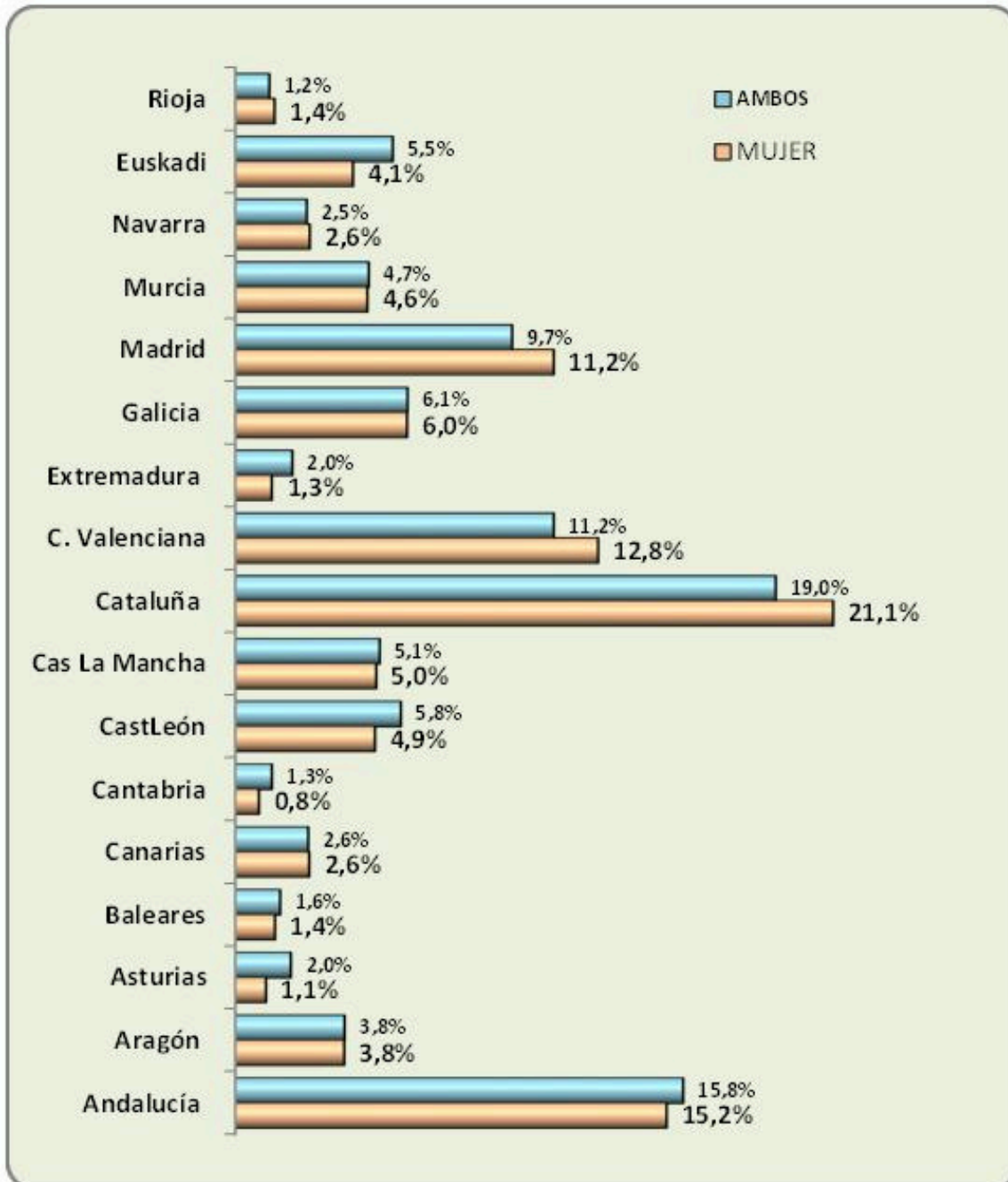


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

#FeminismoSindical

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 general de la población. Así, Catalunya, Andalucía, País Valencià y Madrid concentran, en conjunto, el 60,2% de las mujeres ocupadas en el ámbito federal.

Distribución de la población CCOO de Industria por comunidades autónomas. 2024

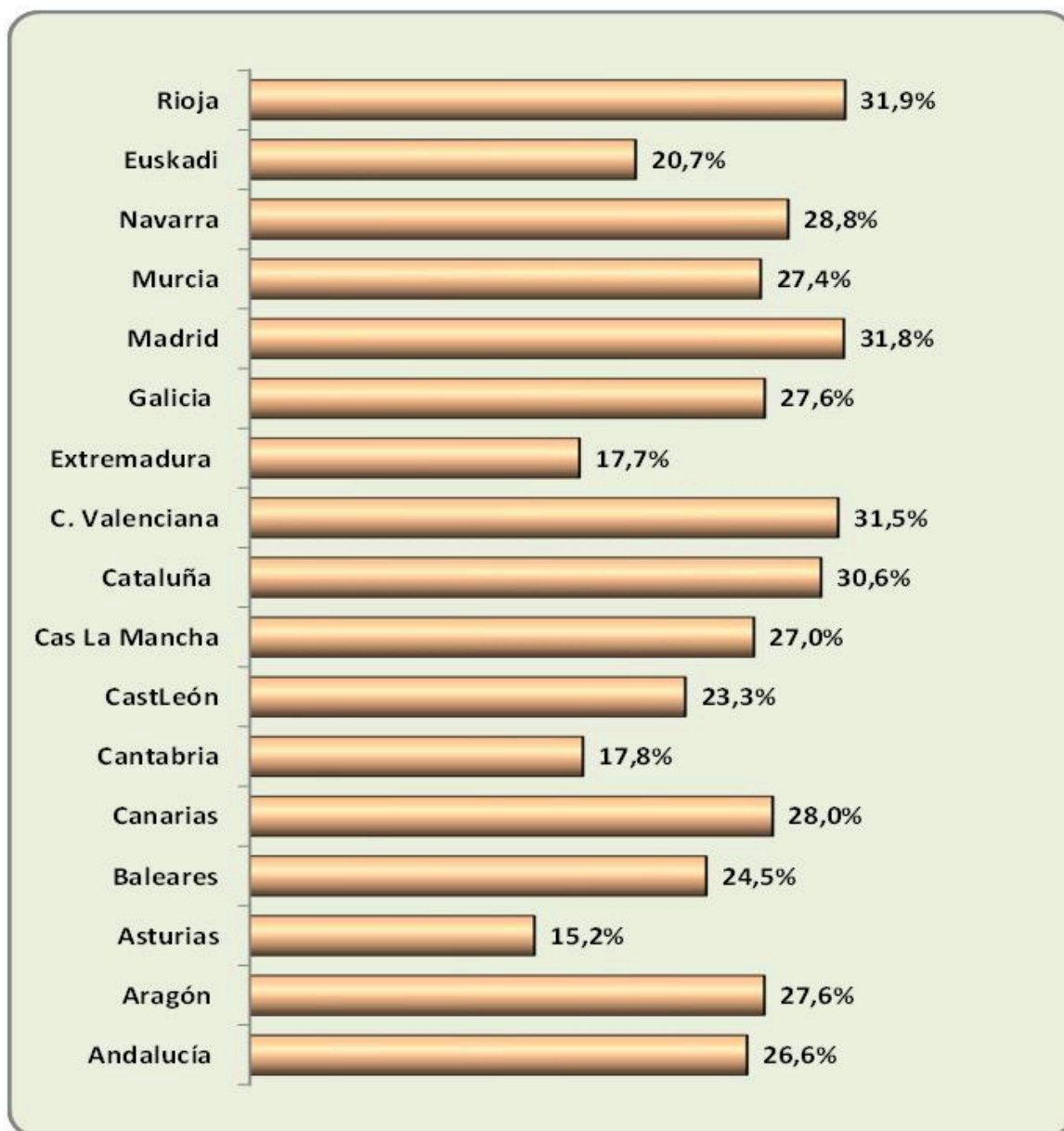


Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

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 16,6 puntos (se ha incrementado respecto al año anterior), desde el 15,2% de Asturias hasta el 31,9% de La Rioja.

#FeminismoSindical

Tasas de feminización de la población. Ámbito CCOO de Industria por comunidades autónomas. 2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

#FeminismoSindical

Las categorías en las que se contrata a mujeres

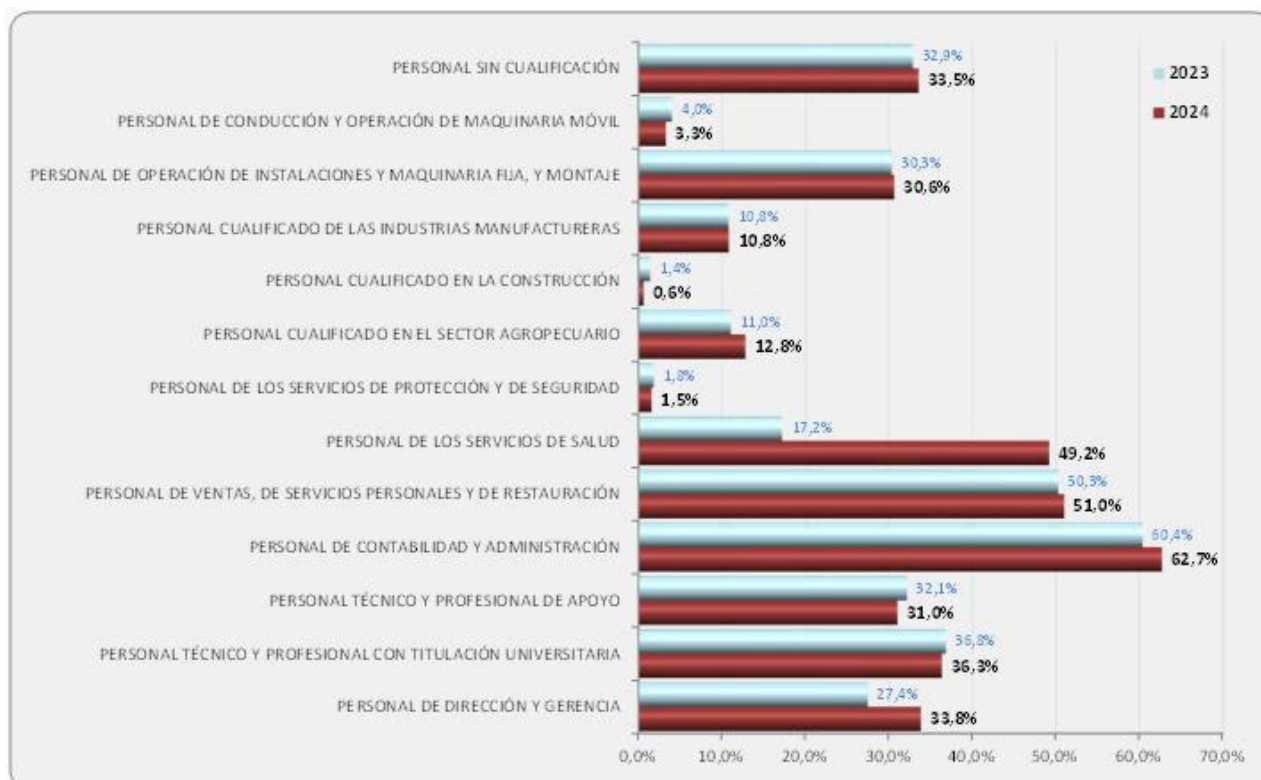
Según el grupo ocupacional al que esté adscrita la persona conforme a su contrato, la tasa de feminización varía de unas ocupaciones a otras.

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 supone casi el 63% del total (cerca de siete de cada diez 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 el 51% 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 feminización de la población. Ámbito CCOO de Industria por grupo ocupacional 2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

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 21% trabaja como personal de contabilidad y administración; el 19% lo hace como personal sin cualificar; un 15,5% como personal técnico y profesional de apoyo; un 12,1% trabaja personal de operación de instalaciones y maquinaria fija, y montaje y un 11,7% como personal técnico y profesional con titulación universitaria (estos cinco grupos concentran el 79,4% de las mujeres de nuestro ámbito).

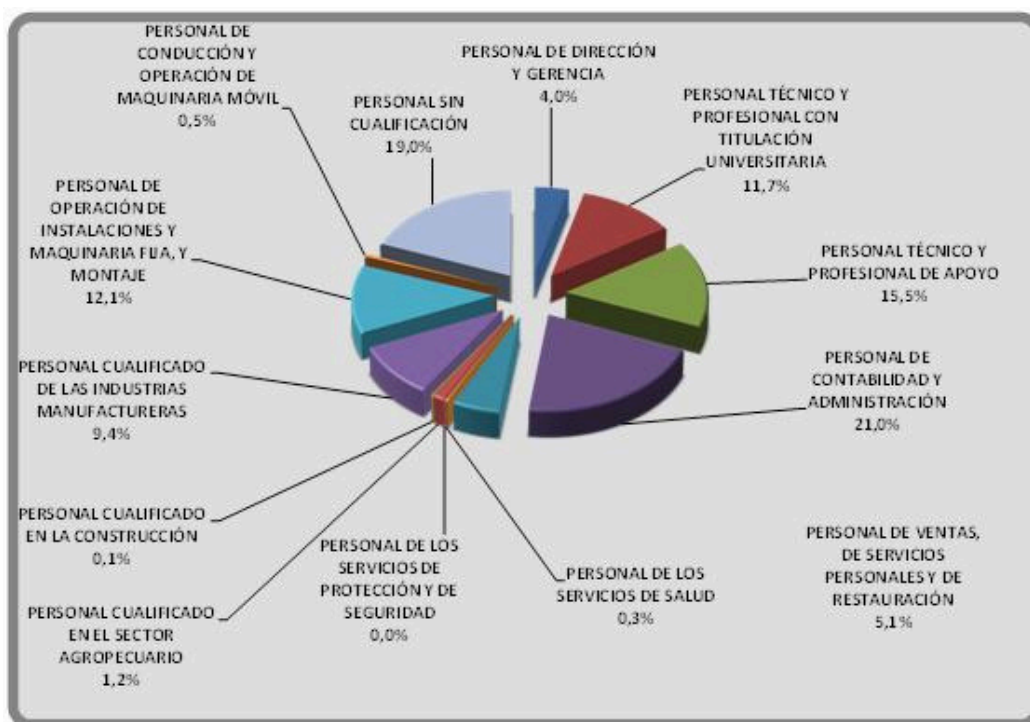
Por su parte, los hombres, presentan una mayor concentración en las ocupaciones correspondientes a personal cualificado de las industrias manufactureras, ya que casi uno de cada tres (29,6%) trabaja como tal; un 14,4% lo hace como personal sin cualificación; un 13,2% como personal técnico y profesional de apoyo y un 10,5% como personal de operación de instalaciones y maquinaria fija. Es decir, estos grupos profesionales más comunes entre los hombres vienen a concentrar en torno al 67,8% 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, pero de forma diferencial, por 4,6 puntos porcentuales.

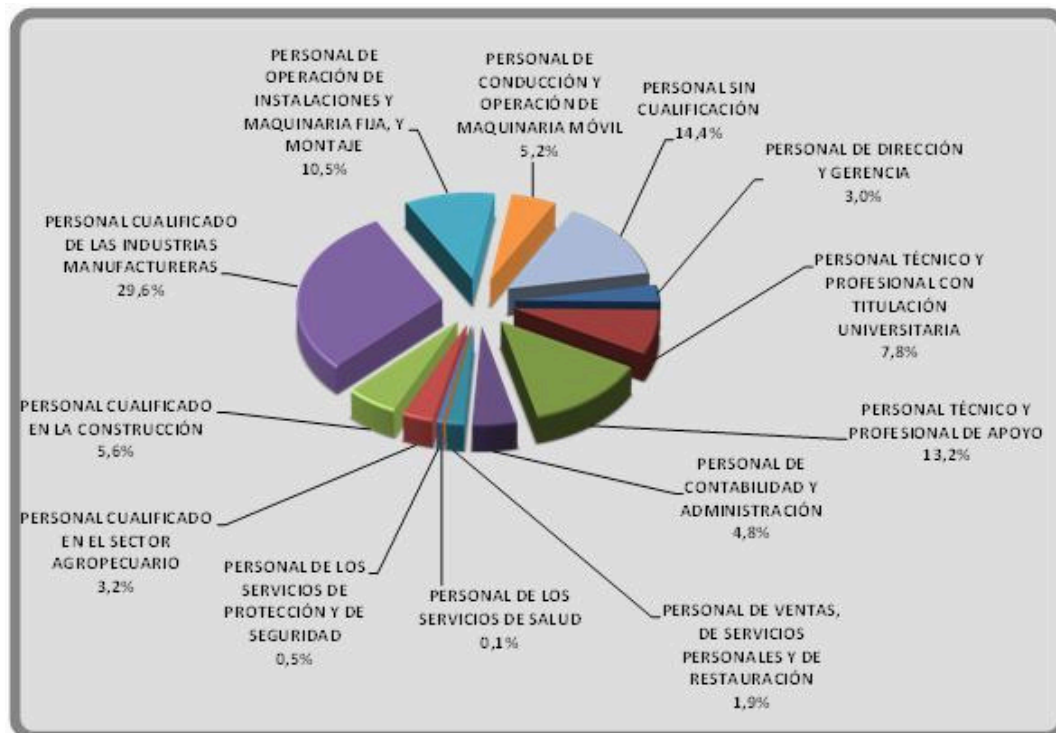
En el caso de las mujeres que trabajan como técnicas y profesionales universitarias representan el 11,7% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, aunque son el 36,3% de este grupo profesional; es decir, una de cada diez de las trabajadoras del ámbito trabaja como técnica o profesional universitaria, si bien son mujeres una de cada tres personas técnicas y profesionales universitarios. En el caso de los hombres, tan solo el 7,8% trabaja como personal universitario.

Por último, en la dirección de las empresas del ámbito la tasa de feminización ha aumentado respecto a la que se observaba en el mismo trimestre de 2023, alcanzando el 33,8%. Si bien, en este grupo trabajan ya un porcentaje de población algo mayor que en el caso de los hombres, un 4% frente al 3% en el caso masculino.

