

# LA MUJER EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE CCOO DE INDUSTRIA

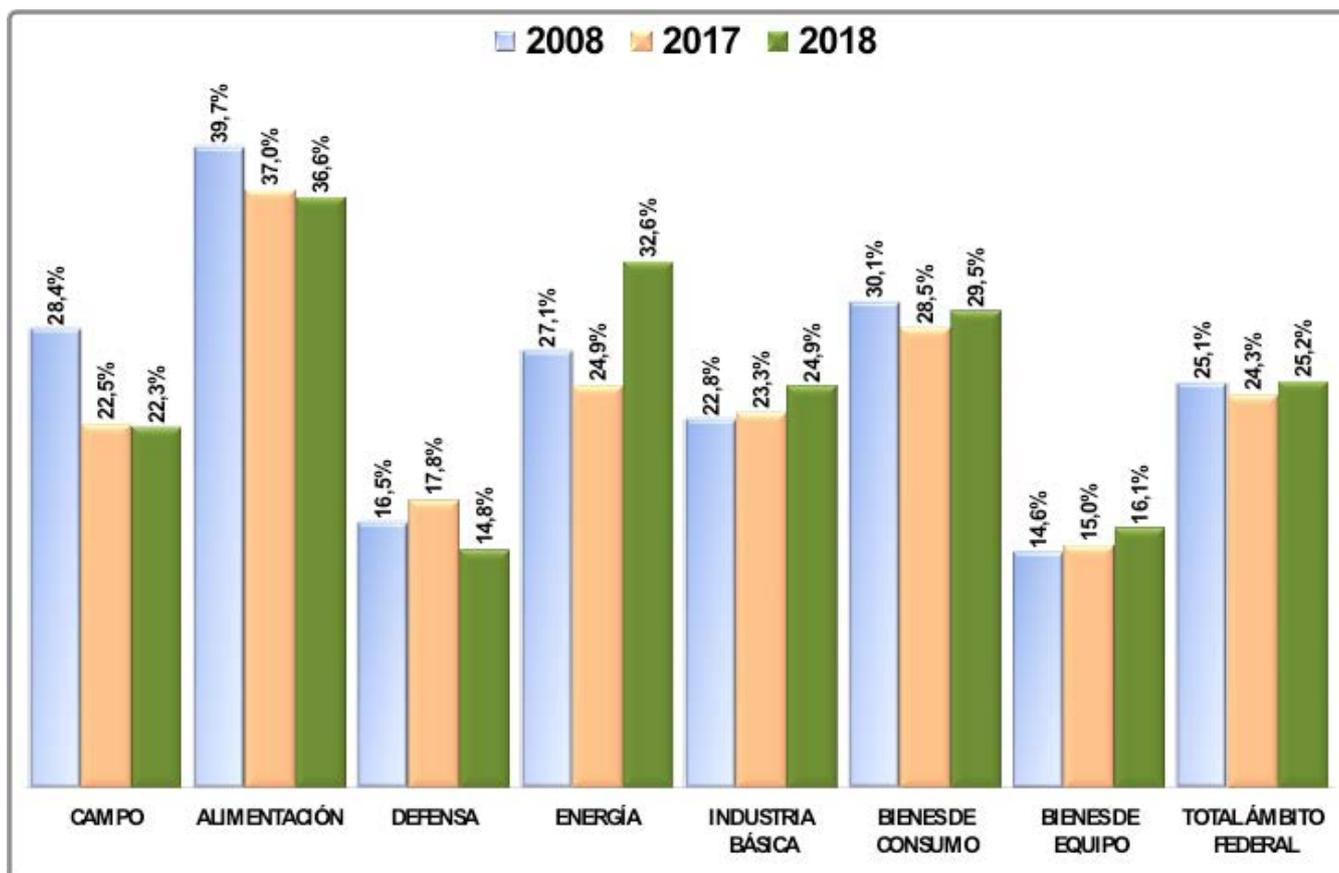


## La presencia de la mujer en el ámbito CCOO de Industria.

En el ámbito federal trabajan 767.008 mujeres, según el promedio de los cuatro trimestres de la EPA 2018, lo que significan 45.815 más que en 2017. Este número de mujeres supone el 25,2% de la población laboral de nuestro ámbito, que en total son 3.046.320. No ha cambiado en exceso respecto a la presencia que tenían en 2008, puesto que la tasa de feminización es prácticamente la misma, pero todavía estamos lejos de las 835.897 mujeres que trabajaban en nuestro ámbito en dicho año.