Distribución de las mujeres. Ámbito CCOO de Industria según ocupación. 2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

El nivel formativo de las trabajadoras

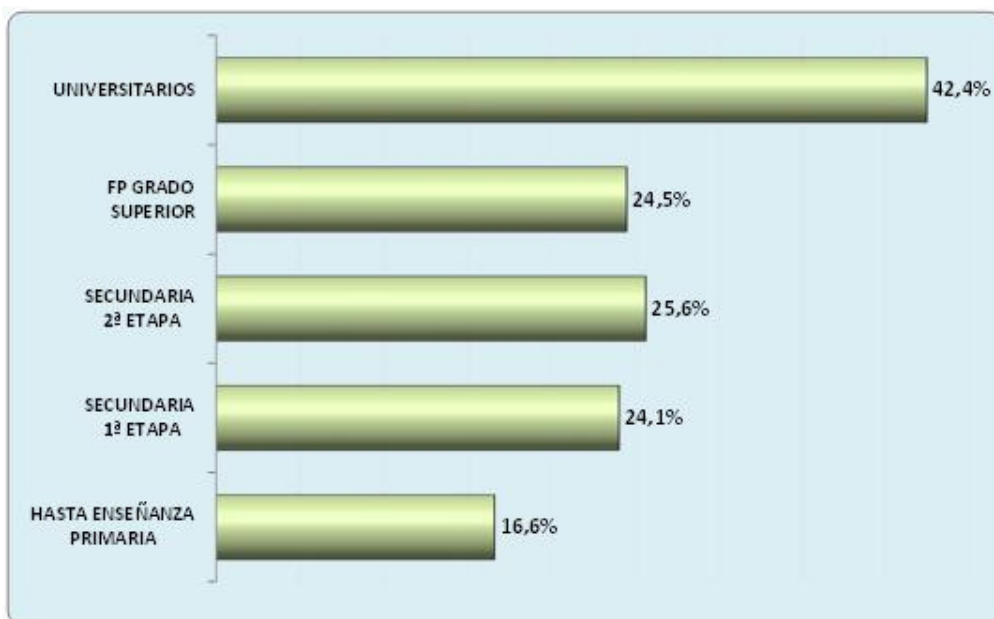
De las casi 993.000 mujeres que trabajaban en nuestro ámbito en el cuarto trimestre de 2024, casi trescientas mil tienen titulación universitaria y unas 167.000 tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles, concentran el 46,9% de las mujeres de nuestro ámbito, es decir, prácticamente la mitad aportan 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 35,4% 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 aportan el 26,4% de las mujeres de nuestro ámbito. En el caso de los hombres, este nivel corresponde al 31,9% 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 de estudios. 2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

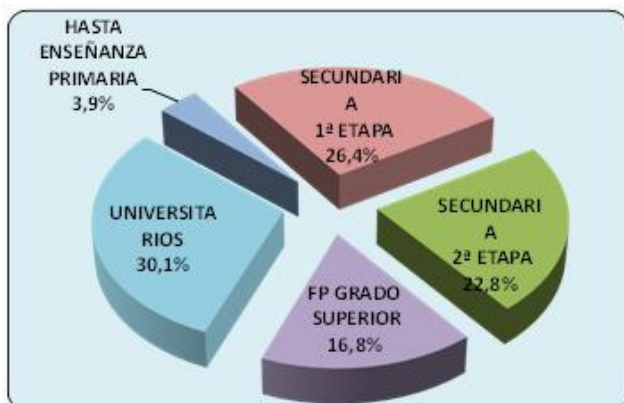
En el nivel universitario, la tasa de feminización es muy superior al general (27,4%) acercándose al 42,5%. En el nivel de segunda etapa de secundaria, las mujeres son el 25,6%, aunque también superan el 24% en la primera etapa de secundaria y la titulación en formación profesional de grado superior. 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 16,6%.

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, el 30% de la población femenina tiene estudios universitarios, porcentaje que baja al 15,6% entre los hombres. Recordemos que este nivel de estudios es el que concentra mayor porcentaje de trabajadoras.

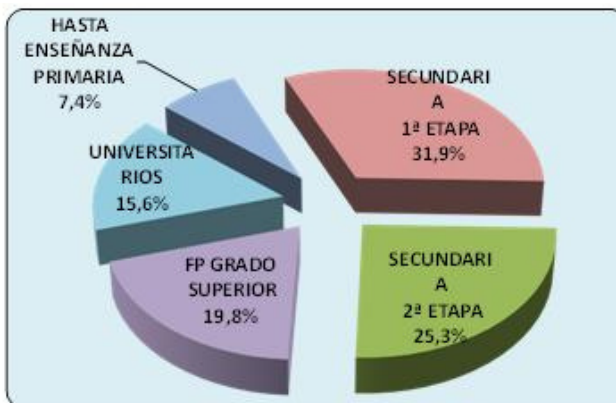
En el extremo contrario, destaca que tan solo el 3,9% de las mujeres tiene hasta estudios primarios, en tanto que este porcentaje es del 7,8% en el caso de los hombres.

Distribución población ámbito CCOO de Industria según estudios. 2024

Mujeres



Hombres



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

#FeminismoSindical

La precariedad entre las mujeres

La temporalidad

Uno de los logros de la pasada legislatura 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 incorporar mano de obra mediante contrataciones temporales. La reforma laboral llevada a cabo ha hecho disminuir la tasa de temporalidad de los asalariados españoles, desde el 25,1% del promedio anual de 2021 al 15,9% del 2024.

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 12% en el mismo período.

Distribución población ámbito CCOO de Industria según estudios. 2024



Fuente: EPA del INE. Elaboración propia

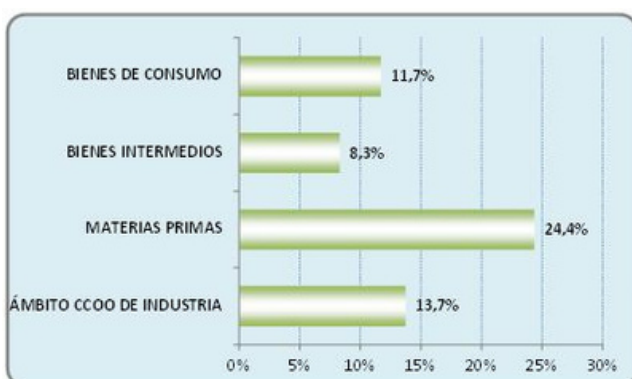
En algunas cadenas concretas de nuestro ámbito, la población asalariada venía soportando tasas de temporalidad excesivamente altas; la reforma ha mitigado esa precariedad; así, por ejemplo, en la cadena de campo ha pasado del 50,7% al 30% en el promedio anual, tasa que es 18 puntos superior a la del total ámbito actualmente, pero es veinte puntos más baja que hace dos años.

La discriminación hacia la precarización en función del género en distintas cadenas del ámbito sigue presente, con precariedad en el empleo de la población femenina, al presentar tasas de temporalidad más altas. Como se comprueba, en la mayoría de las agrupaciones de cadenas la tasa de temporalidad de la mujer supera a la de ambos géneros, poniendo de manifiesto que la precariedad que soporta la mujer es mayor.

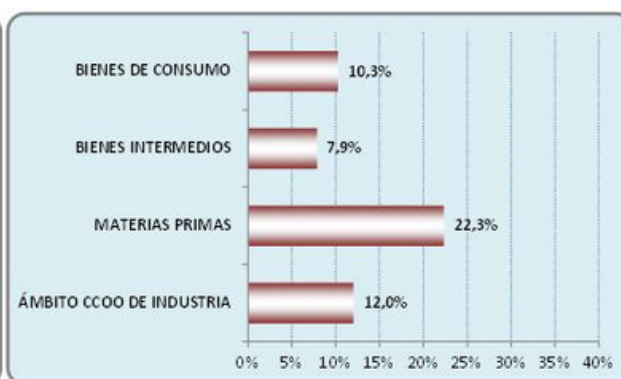
#FeminismoSindical

Tasa de temporalidad ámbito CCOO de Industria según género. 2024

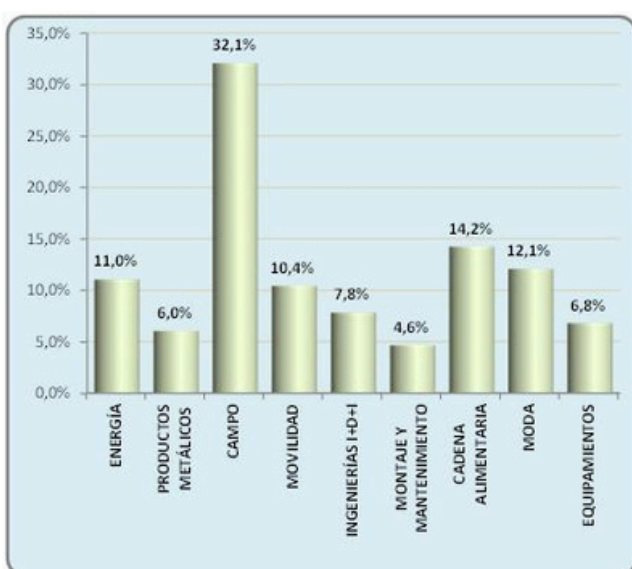
Mujer



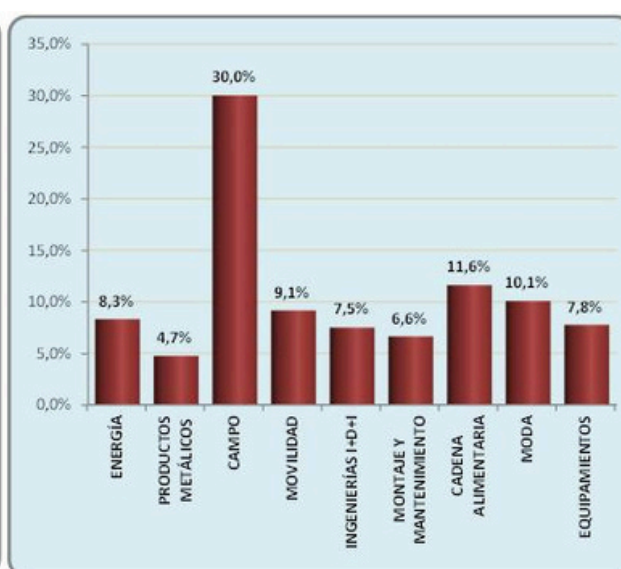
Ambos géneros



Mujer



Ambos géneros



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

La temporalidad entre las mujeres también se ha reducido en el último año, pasando del 14,3% en 2023 al 13,7% en 2023 en el promedio anual de la EPA; es un descenso de 0,6 puntos, aunque la precariedad sigue siendo más alta que para ambos géneros, lo que significa que la temporalidad es menor entre los hombres.

Esta temporalidad más alta de las trabajadoras es diferencialmente mayor en las siguientes cadenas de valor de nuestro ámbito:

- En energía la temporalidad de las mujeres alcanza el 11%, frente al 6,8% de los hombres, como vemos, son más de cuatro puntos.
- En la cadena alimentaria la tasa femenina es 4,2 puntos superior a la masculina, con un 14,2% frente a un 10%.
- En moda, la temporalidad de las mujeres es superior a la de los hombres en cuatro puntos, el 12,1% frente al 8,1% que afecta a los hombres.

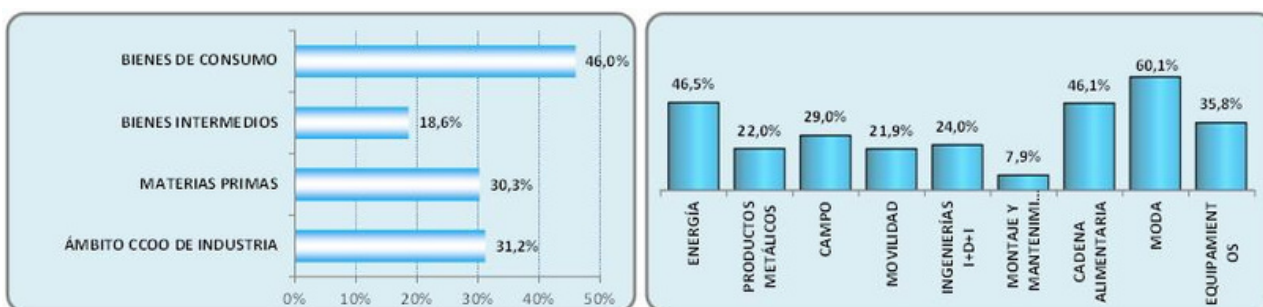
#FeminismoSindical

- En campo, las mujeres soportan una temporalidad del 32,1% frente al 29,2% que soportan los hombres, son 2,8 puntos más para ellas.

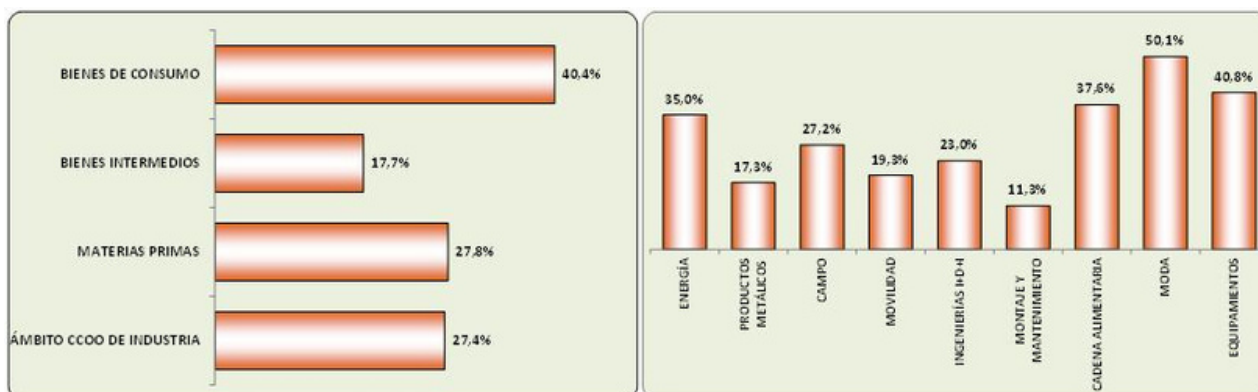
Como hemos expuesto en otras ocasiones, otra forma de inferir cuán precarias son las condiciones que soportan las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros es la comparación de la tasa de feminización del empleo temporal con la del empleo total del ámbito.

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. 2024



Tasa de feminización del empleo total ámbito CCOO de Industria. 2024



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

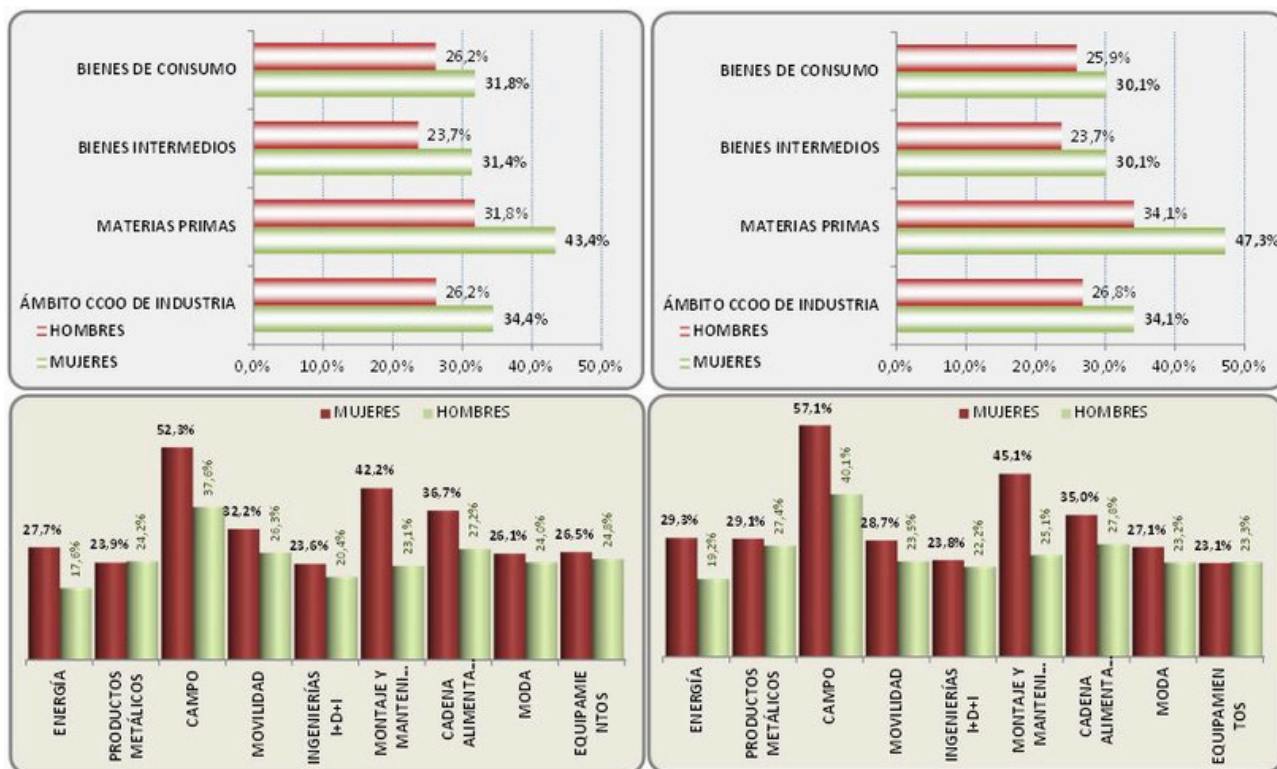
Como vemos, en todas las cadenas la feminización del empleo precario es mayor que la del conjunto, salvo en montaje y mantenimiento y en equipamientos, lo que indica que la mujer soporta mayores tasas de temporalidad.

El empleo por sobrecualificación entre las mujeres

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. 2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

En nuestra economía, en el cuarto trimestre de 2024, había un total de 5.123.585 personas subempleadas por sobrecualificación, es decir, el 27,7%, de las 18.492.256 personas asalariadas de nuestro país. De esas personas subempleadas, 2.903.161 son mujeres, lo que supone una tasa de feminización de la población subempleada del 56,7%. Son casi diez puntos más que el porcentaje que las mujeres representan entre el total de la población asalariada, que es un 48,6% en ese período, lo que denota una discriminación de género hacia las mujeres. En ese trimestre, el porcentaje de mujeres subempleadas en la economía española era del 32,3%, mientras que entre los hombres era del 23,3%, es decir nueve puntos menos.

#FeminismoSindical

En el ámbito de actuación de CCOO de Industria, también se vive esta discriminación de género, con unas tasas de subempleo mucho mayores entre la población femenina.

Entre toda la población del ámbito, el subempleo afecta a un millón de personas, lo que supone el 28,5%. Sin embargo, en el caso de las mujeres afecta al 34,4% de las mismas, frente al 26,2% en el caso de los hombres.

De ese millón de personas afectadas por el desempleo, casi 342.000 son mujeres, lo que supone una tasa de feminización del subempleo del 33,4%, 6 puntos más que la tasa de feminización del empleo total del ámbito.

Aunque las tasas han variado muy poco en el último año, sí tenemos que señalar que han experimentado un ligero aumento entre las mujeres. En 2023 el subempleo afectaba al 28,8% de la población el ámbito, sin embargo, entre las mujeres afectaba al 34,1%, mientras que en 2024 afecta al 34,4% de la población femenina, mientras que entre los hombres ha descendido del 28,8% al 26,2%.

La población que está más sometida a subempleo es la del campo, en la que están afectadas el 52,3% de las mujeres y el 37,6% de los hombres.

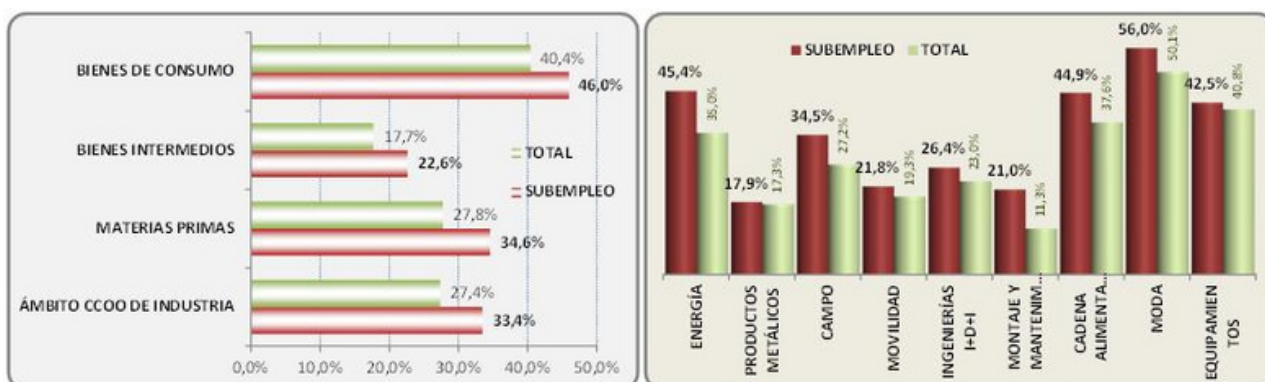
En montaje y mantenimiento la tasa de subempleo entre las mujeres alcanza el 42,2%, frente al 23,1% de los hombres.

En la cadena alimentaria, están subempleadas el 36,7% de las mujeres y el 27,2% de los hombres. En esta cadena se observa un repunte del subempleo femenino respecto a 2023.

En la cadena de movilidad también ha crecido el subempleo, tanto el femenino como el masculino, del 28,7% al 32,2% entre las mujeres y del 23,5% al 28,7% entre los hombres.

La discriminación de género es producto de la segmentación múltiple del mercado de trabajo que se lleva a cabo en nuestras cadenas, actuación que se englobada dentro del diseño de la política de gestión de personal por parte de las direcciones empresariales, englobadas en una estrategia de maximización de beneficios, con la finalidad de garantizar y maximizar la conversión del tiempo remunerado en rendimiento económico efectivo, persiguiendo 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. 2024



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, lo que corrobora que la discriminación por género con incremento de la precariedad en el caso de la población femenina se da en todas y cada una de nuestras cadenas de valor.

El subempleo por infrajornada entre las mujeres

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 EPA. IV TRIMESTRE	2024						2023					
	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.
ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA	169.946	63.908	72.430	34.305	97.516	29.603	168.960	62.125	71.772	31.444	97.188	30.681
ENERGÍA	11.675	2.690	4.780	1.774	6.895	916	11.888	4.204	3.798	3.138	8.090	1.066
PRODUCTOS METÁLICOS	3.060	1.341	1.084	527	1.976	814	1.394	649	797	186	597	463
CAMPO	26.303	15.345	11.007	8.416	15.296	6.929	30.156	16.685	14.685	9.481	15.471	7.204
MATERIAS PRIMAS	41.038	19.376	16.871	10.717	24.167	8.659	43.438	21.538	19.280	12.805	24.158	8.733
MOVILIDAD	25.335	8.492	13.902	6.318	11.433	2.174	26.117	4.831	14.162	2.991	11.955	1.840
INGENIERÍAS I+D+I	24.170	6.815	12.546	4.116	11.624	2.699	20.065	3.062	11.406	2.151	8.659	911
MONTAJE Y MANTENIMIENTO	23.533	10.006	12.135	5.566	11.398	4.440	18.492	6.842	8.212	2.685	10.280	4.157
BIENES INTERMEDIOS	73.038	25.313	38.583	16.000	34.455	9.313	64.674	14.735	33.780	7.827	30.894	6.908
CADENA ALIMENTARIA	33.682	13.636	11.818	4.788	21.864	8.848	37.631	16.634	12.267	8.205	25.364	8.429
MODA	12.540	2.871	3.296	1.910	9.244	961	13.753	5.657	3.739	1.409	10.014	4.248
EQUIPAMIENTOS	9.648	2.712	1.862	890	7.786	1.822	9.464	3.561	2.706	1.198	6.758	2.363
BIENES DE CONSUMO	55.870	19.219	16.976	7.588	38.894	11.631	60.848	25.852	18.712	10.812	42.136	15.040

En nuestra economía, en el cuarto trimestre de 2024, trabajaban con contrato a tiempo parcial un total de 2.771.395 personas, son 183.689 más que en 2023, un 7% más. Así, sube el porcentaje de población asalariada a tiempo parcial hasta el 14,9% (14,3% en 2023). De las personas a tiempo parcial, se encuentran en esta situación de forma involuntaria el 42,6%. Por otra parte, de ese crecimiento de 183.689 personas, son mujeres 131.420, es decir, el 71% de las personas incorporadas al empleo a tiempo parcial.

De ese total de personas a tiempo parcial, son mujeres 2.081.876, lo que supone que es femenina el 75,1% de la población contratada a tiempo parcial. Estas mujeres representan el 23% del total de la población asalariada femenina, son casi ocho puntos más que en toda la población. De forma involuntaria tienen esta jornada el 31,4% de estas mujeres.

La evolución de la población asalariada contratada a tiempo parcial también ha sido de crecimiento en el ámbito de CCOO de Industria, con la incorporación de 986 personas en esta situación, lo que supone apenas un 0,6% más que en 2023, totalizando en 2024 un total de 169.946 personas. De ese crecimiento, el 33% son mujeres, lo que difiere sustancialmente de lo que ocurre en la economía. Como se puede comprobar, la tasa de feminización de la población a tiempo parcial de nuestro ámbito es del 57,4%, bastantes puntos por debajo del 75,1% de la población de la economía.

#FeminismoSindical

De la población asalariada a tiempo parcial en nuestro ámbito, hay 63.908 que lo están de forma involuntaria, es decir, el subempleo por defecto de jornada es del 37,6%. En el caso de las mujeres, son 97.516 las que trabajan a tiempo parcial, de las que 29.603 quisieran tener más jornada, lo que significa un subempleo del 30,4%. En el caso de los hombres esta tasa alcanza el 47,4%, al encontrarse en esta situación de involuntariedad 34.303 de los 72.430 trabajadores a tiempo parcial.

Por grandes cadenas de valor este índice varía:

- En materias primas, las mujeres representan el 58,9% entre la población a tiempo parcial.
- En bienes intermedios, son el 47,2%.
- En bienes de consumo, las mujeres significan el 69,6% de la población.

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

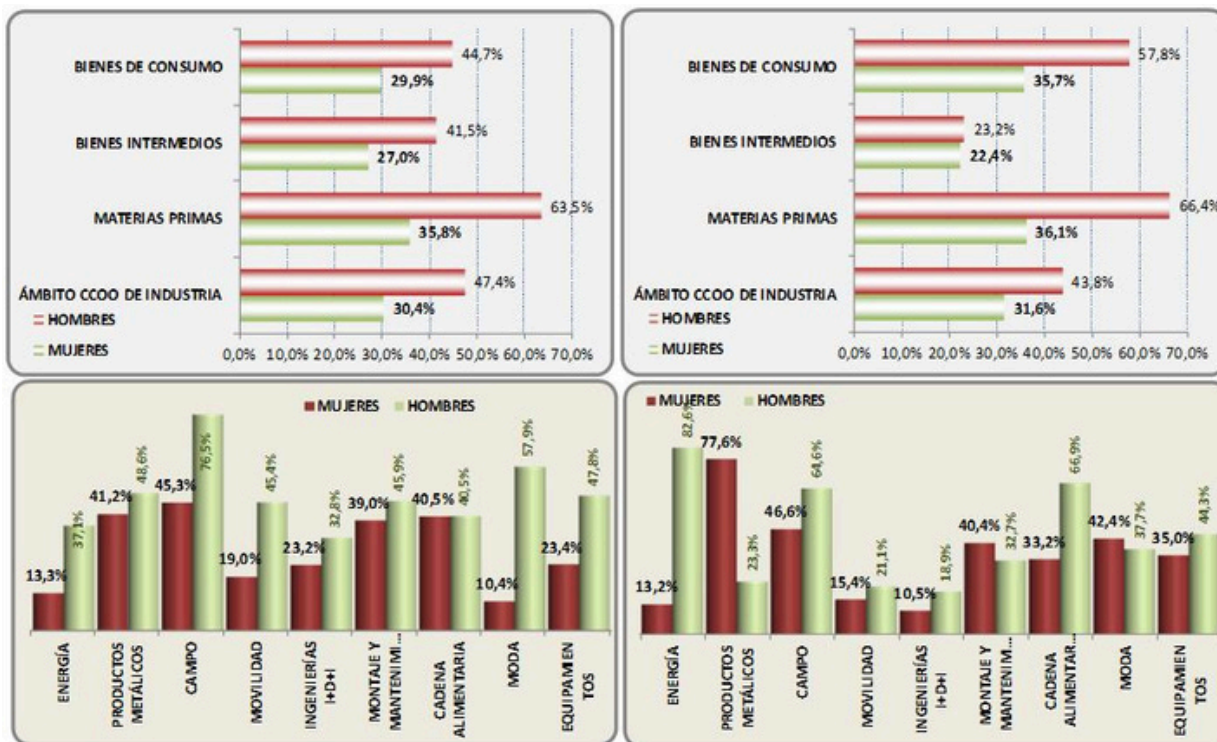
- En energía son el 59%, en productos metálicos el 64,6% y en el campo casi el 58,2%.
- En movilidad la feminización del tiempo parcial es del 45,1%, en ingenierías el 48,1% y en montaje y mantenimiento el 44,4%.
- El 64,9% de las personas que trabajan a tiempo parcial en la cadena alimentaria son mujeres, el 73,7% en moda y el 80,7% 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, señalan que quieren trabajar más horas. Esta precariedad afecta a ambos géneros, resultando que el 37,6% de la población que trabaja a tiempo parcial en nuestro ámbito sufre este subempleo (se ha incrementado respecto a 2023, en el que fue del 36,8%). En este tipo de subempleo, los hombres están más afectados que las mujeres, puesto que el 47,4% de los que trabajan a tiempo parcial querrían trabajar más horas, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es del 30,4%, resultando que ha bajado entre el empleo femenino, en tanto que se ha incrementado entre los hombres.

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. Entre las mujeres, la mayor tasa de subempleo de jornada se da en la cadena de materias primas, como en el caso de los hombres.

Por cadenas concretas, la tasa mayor de subempleo de jornada entre las mujeres se da en campo, donde el 45,3% de las trabajadoras a tiempo parcial desean tener una jornada más larga. En el caso de los hombres la mayor tasa se da en energía, afectando a más del 75%.

Tasa de subempleo ámbito CCOO de Industria según sexo



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

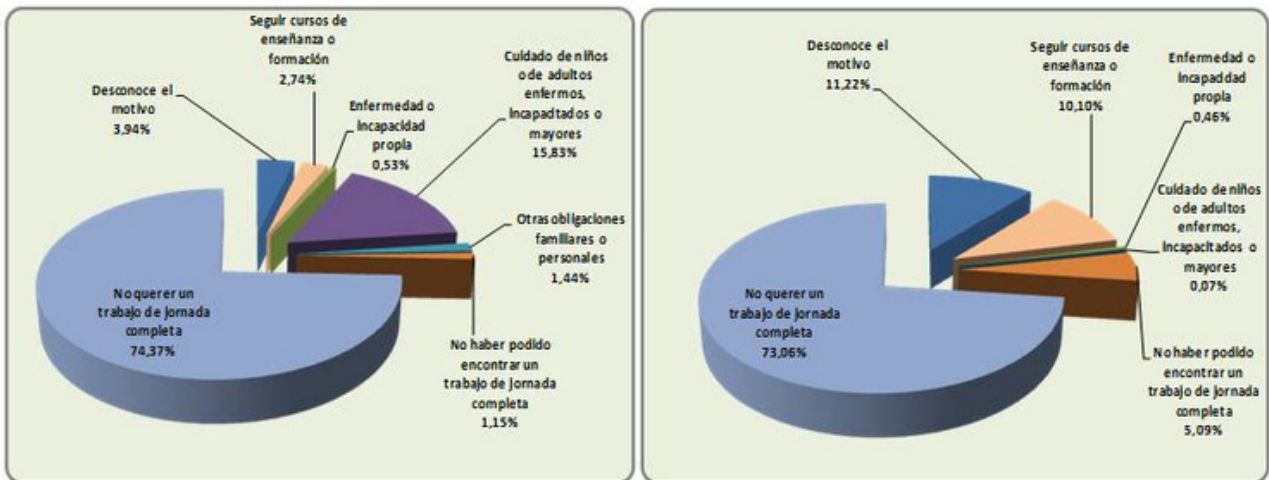
En cualquier caso, como hemos comentado anteriormente, esta tasa de subempleo menor en la mujer está distorsionada e inducida por la división social del trabajo, que se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, asumiendo la mujer el rol de cuidadora en mayor medida que los hombres.

Por una parte, cuando en el cuestionario de la EPA se pregunta el motivo por el cual tienen esta jornada estas personas que están de forma involuntaria contratadas a tiempo parcial, el 15,83% de las mujeres responde que por cuidado a otros miembros de la familia, en tanto que en el caso de los hombres este porcentaje no llega ni al 0,1%. Sin embargo, por asistir a formación el porcentaje sube hasta el 10,10% entre los hombres, mientras que entre las mujeres es solo del 2,74%. No obstante, cerca del 75% de estas personas en ambos géneros manifiesta que tiene esta jornada porque no quiere tener un trabajo a jornada completa, pese a que se encuentran en situación de subempleo porque sí que quieren realizar más horas a la semana que aquella jornada que tienen contratada.

Motivo por el que la persona subempleada por déficit de jornada tiene jornada parcial

Mujeres

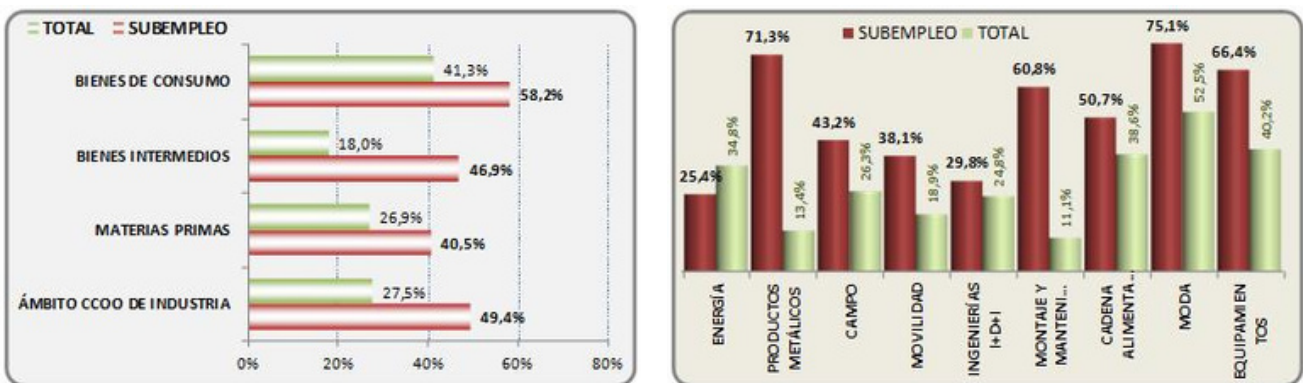
Hombres



También es diferente el porcentaje que representan las mujeres entre la población subempleada por insuficiencia de la jornada. En general, el 49,4% de estas personas son mujeres, en tanto que en todo el ámbito la tasa de feminización es del 27,5%.

La mayor tasa de feminización del subempleo por jornada se da entre las personas que trabajan en bienes intermedios, diferencialmente muy alta respecto al 18% que representan en el global del ámbito. Entre las cadenas concretas, destaca la feminización en el subempleo de moda; en montaje y mantenimiento; en productos metálicos; en equipamientos y en cadena alimentaria.

Tasa de feminización del subempleo a tiempo parcial y empleo total.
Ámbito CCOO de Industria. 2024



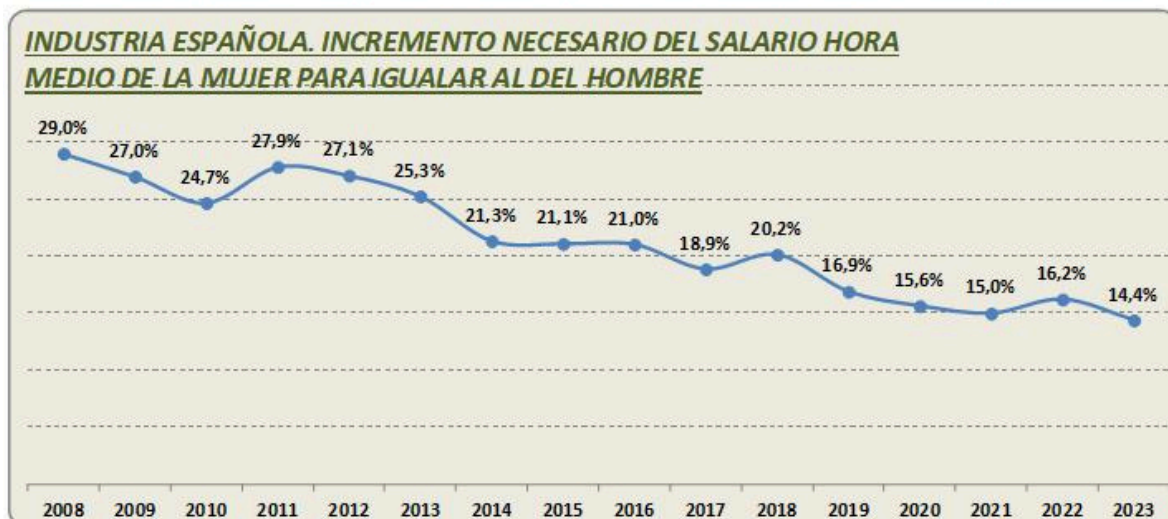
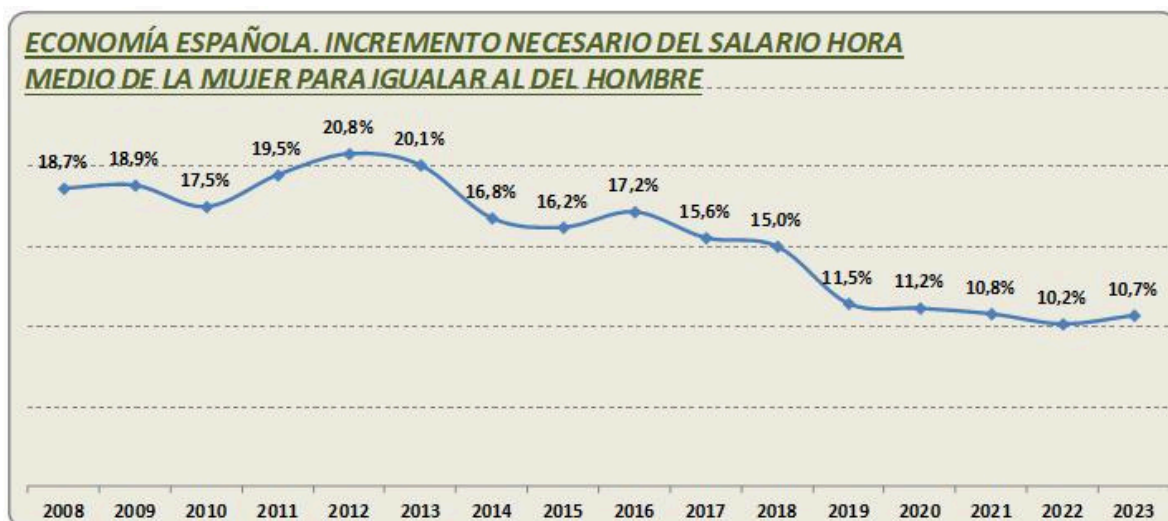
Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

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.