La presencia de la mujer varía significativamente entre las áreas de responsabilidad sindical de la federación, la tasa de feminización ha variado significativamente en Campo, Alimentación y Energía. En las dos primeras evidencia la sustitución de trabajadoras por hombres, en tanto que en Energía se han incorporado mujeres preferentemente.

### TASA DE FEMINIZACIÓN EN LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD DE CCOO DE INDUSTRIA.



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

### EMPLEO CCOO INDUSTRIA. AMBOS SEXOS Y MUJERES. MEDIA DE LOS CUATRO TRIMESTRES. EPA.

	AMBOS SEXOS				MUJERES			
	2008	2017	2018	creci 18-17	2008	2017	2018	creci 18-17
CAMPO	397.738	484.559	485.025	466	113.073	109.249	108.358	-891
ALIMENTACIÓN	449.919	453.705	457.680	3.975	178.583	167.984	167.336	-648
DEFENSA	62.590	60.513	66.547	6.034	10.300	10.801	9.833	-968
ENERGÍA	150.662	152.068	160.582	8.514	40.774	37.903	52.368	14.465
INDUSTRIA BÁSICA	435.011	369.761	376.381	6.620	99.357	85.981	93.751	7.770
BIENES DE CONSUMO	808.419	687.776	695.746	7.970	243.312	196.118	205.560	9.442
BIENES DE EQUIPO	1.031.606	753.457	804.359	50.902	150.498	113.157	129.802	16.645
<b>TOTAL ÁMBITO FEDERAL</b>	<b>3.335.945</b>	<b>2.961.839</b>	<b>3.046.320</b>	<b>84.481</b>	<b>835.897</b>	<b>721.193</b>	<b>767.008</b>	<b>45.815</b>

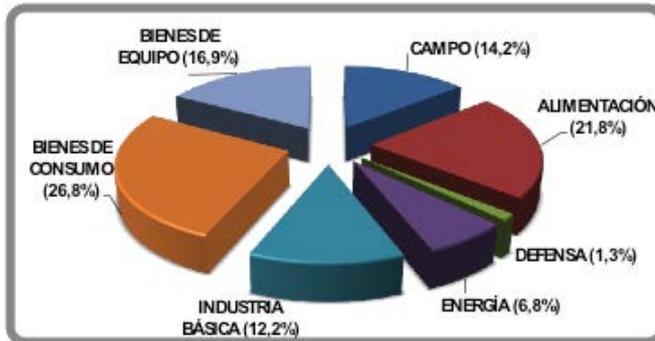
Las áreas más feminizadas son la de las Industrias de Alimentación, la de Bienes de Consumo y la de Energía, mientras que en Bienes de equipo y en Defensa la presencia de la mujer está muy por debajo de la media.

Por su parte, el crecimiento del empleo femenino ha sido mucho más intenso que el general de nuestro ámbito en el último año. De hecho, el número de trabajadoras ha crecido en un 6,4%, mientras que el total creció un 2,9%. Sin embargo, no en todos los sectores se han incorporado trabajadoras, en algunos el empleo femenino ha disminuido, como es el caso de Defensa, Campo y Alimentación, si bien solo en Defensa es una clara disminución (el 9%), en tanto que en las otras dos áreas podríamos hablar de estancamiento.

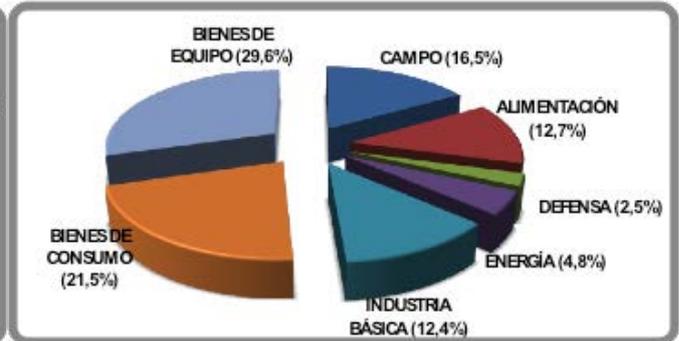
Las tasas de feminización guardan relación con la distribución que presentan las mujeres asalariadas de nuestro ámbito según el área de responsabilidad al que está adscrita la actividad económica en la que desarrollan su trabajo.

**DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2018**

**MUJERES**



**HOMBRES**



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

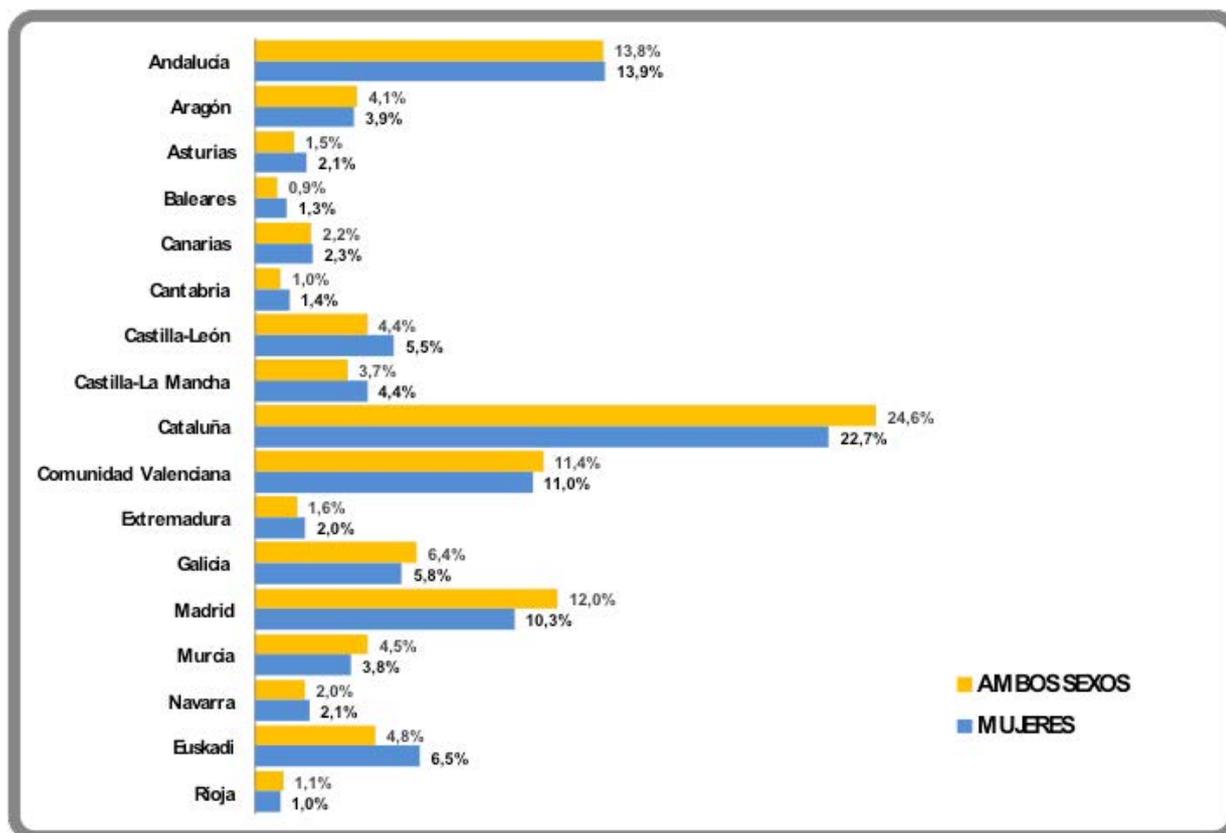
Así, entre Alimentación y Bienes de Consumo acumulan casi el 50% de las mujeres de nuestro ámbito. Sin embargo, es mayor el porcentaje de las que trabajan en Bienes de Consumo, pese a que su tasa de feminización sea menor que la de Alimentación, mientras que en Energía y Defensa son los sectores que concentran los menores porcentajes de nuestras mujeres. Así que podemos afirmar que 1 de cada 2 mujeres de nuestro ámbito trabaja bien en Bienes de Consumo o en Alimentación.

Como se comprueba, Bienes de equipo y Defensa son actividades en la que hay ocupadas menos mujeres que en el caso de sus compañeros, en términos porcentuales, siendo además las que menores tasas de feminización presentan, por lo que podemos decir que estas actividades están copadas por hombres y que, de manera ilógica, se produce una clara discriminación de género.