Sea cual sea la fuente que utilicemos, nos hemos encontrado con una reducción continuada de la brecha salarial, entendida como el porcentaje que tiene que crecer el salario de la mujer para igualarse al del hombre en el sector industrial. Sin embargo, en el caso de la economía española en su conjunto, en el último año disponible se observa un leve repunte de la misma

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 SMÍ 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 del salario hora de género se ha reducido en 5,8 puntos de 2018 a 2023, mientras que en el conjunto de todos los sectores lo ha hecho en 4,3 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 sobre cualificación 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 fragmentación múltiple del mercado de trabajo genera un contexto relacional en el que los salarios se presionan a la baja, con la consecuente reorientación de la distribución de la riqueza generada a favor de las rentas de capital.

Cuando calculamos, a partir del módulo especial de la EPA en el que se contiene la renta salarial, el salario medio en España fue de 2.273,01 euros mensuales en 2023. No obstante, existe una discriminación de género, puesto que el de los hombres fue de 2.467,88 euros y el de las mujeres 2.063,18 euros, resultando que los hombres cobran un 19,6% más que las mujeres, es decir, el salario medio de las mujeres debe incrementarse en un 19,6% para igualarse al de los hombres. A esa diferencia salarial se le denomina brecha salarial de género.

BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA

En el sector industrial también se observa esta discriminación de género, puesto que el salario medio fue de 2.611,65 euros mensuales, ascendiendo entre los hombres a 2.707,03 euros, mientras que entre las mujeres fue de 2.369,66 euros. Como vemos, el salario de las mujeres tendría que subir 337,38 euros al mes para igualar al de los hombres que trabajan en la industria. La brecha salarial puesta de manifiesto es del 14,2%. Son 1,8 puntos menos que en 2022.

La explotación de los microdatos de la EPA nos permite conocer el salario medio para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

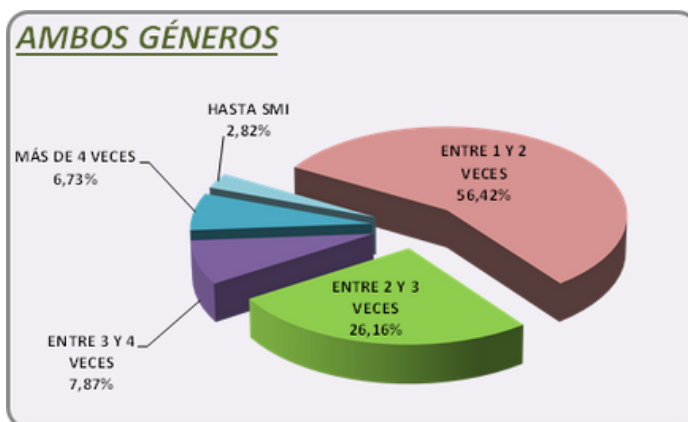
A partir de la muestra del INE, sabemos que la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada trabaje a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que en la economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que erosiona la ganancia salarial mensual bruta de las mujeres, hecho que constituye uno de los factores que puede explicar la brecha.

En el sector industrial trabaja a tiempo parcial el 4,2% de la población asalariada. Sin embargo, en el caso de la población femenina, este porcentaje se eleva al 10,2%, mientras que entre los hombres tan solo es del 1,8%. Esta disparidad de peso de las jornadas parciales se traduce en la feminización de la población asalariada industrial a tiempo parcial, ya que las mujeres representan el 68,9% de esta población. Es decir, en la práctica, son mujeres 7 de cada 10 personas que trabajan en el sector industrial a tiempo parcial.

SALARIO MEDIO 2023				BRECHA	BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023	2022
ECONOMÍA	2.273,01	2.467,88	2.063,18	19,6%	18,6%
INDUSTRIA	2.611,65	2.707,03	2.369,66	14,2%	16,0%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2023				BRECHA	BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023	2022
ECONOMÍA	2.503,81	2.581,31	2.403,19	7,4%	5,8%
INDUSTRIA	2.675,16	2.736,88	2.503,91	9,3%	9,1%

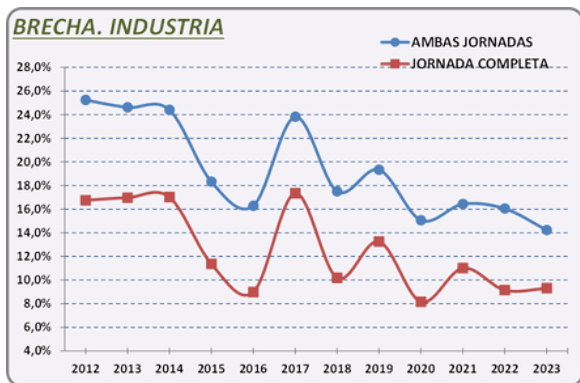
El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2023 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.260 euros mensuales. En el caso del sector industrial el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del 2,8% (el 1,4% en 2022) según la muestra. Es decir, de las 2.569.819 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 72.492 cobraban el SMI. El resto ganaron más, acumulando el 56,4% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI y el 26,2% la que gana entre dos y tres veces.



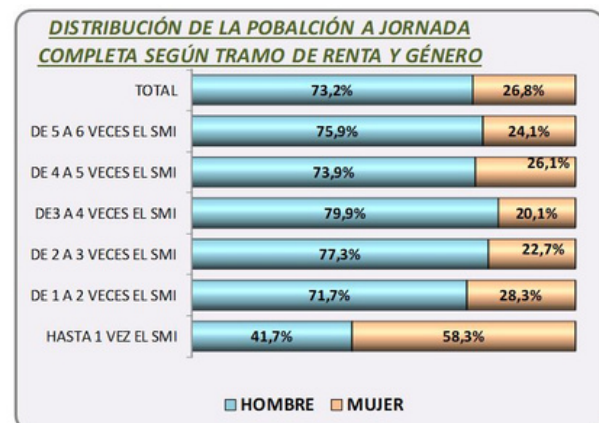
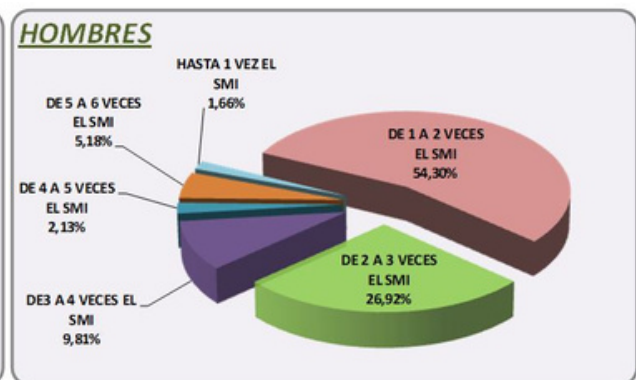
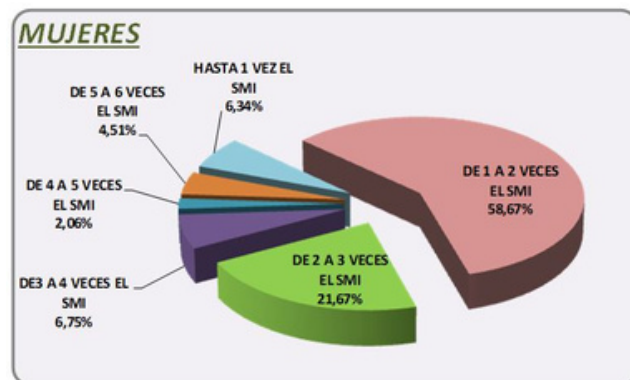
El salario medio bruto mensual en la industria, para la jornada completa, fue de 2.675,16 euros, superior en un 6,8% al de toda la economía. Pese a todo, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras de la industria cobraron de media 2.503,91, que son 232,97 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 2.736,88 euros. Por tanto, las mujeres deberían cobrar un 9,3% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros, con lo que observamos un incremento de la brecha respecto al año 2022, en el que era del 9,1% (211 euros).

Esta brecha también se pone de manifiesto en el hecho de que los hombres de la industria ganan un 6% más que el total de asalariados de nuestra economía, en tanto que las mujeres del sector ganan un 4% más que el conjunto de mujeres asalariadas de nuestro país, en ambos casos a jornada completa.

Cuando realizamos una revisión de lo acontecido con la brecha salarial en la industria a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha sigue una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las políticas de igualdad que se están implementando últimamente. No obstante, observamos que en 2023 se incrementó levemente para la jornada completa, aunque los avances entre la población a jornada parcial han posibilitado el estrechamiento de la brecha entre el total de la población asalariada industrial (si contamos ambas jornadas).



Cuando analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género para jornada completa, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que el tramo de 2 a 3 veces el SMI acumula el 26,79% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,13%.



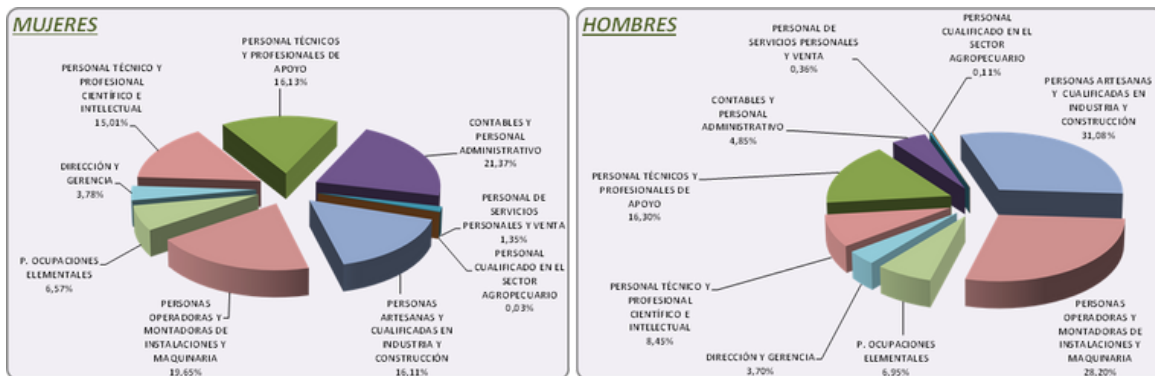
Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 38,7%, mientras que en el resto de tramos están por debajo del 30%.

Es evidente esa discriminación si comparamos la tasa de feminización de la población asalariada industrial a jornada completa, que es del 26,5%, con la del tramo de salario medio más bajo, en la que se acerca al 40%, como hemos visto.

#FeminismoSindical

El salario y el grupo ocupacional

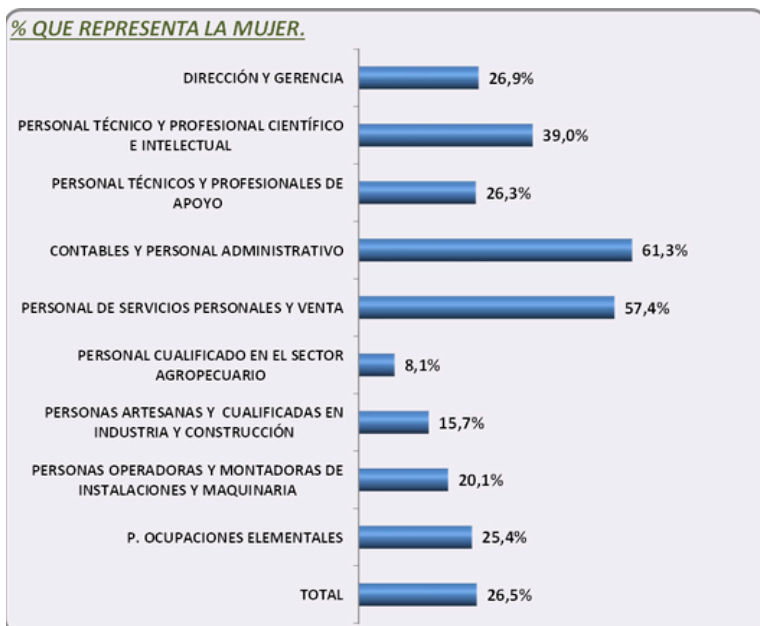
Son múltiples los factores con los que se nutre la discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en la industria, lo que tiene su repercusión en la inserción laboral de la mujer, como consecuencia de que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación industrial o personas que operan maquinaria e instalaciones es menor que en el caso de los hombres.



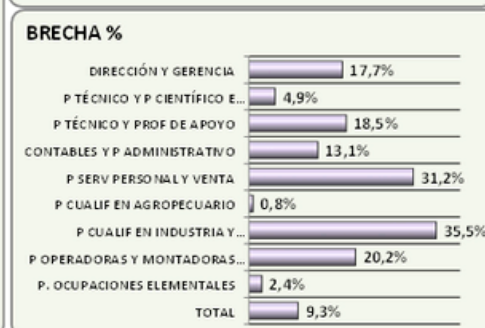
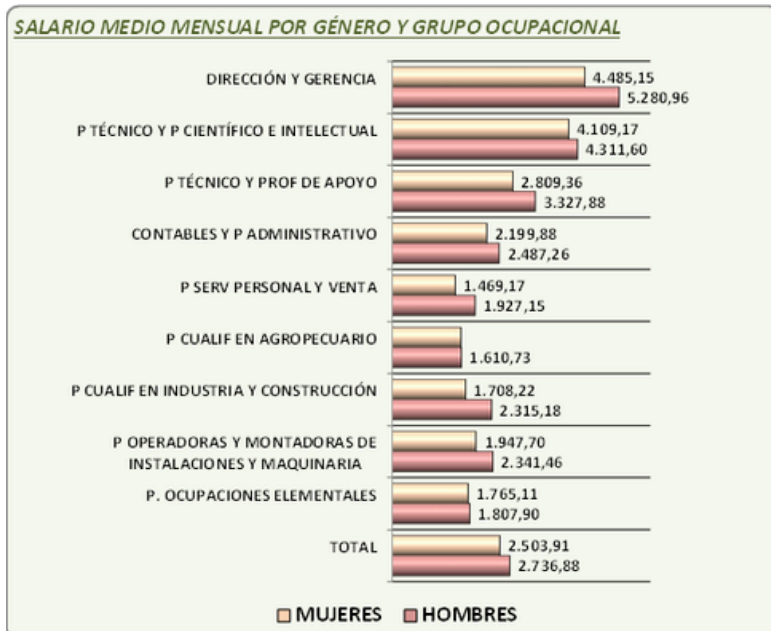
Asimismo, el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de contables y personal administrativo, entre las que suponen el 61,3% de la población con jornada a tiempo completo. Además, este grupo ocupacional es el que aglutina el mayor porcentaje de mujeres, puesto que el 21,4% de las 680.801 mujeres que trabajan a jornada completa en la industria lo hacen contratadas en este grupo, siendo el que mayor porcentaje de mujeres aglutina.

En este grupo ocupacional de preeminencia femenina, el salario medio bruto era de 2.311,01 euros al mes para ambos géneros. Sin embargo, en el caso de las mujeres es de 2.199,88 euros, mientras que sube hasta los 2.487,26 en el caso de los hombres. Por tanto, nos enfrentamos a una brecha del 13,1% (era del 5,95% en 2022), lo que significa que las mujeres deberían ganar 287,38 euros más para que el trabajo idéntico que realizan al de sus compañeros percibiera la misma remuneración.

De estas empleadas contables y administrativas, el 69,8% ganaban entre una y dos veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 65,5%.



#FeminismoSindical

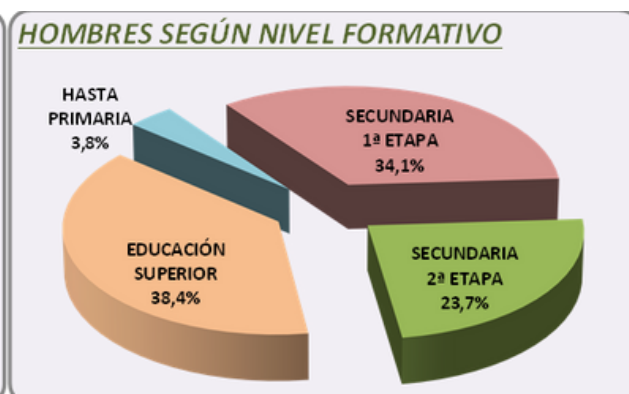
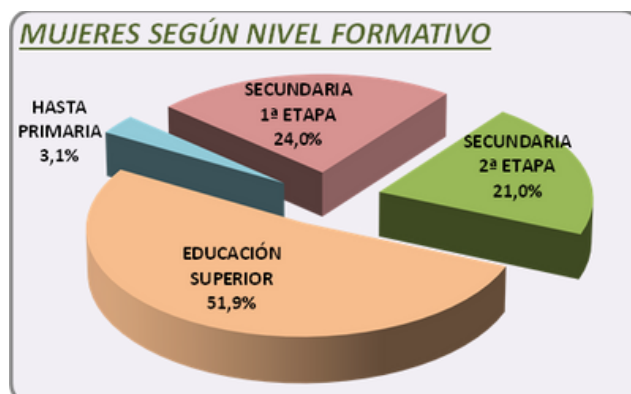


No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 35,5% para igualarse al de los hombres (en 2022 era de un 38%). En términos absolutos, la mayor brecha se da entre las personas contratadas como personal de dirección y gerencia, entre las que el salario de las mujeres debería crecer en 795,82 euros mensuales para igualar al de sus compañeros hombres.

La menor brecha en la muestra de 2023 se da entre las personas que trabajan como personal cualificado en el sector agropecuario (jardineros), siendo del 0,8%, tal que las mujeres deberían ganar 12,12 euros más al mes para igualar a sus compañeros.

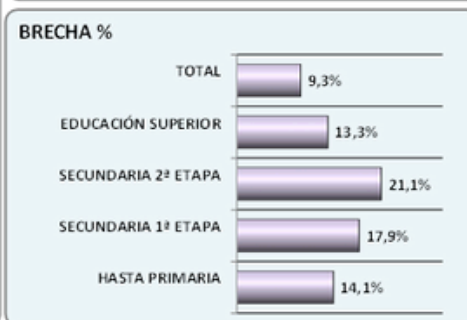
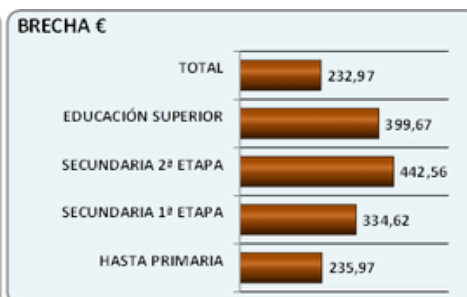
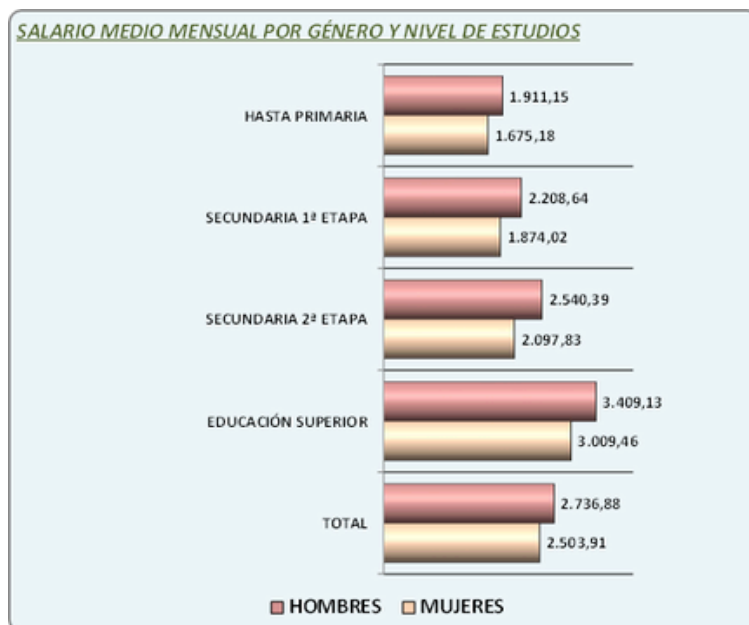
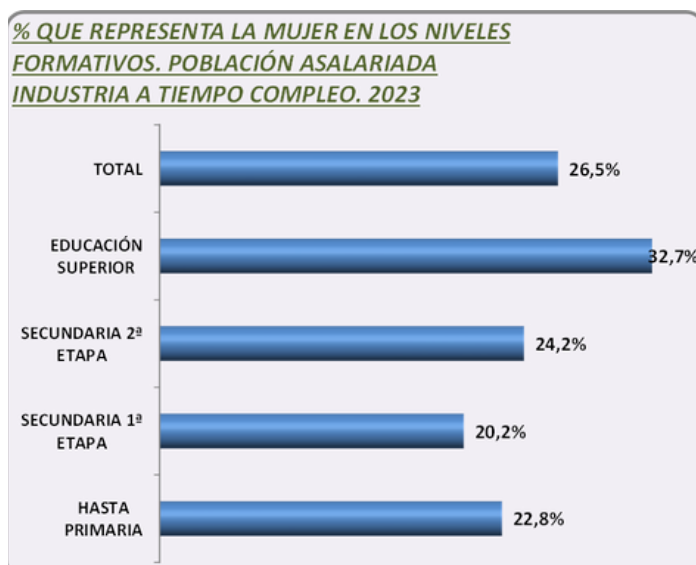
El salario y el nivel formativo

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.



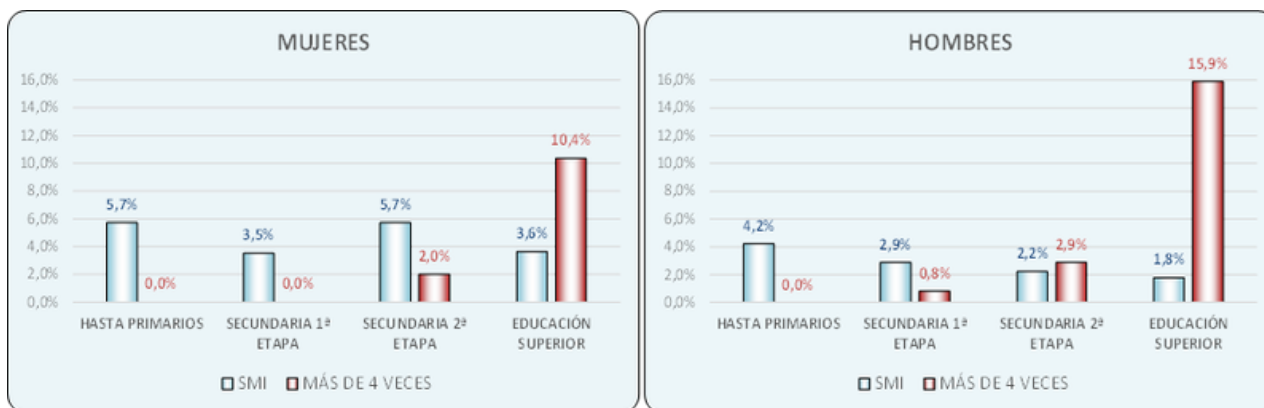
De hecho, la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior, un 32,7%. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 3.009,46 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres con similar nivel formativo cobran 3.409,13 euros, son un total de 399,67 euros más. Resulta así que las mujeres deberían ganar un 13,3% más cada mes para igualar su salario al de los hombres (más del 15% era en 2022), dada la igualdad en el nivel formativo aportado por la persona trabajadora.

En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en el nivel de segunda etapa de secundaria, donde también se da la brecha más profunda, puesto que las mujeres deberían ganar un 21,1% más al mes para igualar el salario al de sus compañeros, es decir, deberían tener una nómina de 442,56 euros más cada mes.



Asimismo, también se hace patente la discriminación de género cuando observamos cómo están distribuidos los tramos salariales según el nivel de estudios. Podemos comprobar cómo las mujeres solo alcanzan los niveles salariales más altos (más de cuatro veces el SMI) a partir del nivel de estudios de la segunda etapa de secundaria, mientras que entre los hombres ya alcanzan este nivel salarial algunos que solo tienen hasta la primera etapa de secundaria. Por el contrario, hay porcentualmente más mujeres en el tramo más bajo de salario para cada nivel de estudios. A la vez, vemos que es mayor el porcentaje de hombres que teniendo educación superior cobran más de cuatro veces el SMI (15,9%) que en el caso de las mujeres con el mismo nivel formativo (10,4%).

Porcentaje de personas con nivel salarial SMI y más de cuatro veces SMI según estudios



Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo diferencial de los hombres. Esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo, a la segregación en cuanto a la precariedad y la percepción de determinados complementos salariales.

El salario y la temporalidad

Como primera acepción de precariedad, vamos a analizar la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 8% de toda la población asalariada industrial (205.077 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube hasta el 8,6%, mientras que entre los hombres se limita al 7,7%. El salario medio de esta población es de 1.864,25 euros mensuales, es decir, 810,91 euros menos que el salario medio de la población industrial asalariada a tiempo completo. Pero en el caso de la mujer el salario medio de las temporales es de 1.797,17 euros mensuales (706,74 menos que el conjunto de la mujer industrial a tiempo completo, que vienen cobrando un 39,3% más). En el caso de los hombres, el salario medio de los temporales es de 1.893,83 (843,04 menos que en la población total industrial masculina a tiempo completo, que ganan un 44,5% más).

La brecha se cerró entre la población temporal, en parte gracias al crecimiento del SMI, puesto que las mujeres con contrato temporal en la industria deberían ver crecer su salario un 5,4% (96,67 euros, frente al 16,7%, 261,33 euros más, de 2022) para percibir lo mismo que sus compañeros temporales y un 50,6% (909,86 euros mensuales) para cobrar lo mismo que los hombres con contrato indefinido a tiempo completo.

Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal también comprobamos que la brecha se ha cerrado entre la población temporal, con el efecto añadido de que cada vez son menos mujeres con contrato temporal las que se sitúan en el tramo más bajo de salario, aunque el tramo más alto de salario entre la población temporal aglutina un mayor porcentaje en el caso de los hombres, lo que se traduce en la pervivencia de la brecha salarial de género entre esta población.

También se pone de manifiesto esta reducción de la brecha en la precariedad cuando vemos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género.

Se puede comprobar que, pese a que el porcentaje que representan las mujeres en la población industrial temporal es del 28,67%, en el tramo más bajo de renta son el 25,17%, mientras que en las rentas correspondientes al tramo entre dos y tres veces el SMI alcanza el 31,80%.

El salario y el subempleo

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

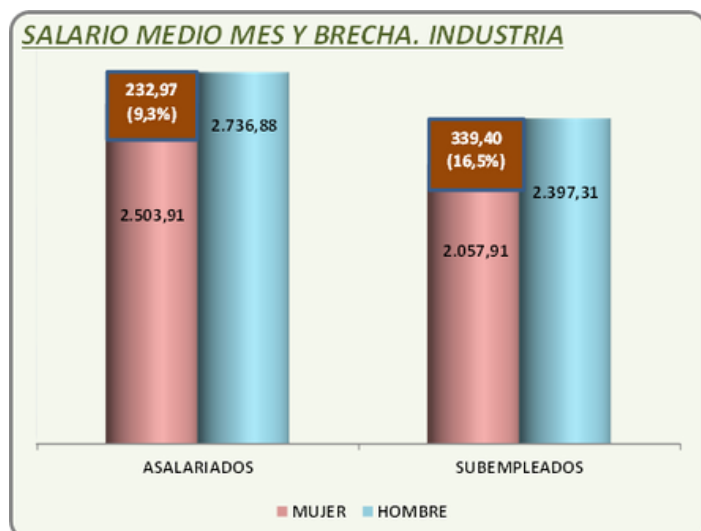
- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria, trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

El subempleo afectaba al 24,4% de la población asalariada industrial según la muestra. El 34,3% 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 28,3% en la muestra. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza al 29,6%, mientras que afecta al 22,4% de sus compañeros, cifras que empeoran la situación de la mujer y mejoran la del hombre respecto a 2022.

La segmentación multifactorial a las que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por subempleo, al ser su salario medio mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia.

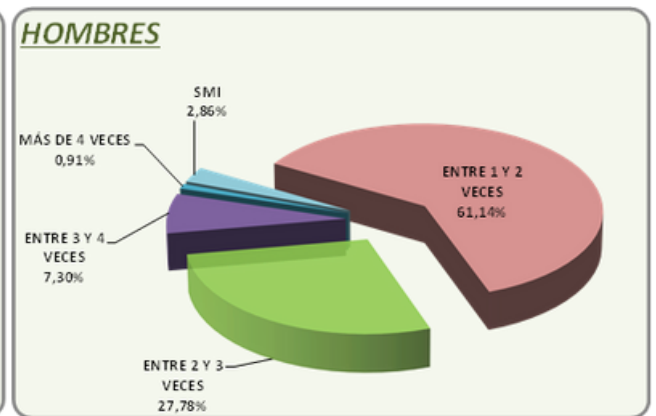
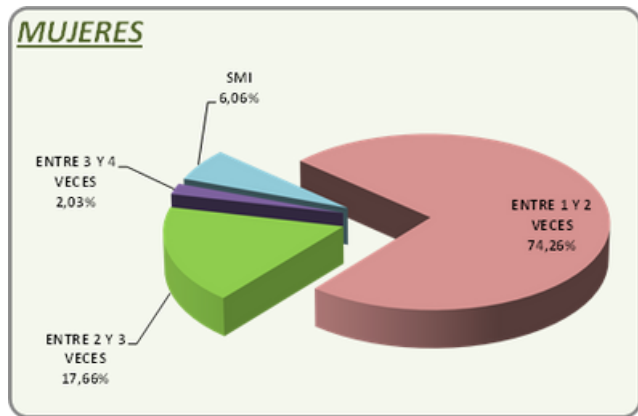
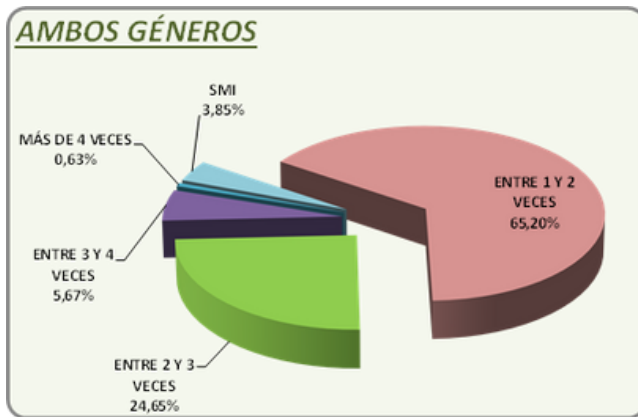
El salario medio mensual de la población femenina industrial contratada a tiempo completo y afectada por subempleo es de 2.057,91 euros frente a los 2.503,91 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres subempleadas perciben 446 euros menos que el promedio salarial de las mujeres a tiempo completo en la industria.

Además, la brecha salarial se profundiza entre la población subempleada, puesto que los hombres en esta situación tienen una percepción promedio de 2.397,31 euros mensuales, un 16,5% más que la percepción femenina. Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la industria debería subir dicho porcentaje (339,40 euros) para igualarse al de sus compañeros. Pero, además, debería crecer en 678,97 euros para igualarse al de los hombres a jornada completa que no están afectados por subempleo, es decir, debería crecer un 33% para superar toda la brecha.



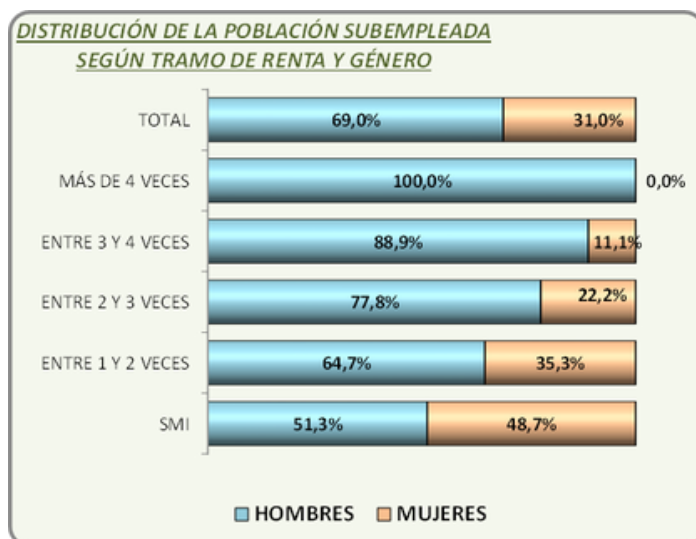
#FeminismoSindical

Entre la población total subempleada en el sector, el 3,85% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 6,06% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Las consecuencias de la brecha salarial y la discriminación también se ponen de manifiesto en el porcentaje de mujeres que, aún estando subempleadas, cobran más de tres veces el SMI, ya que solo son el 2,03%, mientras que el 8,21% de los hombres subempleados están en esos tramos superiores.

Por su parte, la tasa de feminización del subempleo es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. El 31% de las personas subempleadas con contrato a tiempo completo son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 26,5% entre la población asalariada industrial a tiempo completo, lo que son 4,5 puntos de diferencia. Esta tasa de feminización se multiplica en el caso del nivel inferior de salario medio de la población subempleada. También se incrementa en el segundo tramo de renta (entre 1 y 2 veces el SMI).

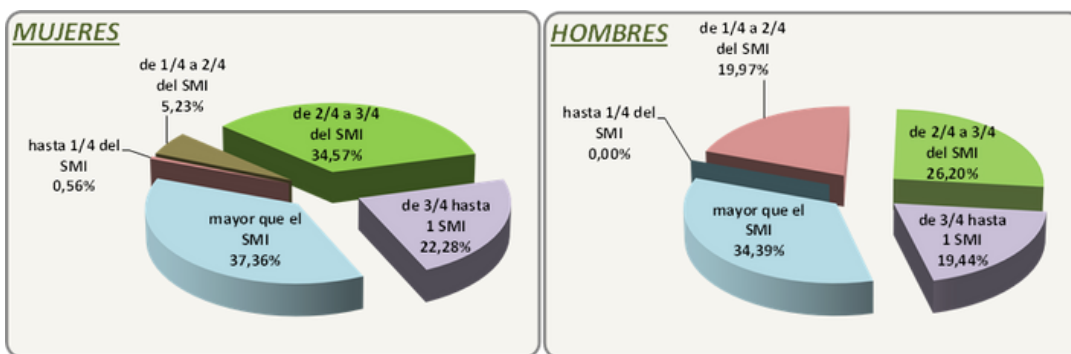


Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 4,2% de las personas que trabajan en la industria están contratadas a tiempo parcial, es decir, 112.553 personas. De éstas, el 68,9% son mujeres, lo que supone una tasa de feminización que se sitúa muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 10,2% de las mujeres asalariadas industriales trabaja a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 1,8%.

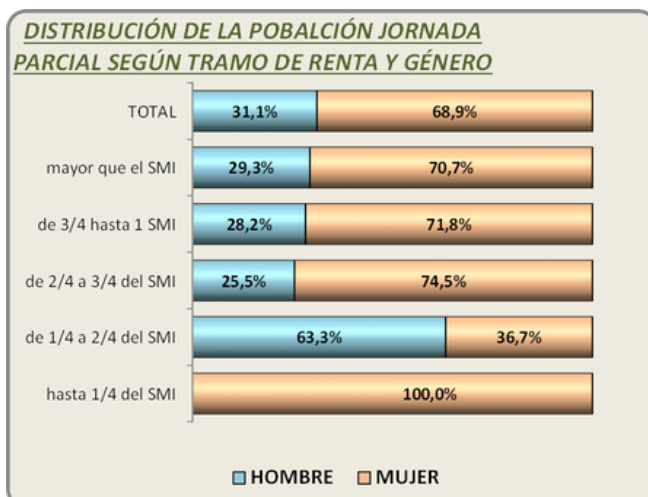
La EPA correspondiente al último trimestre de 2024 nos informa de que el 28,8% de las mujeres que trabajan en la industria a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 41,9%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 49,7%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres.



No obstante, se corrobora que la brecha salarial se ha cerrado en la industria entre las personas que trabajan a tiempo parcial, puesto que el porcentaje que reciben una retribución superior al SMI se ha incrementado entre las mujeres, a un ritmo que ha superado al porcentaje de hombres que ganan más del SMI trabajando a tiempo parcial (eran el 44,9% en el caso de los hombres en 2022 frente al 33,7% entre las mujeres).