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

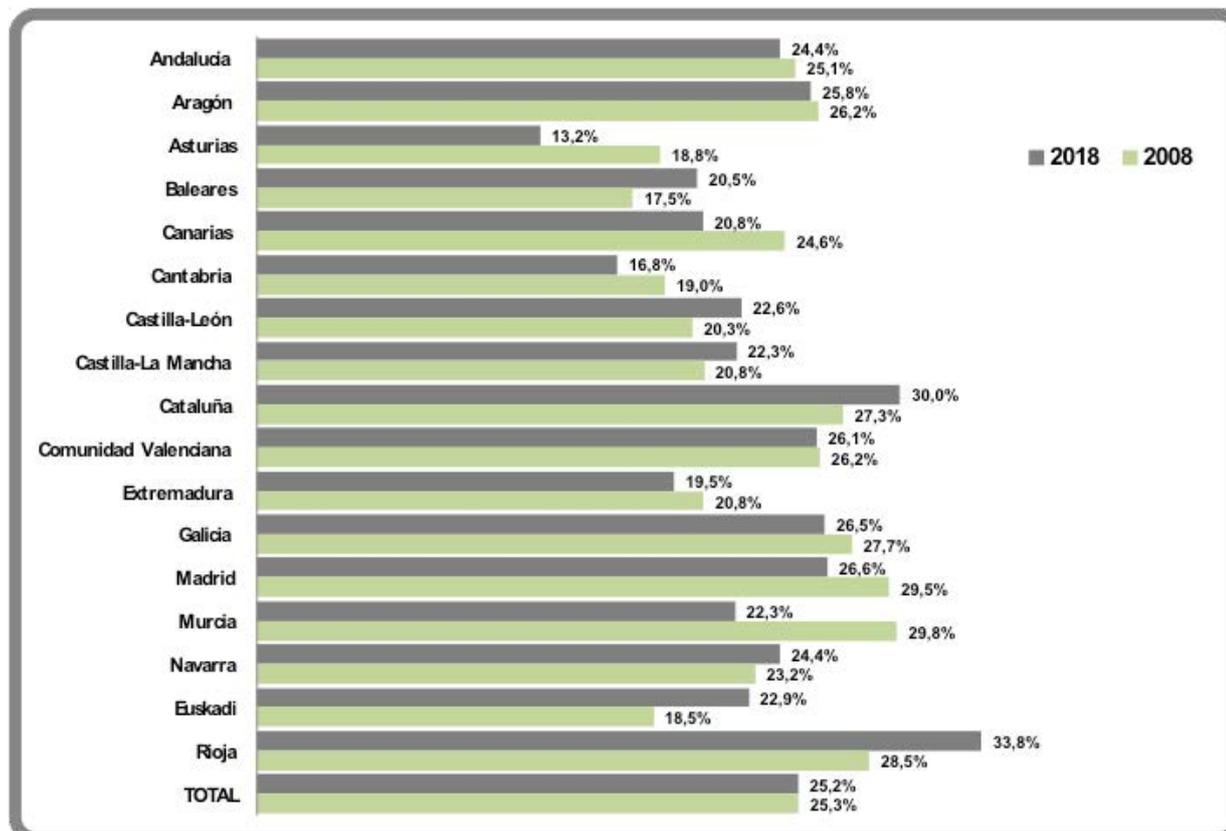


### DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CCOO DE INDUSTRIA POR CCAA.2018



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

### TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA POR CCAA



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

Sin embargo, como se puede observar, la horquilla que se presenta en la presencia de las mujeres en nuestro ámbito según comunidad autónoma oscila en 20,6 puntos, desde el 13,2% de Asturias hasta el 33,8% de Rioja. Asimismo, pese a que la variación de la tasa de feminización en el conjunto del ámbito ha sido mínima, en algunas comunidades, la presencia femenina ha disminuído a ritmos preocupantes, como ha sido en Murcia y Asturias.