Sin embargo, la discriminación de género sigue estando presente y se pone de manifiesto cuando nos fijamos en el tramo más bajo de salario, puesto que el 0,56% de las mujeres contratadas a tiempo parcial en la industria cobran menos de una cuarta parte del SMI, frente a ningún hombre en la misma circunstancia.

También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo inferior, en el que no hay ni un solo hombre.

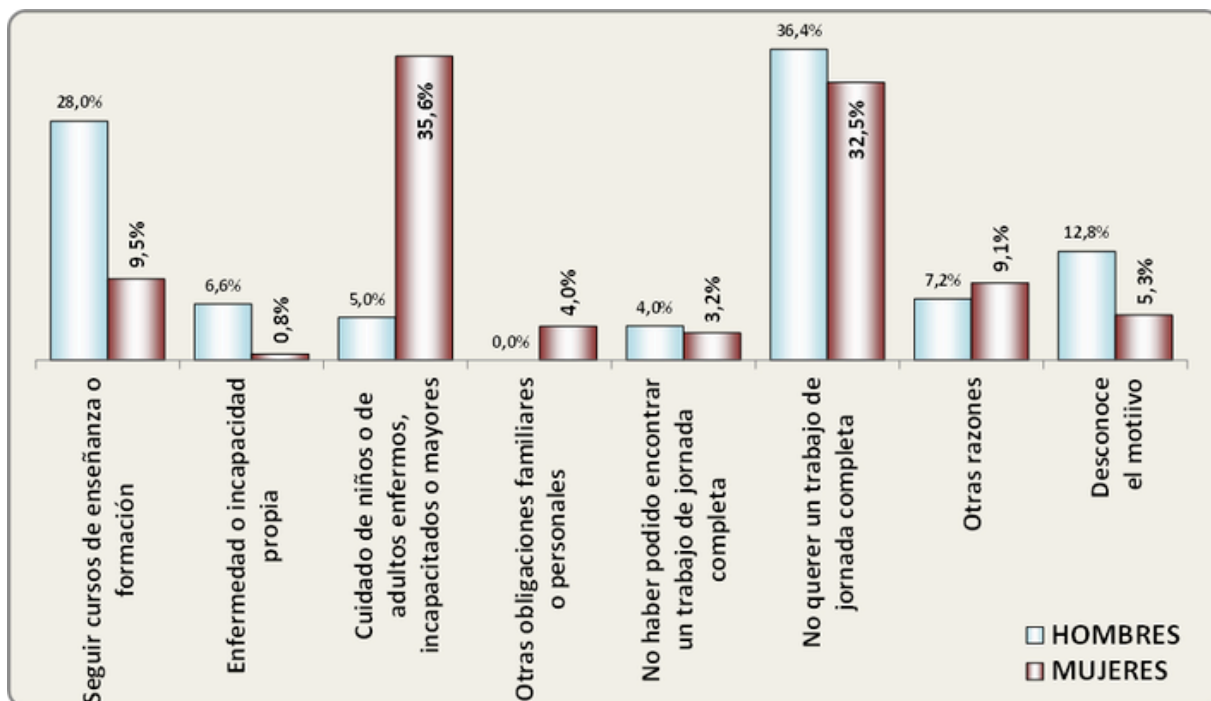


#FeminismoSindical

En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente:

- El 35,6% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado de otras personas. Entre los hombres este porcentaje es de un exiguo 5%
- El 32,5% de las mujeres con esta jornada, declaran que no quieren un trabajo a jornada completa, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje sube al 36,4%.
- El 9,5% de las mujeres declara estar a jornada parcial porque está realizando cursos de enseñanza o formación. En el caso de los hombres este porcentaje es del 28%.

Distribución de las personas asalariadas a jornada parcial según motivo de dicha jornada



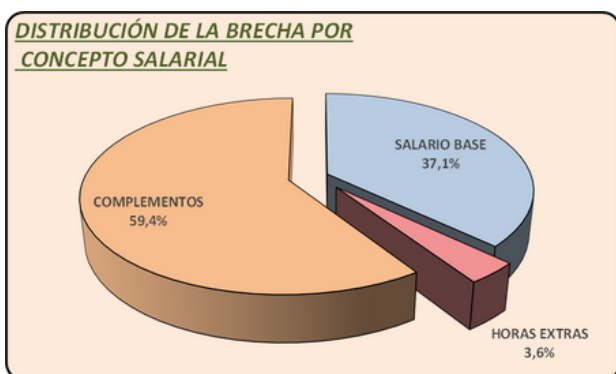
La brecha salarial y la estructura salarial

Los últimos micro-datos disponibles de la encuesta de estructura salarial son los correspondientes al año 2022.

Aunque la brecha se incrementó levemente entre las personas que trabajan en la industria a jornada completa en 2023, como hemos visto, creemos que la composición de la misma no ha debido de variar excesivamente.

Esta explotación nos permite conocer que son los complementos salariales los que explican la mayor parte de la brecha salarial de género. El salario base (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras) explican el 37,1% de la brecha, mientras que las horas extras solo explicarían el 3,6%.

#FeminismoSindical



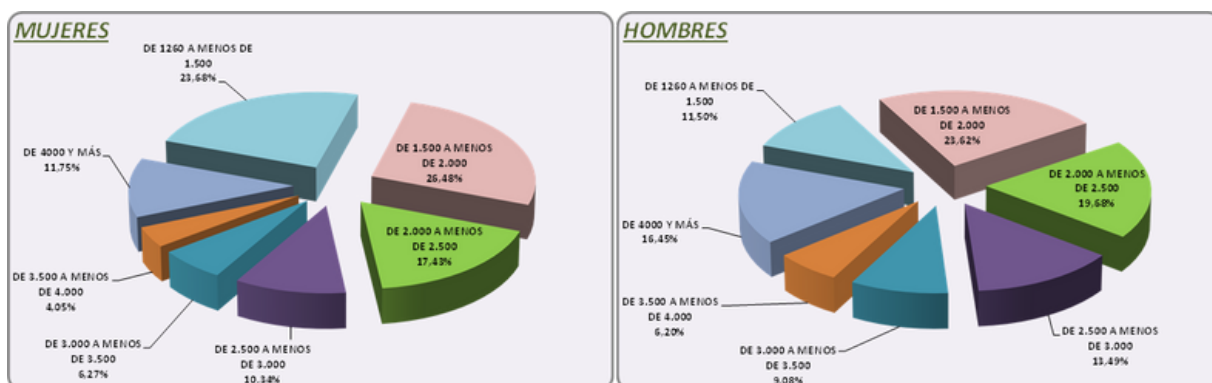
Según dicha encuesta, el salario base de la mujer debería crecer un 8,5% para igualarse al de los hombres. Además, tendrían que cobrar casi el doble en horas extras para igualarse a lo que cobran por este concepto los hombres, obviamente, en parte porque las mujeres han realizado menos horas extras; y en el caso más importante, el de los complementos salariales, las mujeres deberían cobrar un 48% más en este concepto, sin poder dejar de señalar que gran parte de estos complementos son absolutamente discrecionales y de asignación muy opaca por parte de la organización informal del trabajo.

Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social

Ámbito CCOO de Industria

Si tomamos como referencia la última Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVL, en adelante), nos encontramos con similar discriminación en el ámbito de actuación de CCOO de Industria. Según los datos de la última MCVL disponible, que contiene las bases de cotización correspondientes al ejercicio 2023, podemos ver que la brecha salarial en contra de la mujer de nuestro ámbito es del 11,7%, como consecuencia de que su base de cotización media es de 2.333,91 euros, frente a los 2.642,66 euros por los que cotizan de media sus compañeros.

Si nos fijamos en la distribución de las personas trabajadoras según el tramo de su base de cotización, nos encontramos con que las mujeres tienen mayor presencia en los tramos de menor base de cotización.

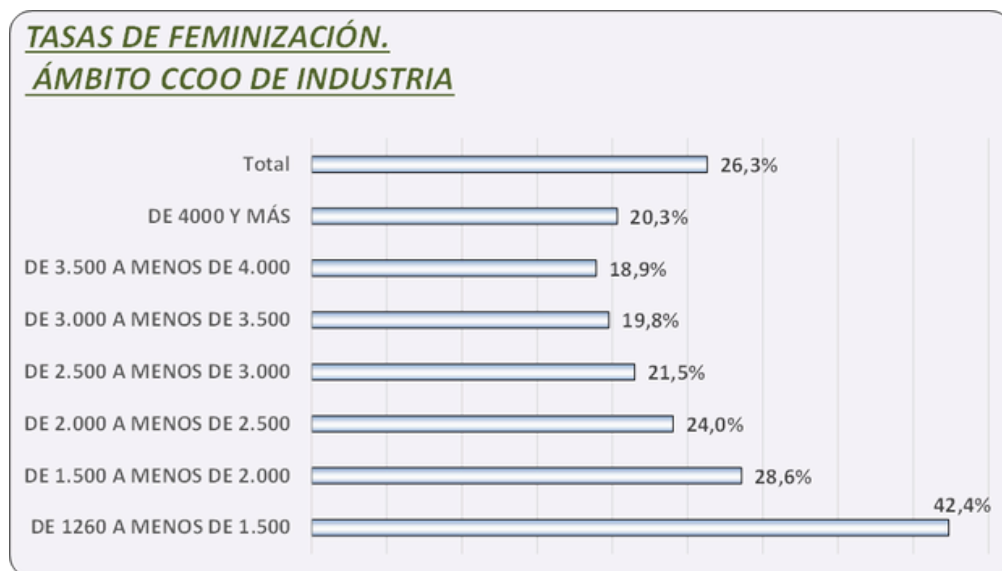


#FeminismoSindical

Así, vemos que el 23,68% de las mujeres tienen una base de cotización que está entre el SMI y 1.500 euros, mientras que solo el 11,50% de los hombres se sitúan en este tramo de cotización.

Por el contrario, el 11,75% de las mujeres de nuestro ámbito tienen una base de cotización de cuatro mil euros o más, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se eleva hasta el 16,45%.

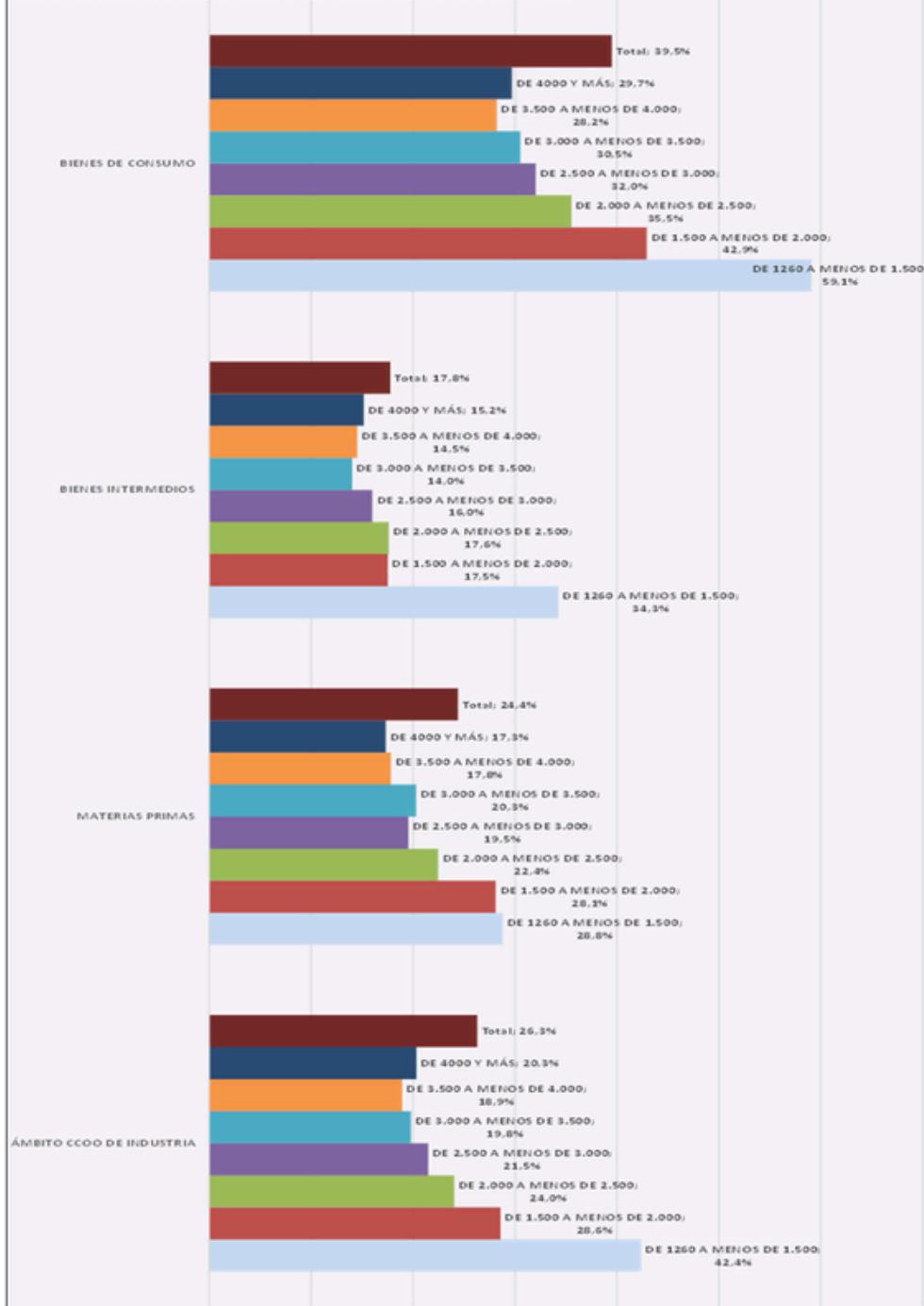
Esta distribución se hace patente cuando comparamos las tasas de feminización por tramos:



Como vemos, la mayor presencia de la mujer se da entre aquellas personas de nuestro ámbito que tiene una base de cotización mensual entre el SMI y 1.500 euros, mientras que la presencia de la mujer en la MCVL, para nuestro ámbito, asciende al 26,3%.

Esta circunstancia, de acumulación de tasa de feminización en los tramos más bajos de cotización también se da para cada cadena de valor de nuestro ámbito, oscilando desde el 28,8% de materias primas (el 24,4% en el total de la cadena), o el 34,3% de bienes intermedios (17,8% en el conjunto de la cadena), hasta el 59,1% de bienes de consumo (39,5% en el total de la cadena).

TASAS DE FEMINIZACIÓN, CADENAS DE VALOR ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA



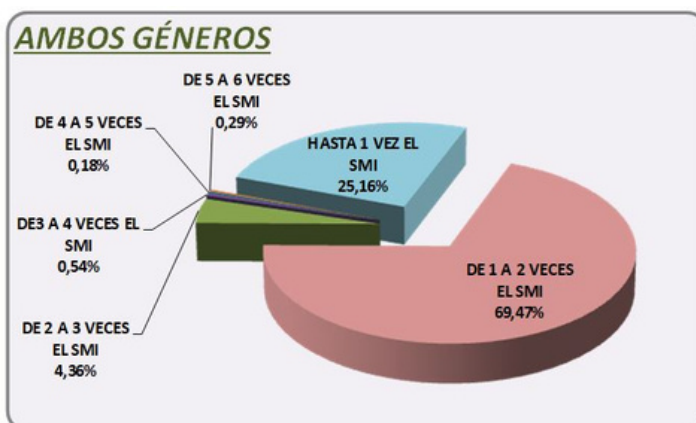
BRECHA SALARIAL EN EL CAMPO

Esta discriminación también se da en el sector agropecuario, en el que el salario medio fue de 1.562,89 euros mensuales, siendo de 1.599,85 euros entre los hombres y de 1.419,54 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 12,7% (el 4,7% en 2022). Este incremento de la brecha se manifiesta como efecto de la transformación que se está viviendo en el agro, con una mayor mecanización y digitalización, y una evidente salida de mano de obra que busca mejorar sus condiciones de vida en otros sectores, lo que está provocando un incremento de la brecha.

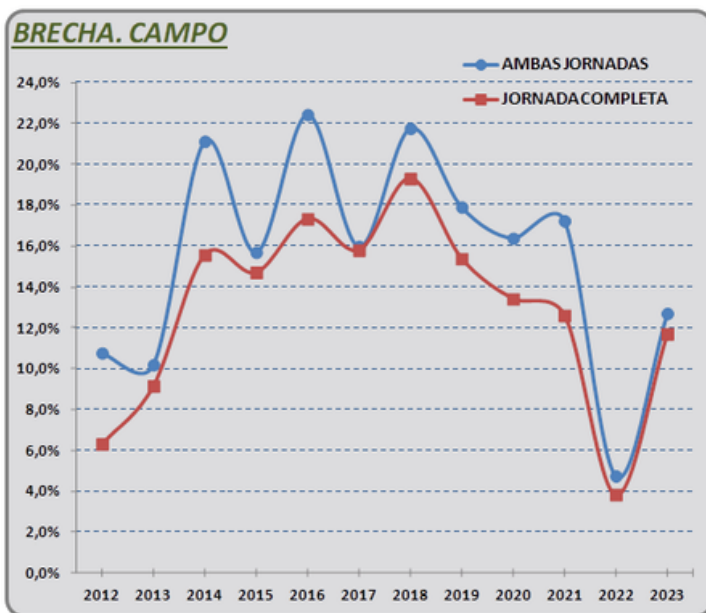
A partir de la explotación de los micro-datos de la EPA podemos establecer también la media para aquellas personas que trabajan en el sector agropecuario a jornada completa, y comprobamos que hay una discriminación salarial negativa hacia la mujer.

SALARIO MEDIO 2023				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023
ECONOMÍA	2.273,01	2.467,88	2.063,18	19,6%
AGRO	1.562,89	1.599,85	1.419,54	12,7%
SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2023				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023
ECONOMÍA	2.503,81	2.581,31	2.403,19	7,4%
AGRO	1.591,61	1.625,24	1.454,65	11,7%

El salario mínimo interprofesional en 2023 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.260 euros mensuales. Los reiterados incrementos del mismo se han ido haciendo notar, siendo cada vez mayor el porcentaje de personas trabajadoras que están en este salario. Así, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del (21,9%) en 2023 (13,8% en 2022) según la muestra. Es decir, de las 487.286 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 94.091 cobraban el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 73,4% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI.