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

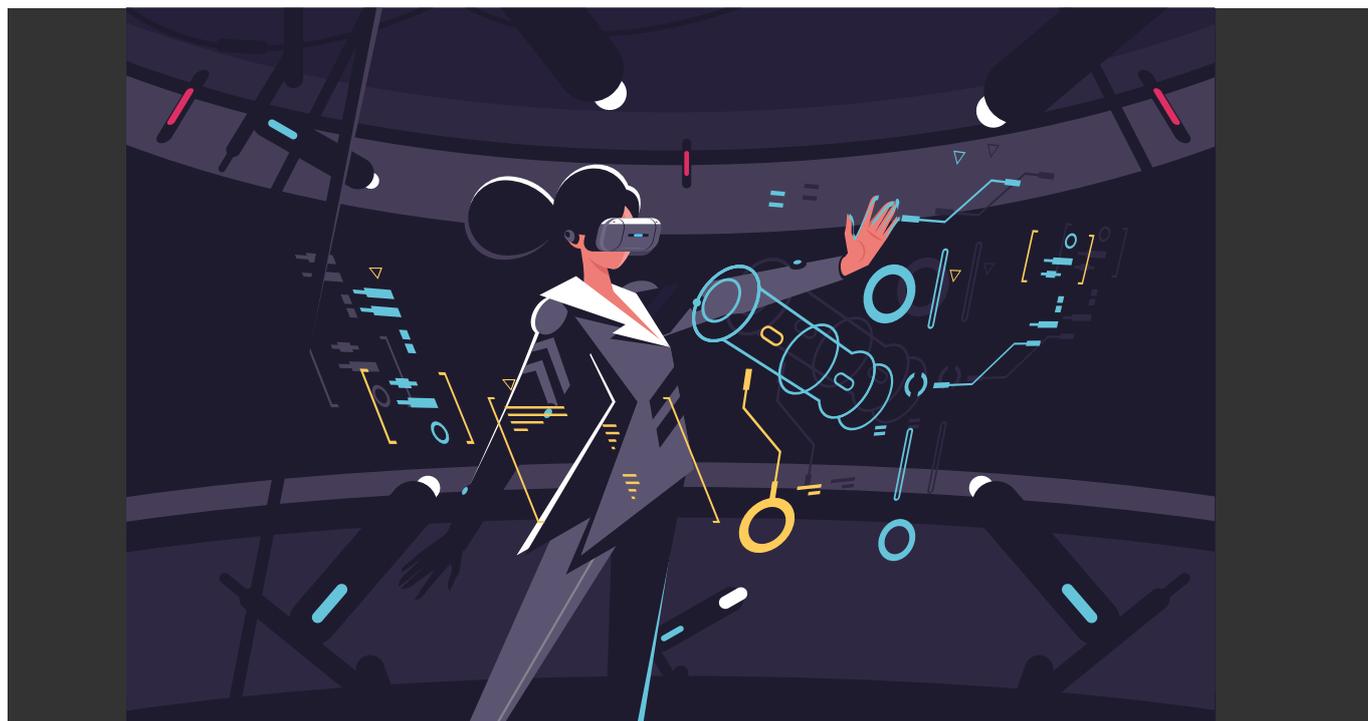
En nuestro ámbito, también varía la tasa de feminización según la categoría ocupacional a la que se adscribe formalmente el puesto de trabajo al que está asociada la persona ocupada.

Donde mayor presencia femenina hay, hasta el extremo de que casi podríamos hablar de especialización, es en el grupo de personas empleadas en administración, en los que la mujer representa casi el 65% (en torno a 7 de cada 10 personas que están contratadas en estas categorías). Le sigue el grupo de ocupaciones de personas trabajadoras de la salud (servicios médicos y ats), donde superan el 50%. También tiene una alta presencia en 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 41,4% de la población laboral. Estos tres grupos laborales destacan por presentar una tasa de feminización claramente superior a la que se observa en el conjunto del ámbito federal.