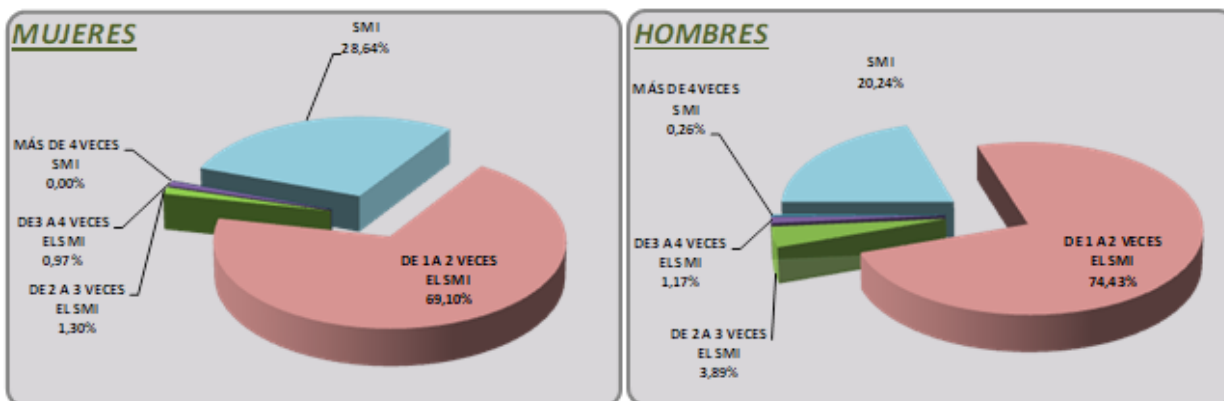


El salario medio bruto mensual en el agro, para la jornada completa, fue de 1.591,61 euros. Es el 63,6% del salario medio total de la economía. No obstante, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras del agro cobraron de media 1.454,65 euros mensuales, que son 170,6 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 1.625,24 euros. Por tanto, las mujeres deberían ganar un 11,7% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.

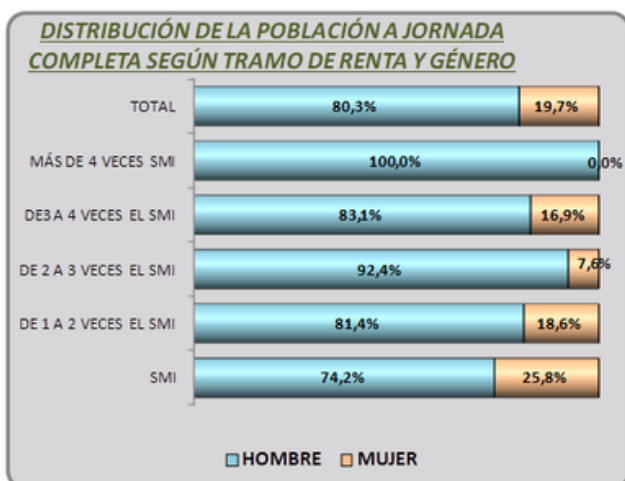


Cuando realizamos una revisión de lo que ha acontecido con la brecha salarial en el agro a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha seguía una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las política de igualdad que se están implementando. Pero en 2023 se experimenta un retroceso, con una recuperación de la brecha, si bien queda aún por debajo de períodos anteriores a la pandemia, pero ha crecido de forma muy significativa. Creemos que esta recuperación de la brecha responde a múltiples factores, entre los que destacaría la disminución de la demanda de mano de obra en el campo después del año 2022, acompañada de una mayor mecanización de las explotaciones, así como el intento de fidelizar el factor trabajo ante el éxodo hacia otros sectores de la economía.

Si analizamos con detalle la distribución de la población según tramos de salario y género, observamos una clara discriminación de género, dado que el tramo de menor salario concentra al 28,64% de las mujeres. Son ocho puntos más que entre los hombres.



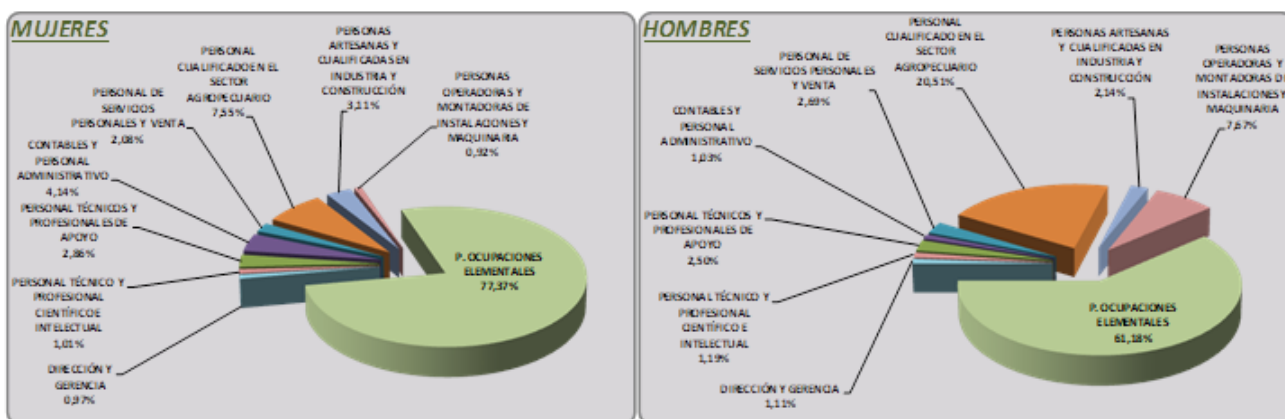
Al observar los tramos de salario según el género se observa claramente la segmentación del mercado de trabajo agropecuario, ya que en el tramo más bajo las mujeres representan el 25,8%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 20%, cuando no está presente ninguna, como en el caso más de cuatro veces el SMI.



#FeminismoSindical

El salario y el grupo ocupacional

Son múltiples los factores que determinan la discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en el campo, lo que tiene su reflejo en la inserción laboral de la mujer, como consecuencia de que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación (bien en el propio sector, bien como operadoras) es notoriamente menor que en el caso de los hombres. Sin embargo, en los grupos clasificados como personal de ocupaciones elementales se concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (16 puntos más).



Así, el 77,37% de las mujeres están contratadas como personal de ocupaciones elementales. En el caso de los hombres, están en este grupo el 61,18%.

En el grupo de personal cualificado en el sector solo está el 7,55% de las mujeres, frente al 20,51% de los hombres.

En cuanto a las operadoras, solo están en este grupo el 0,92% de las mujeres, frente al 7,67% de los hombres.

En el grupo de contables y administrativos trabajan el 4,14% de las mujeres. En este grupo apenas hay hombres.

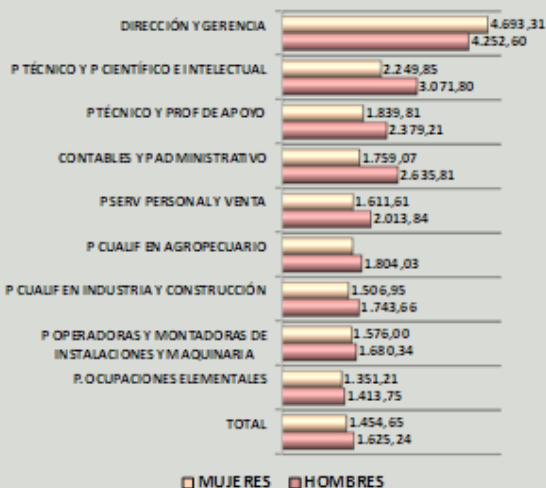
Cuando calculamos las tasas de feminización de los diferentes grupos ocupacionales, vemos que existe un grupo claramente feminizado, el de contables y personal administrativo, en el que las mujeres representan el 49,8% del personal contratado como tal (era muy superior en años anteriores). Pese a esta alta feminización, la discriminación salarial sigue presente, puesto que los hombres de la muestra estaban cobrando 876,74 euros más que las mujeres, siendo que las mujeres deberían haber cobrado un 49,8% más para igualar a sus compañeros en este grupo ocupacional. Imaginamos que gran parte de esta diferencia salarial también se sustenta en el nivel salarial al que se adscribe la persona trabajadora.

El segundo grupo ocupacional con una alta presencia de la mujer es el de personal técnico y profesionales de apoyo, en el que las mujeres son el 41,9% de las plantillas, pero en este caso se produce una gran discriminación salarial, con una brecha de 1.473,95 euros mensuales, con lo que el salario de las mujeres técnicas de apoyo debería crecer un 76% para igualar el de sus compañeros, lo que corrobora que se las está contratando en niveles salariales más bajos.

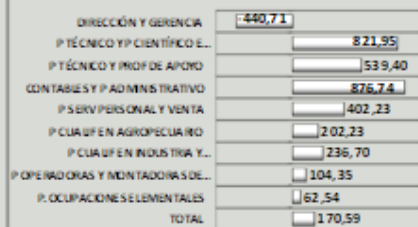
% QUE REPRESENTA LA MUJER.



SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL



BRECHA €



BRECHA %

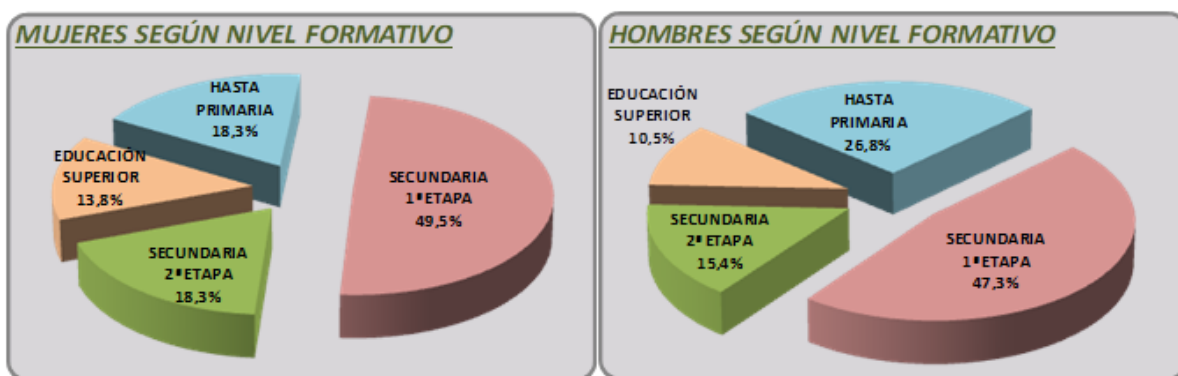


Sin embargo, según la muestra, hay brecha a favor de las mujeres entre las personas que trabajan en gerencia, si bien el número de mujeres que desarrollan su actividad como directoras o gerentes de empresas agropecuarias apenas son el 0,97% del total.

El salario y el nivel formativo

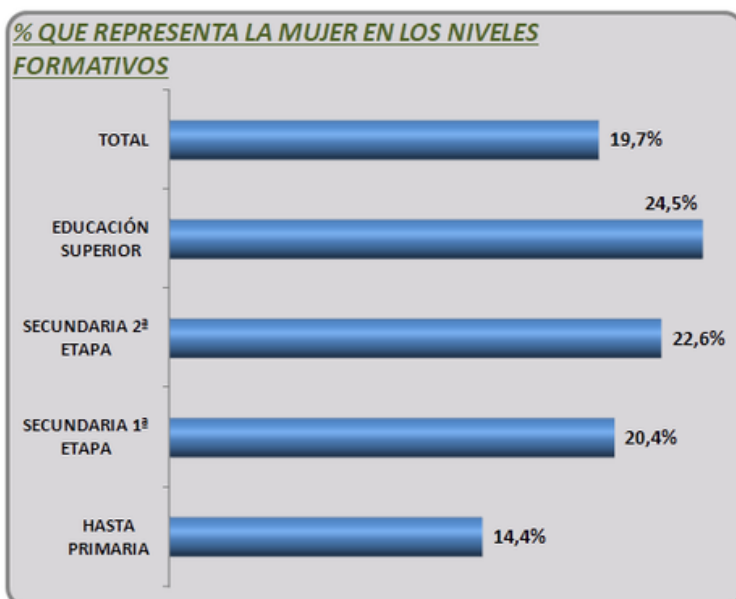
La discriminación salarial que sufren nuestras mujeres en el mercado laboral agropecuario tampoco se explica por el nivel formativo que aporta la persona trabajadora. Como se puede ver, el nivel formativo tampoco es una variable que justificara la discriminación salarial que se da en el salario medio del sector en contra de la mujer. Como se puede verificar, las mujeres aportan al conjunto niveles formativos superiores al que aportan, en media, sus compañeros hombres.

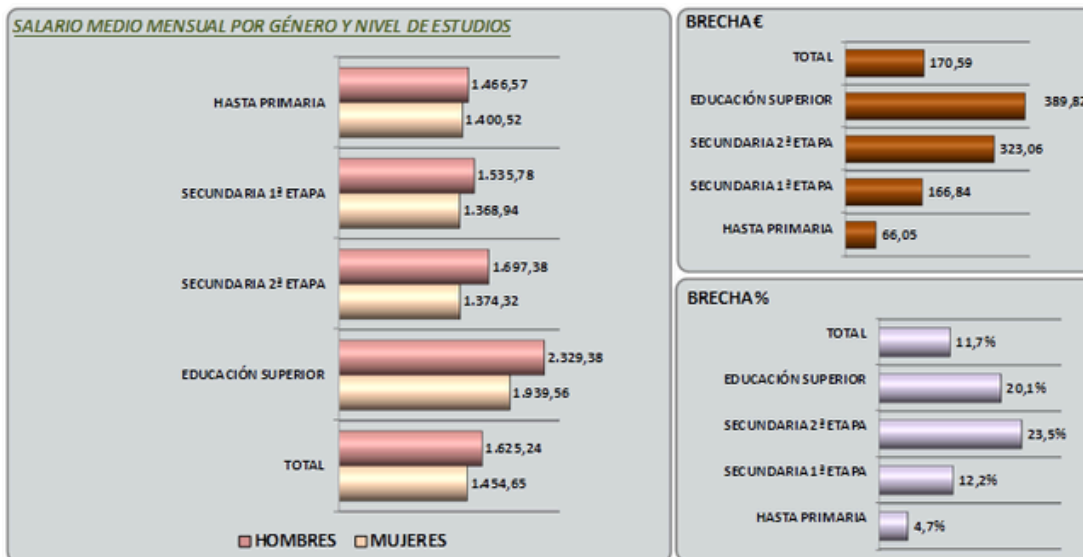
En el nivel inferior solo están el 18,3% de las mujeres, frente al 26,8% de los hombres, al igual que en el nivel superior están el 13,8% de las mujeres y solo el 10,5% de los hombres.



La mayor tasa de feminización entre la población asalariada del campo se da en el nivel de educación superior, en el que las mujeres representan el 24,5% de las plantillas de las empresas agropecuarias.

En ese nivel formativo, el superior, el salario medio alcanza los 2.233,89 euros mensuales, pero en el caso de las mujeres queda limitado a 1.939,56 euros, mientras que los hombres que aportan el mismo nivel formativo cobran 2.329,38 euros, son un total de 389,82 euros más. Resulta así que las mujeres deberían ganar un 20,1% más cada mes para igualar su salario al de los hombres. Tanto en términos absolutos (euros) como en relativos (porcentaje), la brecha más profunda se da entre las personas que aportan ese nivel formativo superior, si bien se ha ido estrechando en el tiempo (en 2022 era de un 33%).

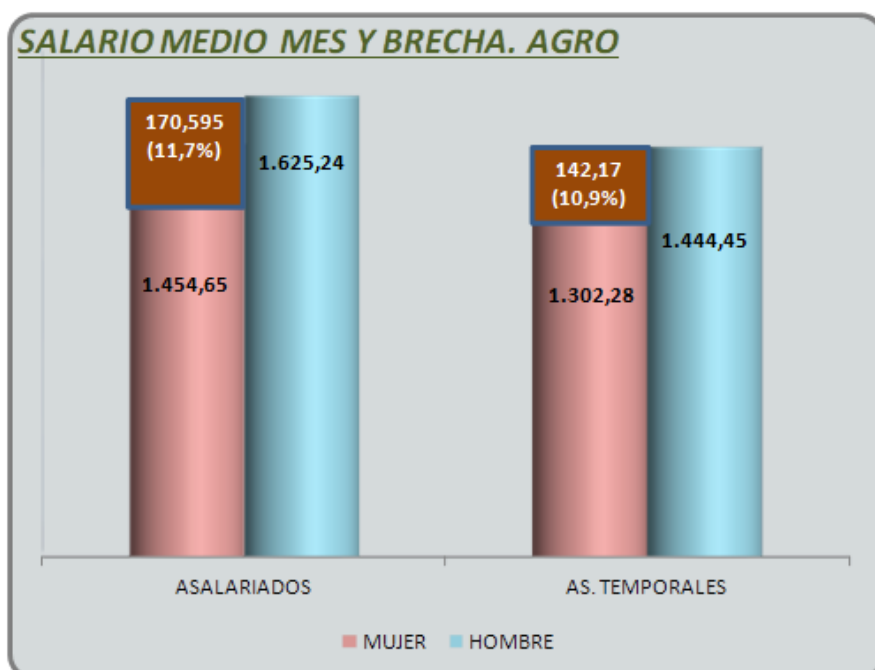




El salario y la temporalidad

La primera acepción de precariedad que vamos a considerar es la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 36,5% de toda la población asalariada del agro (156.648 personas), más en el caso de las mujeres, entre las que asciende hasta el 45,5%, mientras que entre los hombres queda en el 35%.

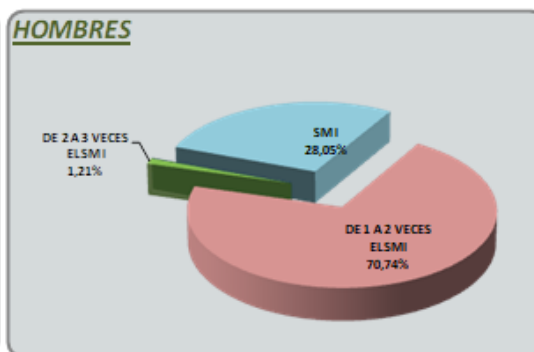
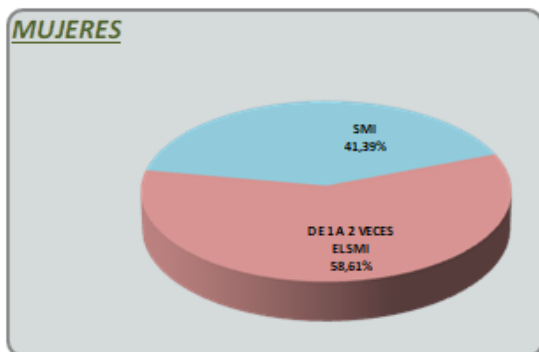
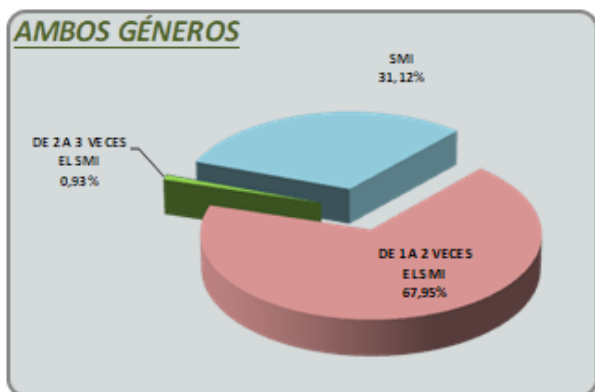
El salario medio de esta población temporal contratada a jornada completa es de 1.411,74 euros mensuales; aunque, el salario para las mujeres temporales es inferior al de los hombres en las mismas circunstancias, ya que ganan 1.302,28 euros al mes, en tanto que sus compañeros vienen recibiendo 1.444,45, lo que significa que hay una brecha mensual en contra de las mujeres de un 10,9% (142,17 euros).



Al analizar los tramos de renta salarial para la población comprobamos que, en la muestra, solo hay tres de los tramos que hemos establecido, en la que ninguna persona gana más de tres veces el SMI.

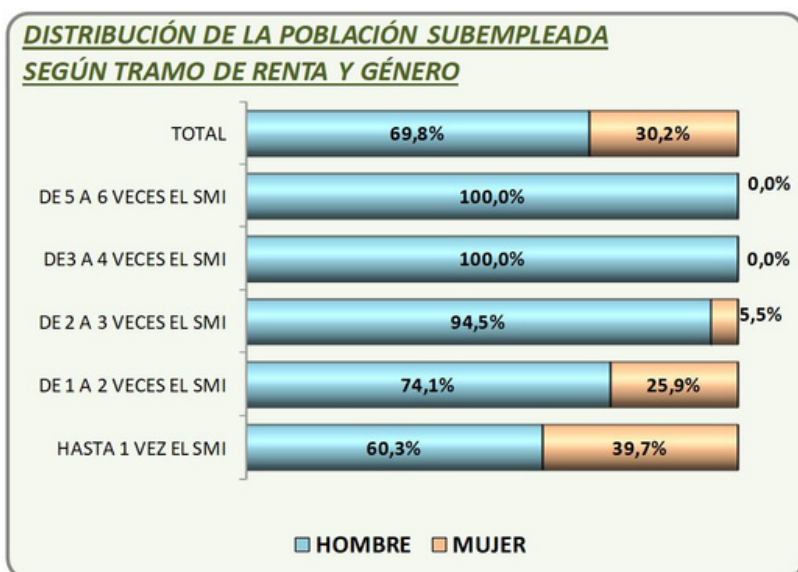
El mayor porcentaje lo ostenta el tramo de una a dos veces el SMI, en el que está el 67,95% de la población temporal.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, los niveles se limitan a dos, ya que ninguna gana entre dos y tres veces el SMI, mientras que entre los hombres, aunque este porcentaje es mínimo, alcanza el 1,21%.



Cuando observamos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género, observamos que la mujer temporal es mayoría en el tramo más bajo

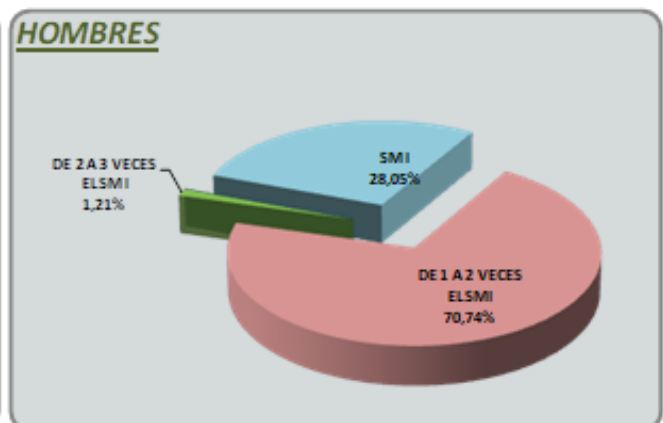
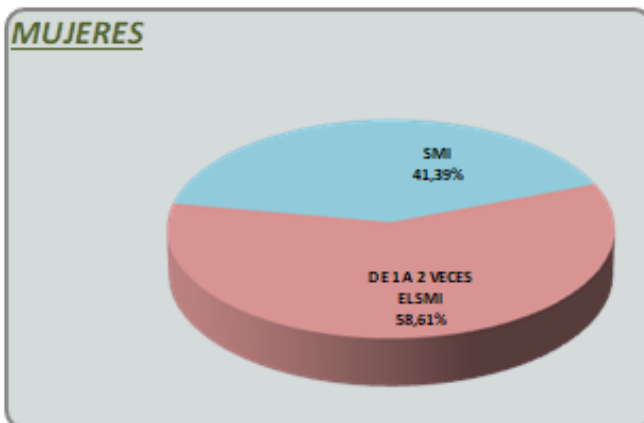
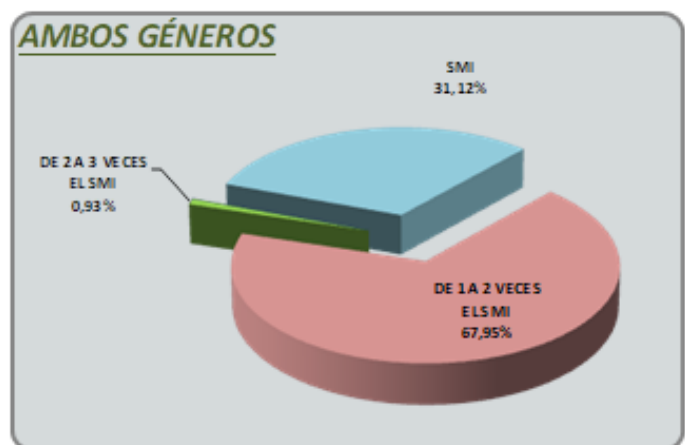
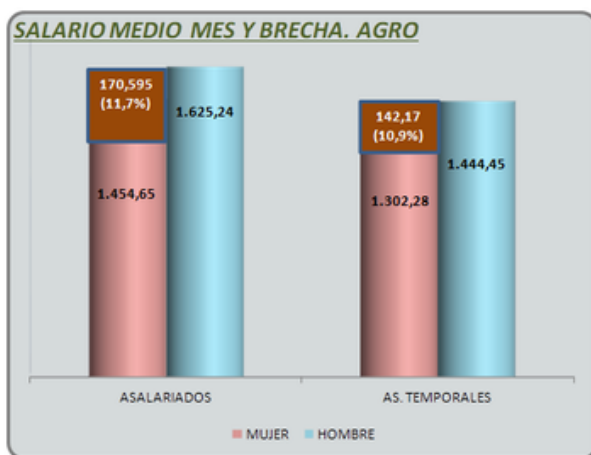
Por el contrario, en los tramos de más de dos veces el SMI no están presentes.



El salario y el subempleo

La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del 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.



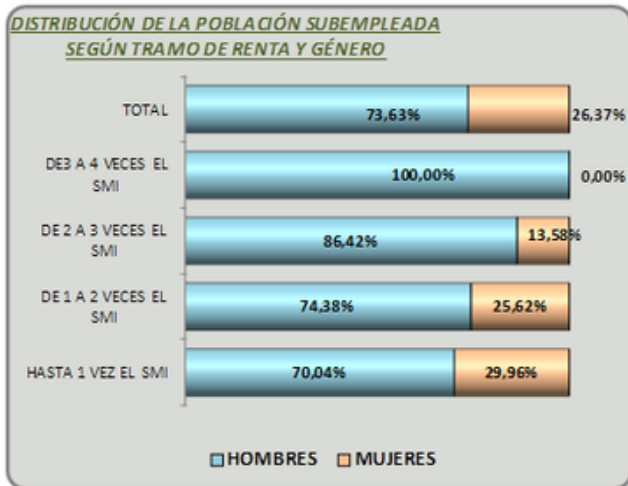
El 49,6% de la población asalariada agraria a tiempo completo estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora información salarial. El 26,43% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación, ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria es del 19,7%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza el 66,4%, mientras que afecta al 45,5% de sus compañeros.

Entre la población afectada por subempleo también nos encontramos con esa leve ventaja salarial a favor de la mujer, pero debemos tener en cuenta que se genera por el hecho de que las mujeres afectadas de subempleo también trabajan más horas que los hombres subempleados, lo que se traduce en esa pequeña diferencia salarial mensual a su favor.

#FeminismoSindical

El salario medio mensual de la población femenina agraria afectada por subempleo es de 1.389,81 euros frente a los 1.496,39 euros que perciben, de media, los hombres, es decir, las mujeres necesitan incrementar un 10,9% su salario para igualarlo al de sus compañeros.

Entre la población total subempleada en el sector, el 26,02% está en el primer tramo salarial. Pero en el caso de la mujer, son el 29,56% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



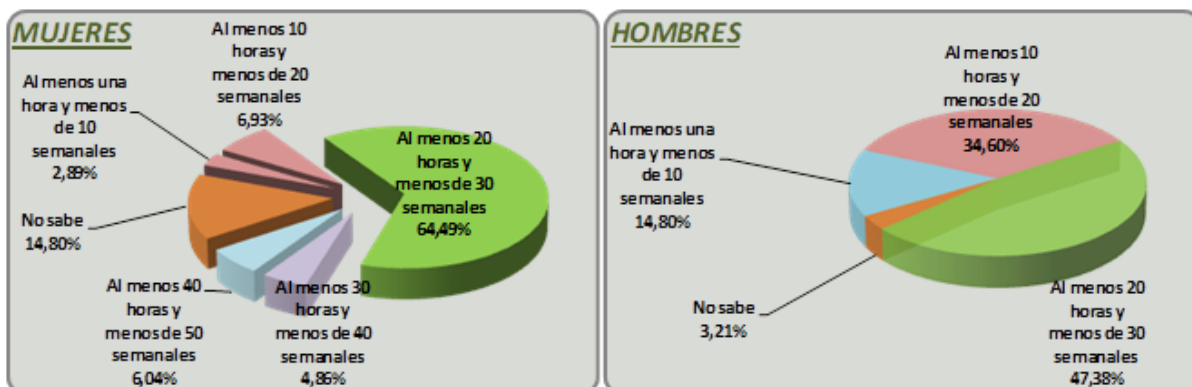
Por su parte, el porcentaje de población subempleada que es mujer es mucho más alto que el de la población asalariada a tiempo completo. El 26,37% de las personas subempleadas son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 19,7% entre la población asalariada agraria a tiempo completo, lo que son casi siete puntos más. Esta tasa de feminización es mucho más alta en el caso del nivel inferior del salario medio, en el que prácticamente alcanza el 30%.

Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 4,1% de las personas que trabajan en el agro están contratadas a tiempo parcial, es decir, 19.106 personas. De éstas, el 38,18% son mujeres. La tasa de feminización se sitúa muy por encima de la que se da en la población total.

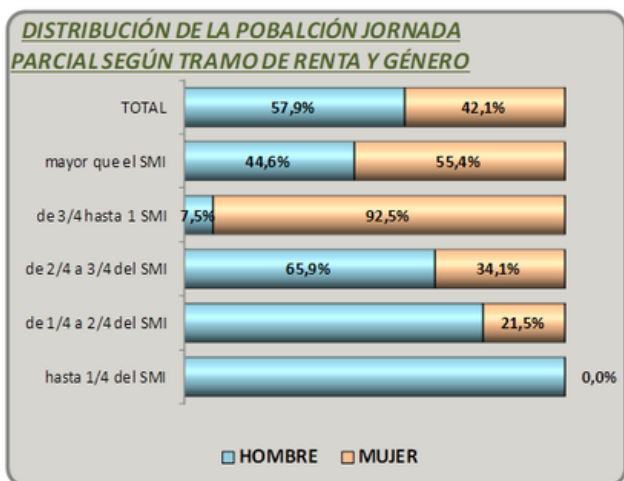
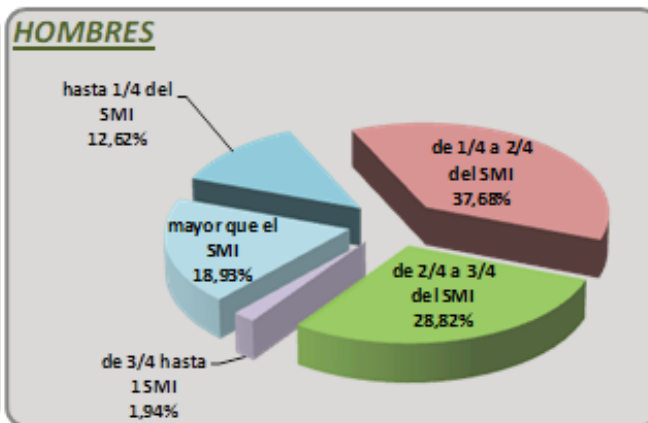
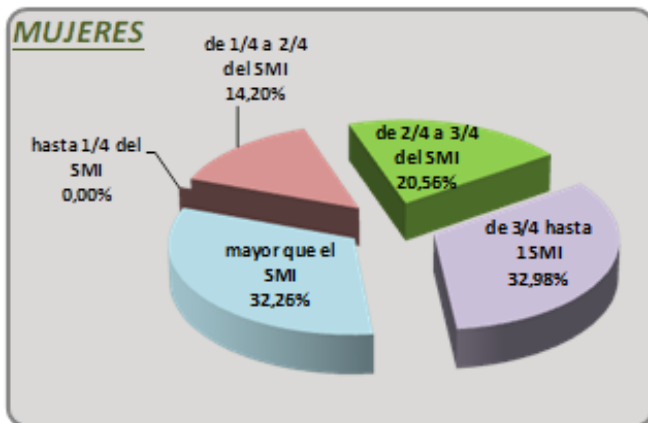
El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 7,9% de las mujeres asalariadas agrarias trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 3,3%.

La EPA correspondiente al último trimestre de 2024 nos informa de que el 42% de las mujeres que trabajan en el agro a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 82,4%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 41%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres, ya que dispara la tasa de feminización de la población sometida a este tipo de precariedad frente a la feminización de la población asalariada agraria.



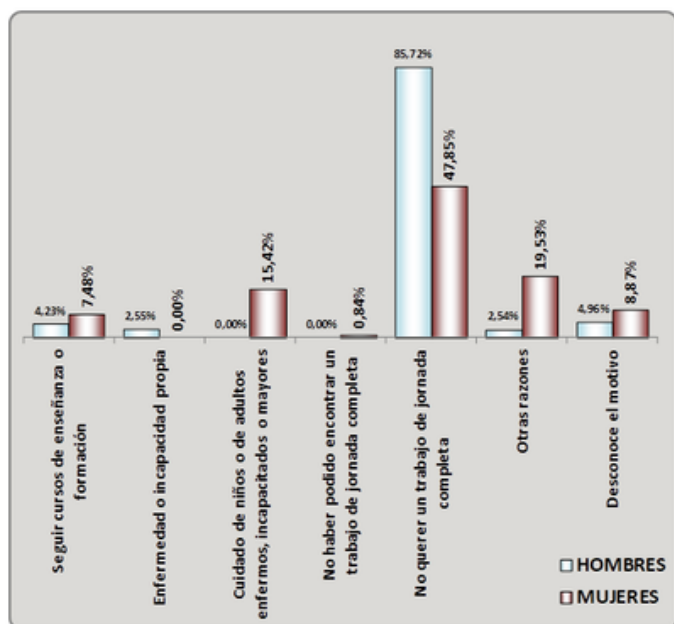
Se hace patente, en la distribución de la población a jornada parcial por género y por tramo de horas, que las mujeres trabajan más horas que sus compañeros. Así, mientras que el 64,49% de las mujeres contratadas a jornada parcial trabajan de 20 a 30 horas semanales, están en este horario el 47,38% de los hombres.

También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que va entre 3/4 y una vez el SMI. A la vez en el tramo más bajo no aparece ninguna mujer en la muestra.



En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente, puesto que el 15,42% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado de otras personas; sin embargo, en el caso de los hombres este porcentaje es 0%.

Distribución de las personas asalariadas a jornada parcial según motivo de dicha jornada



CONCLUSIONES

El informe pone de manifiesto que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales tanto en el sector industrial como en el agrícola, afectando su acceso al empleo, su promoción profesional y su retribución.

La segregación ocupacional sigue siendo una realidad evidente: Las mujeres están mayoritariamente concentradas en sectores con menor reconocimiento y menor remuneración, como contabilidad, administración y ventas. Mientras tanto, en sectores altamente masculinizados como montaje, mantenimiento y movilidad, su inserción sigue siendo mínima y su crecimiento extremadamente lento.

En el sector agrícola, la situación no es distinta. A las mujeres se les asignan principalmente tareas de menor valor y peor retribución, como la recolección, selección y empaquetado de productos, mientras que los puestos de mayor responsabilidad, como la supervisión o gestión de explotaciones, siguen estando dominados por hombres.

A pesar de que las mujeres tienen mayor formación académica que los hombres en muchos de estos sectores, su acceso a puestos de mayor cualificación y dirección sigue siendo limitado. La feminización de los contratos en categorías de menor responsabilidad evidencia una barrera estructural que impide su promoción.

El informe también subraya que la temporalidad y el subempleo afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Estas soportan tasas más altas de contratación a tiempo parcial involuntario, lo que impacta directamente en su estabilidad económica y en sus posibilidades de desarrollo profesional.

Brecha salarial y condiciones laborales precarias

Aunque la brecha salarial de género ha disminuido, sigue siendo significativa, especialmente en los puestos cualificados del sector industrial. Una de las principales causas de esta desigualdad es la discrecionalidad en los complementos salariales, que benefician en mayor medida a los hombres.

En el sector agrario, esta brecha es aún más pronunciada. Las mujeres perciben salarios inferiores a los de sus compañeros varones, incluso realizando el mismo trabajo. Además, persisten prácticas que dificultan el reconocimiento de la antigüedad y los derechos laborales, afectando especialmente a temporeras y trabajadoras sin contrato fijo.

Los roles de cuidado continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que limita sus opciones laborales y reduce sus posibilidades de ascenso. Es imprescindible reforzar las medidas de corresponsabilidad para equilibrar el impacto de la vida personal en el desarrollo profesional. No podemos normalizar la falta de infraestructuras y medidas de conciliación en el sector agrícola, ya que esta ausencia impide un verdadero equilibrio entre la vida laboral y familiar para sus trabajadoras.

A esto se suman las precarias condiciones laborales en el sector agrario, donde las mujeres enfrentan mayores riesgos ergonómicos y problemas de salud debido a jornadas extenuantes y a la falta de adaptación de herramientas y equipos de protección a su fisiología. Además, son más vulnerables al acoso laboral y sexual y la discriminación, con menos recursos para denunciar o recibir apoyo sindical efectivo.

El papel clave de CCOO en la transformación

Los convenios colectivos deben jugar un papel clave en la lucha contra la brecha salarial y en el impulso de la corresponsabilidad. Es esencial que en la negociación colectiva y en el seguimiento de los planes de igualdad se trabajen auditorías salariales periódicas para detectar y corregir desigualdades.

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para eliminar la segregación ocupacional y garantizar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

El feminismo sindical es un motor de cambio. Debemos seguir transformando las viejas estructuras en nuevas realidades sociolaborales, más justas, más igualitarias y verdaderamente inclusivas.

#FeminismoSindical