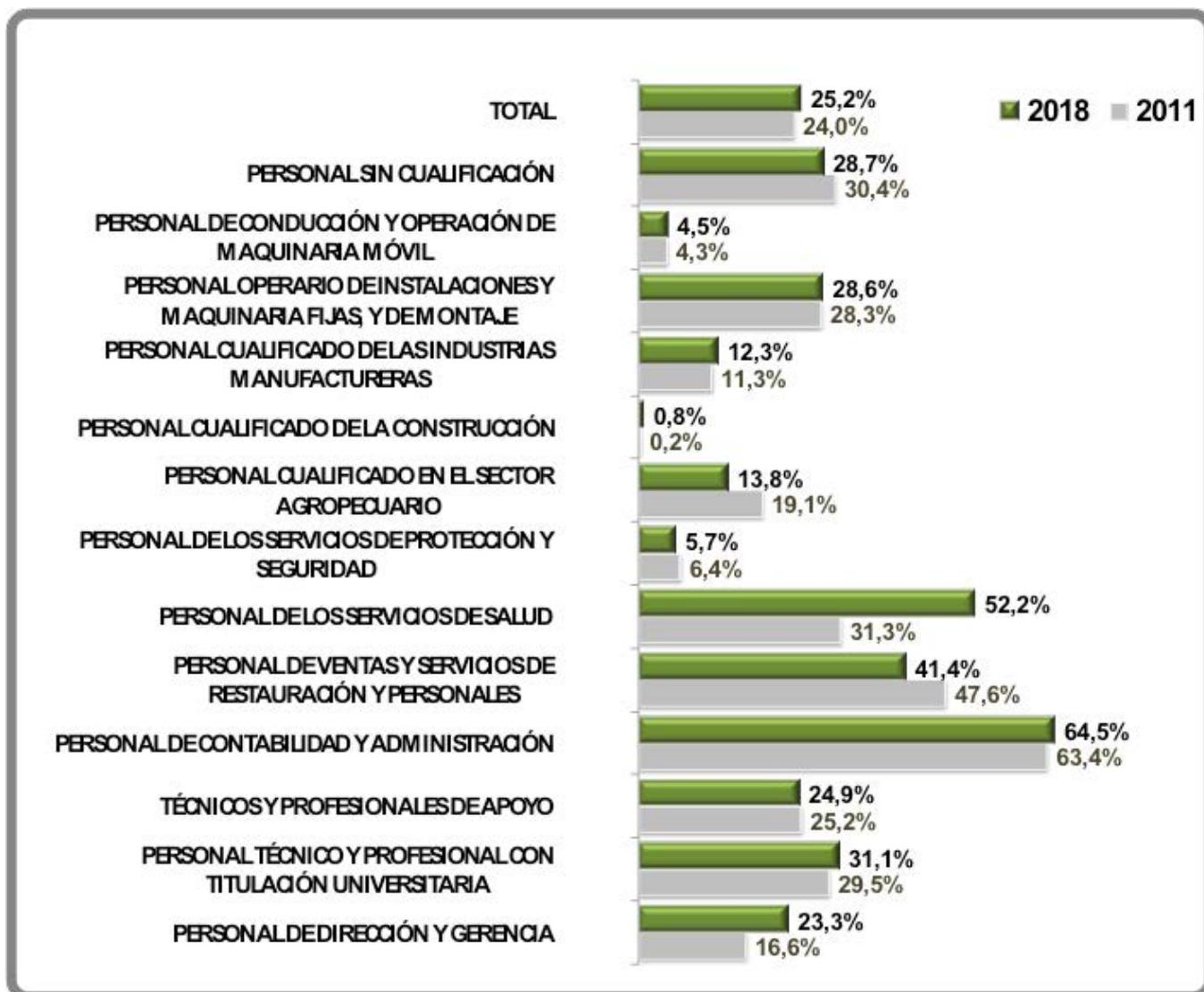
Por su parte, también hay ocupaciones en las que la presencia de la mujer está muy por debajo de la que presenta el ámbito en conjunto. Así, las mujeres representan menos del 1% entre la población que está contratada para realizar tareas especializadas de construcción (albañilería, fontanería, mantenimiento de edificios, etc.). Y tan solo representan el 4,5% entre las personas que desempeñan su trabajo como conductoras y operadoras de maquinaria móvil; también son una reducida minoría entre la población que realiza tareas de protección y seguridad, entre la que las mujeres solo son el 5,7%.

En cuanto a la evolución de la presencia de la mujer en cada uno de estos grupos ocupacionales, desde 2011, primer año en el que las categorías planteadas por la EPA son homogéneas con las de 2018, las variaciones más importantes han sido:

- La tasa de feminización ha avanzado entre la población que ejerce en la Dirección y la Gerencia de las empresas de nuestro ámbito, del 16,6 al 23,3%, lo que significa que en la práctica 1 de cada 4 personas en estos puestos es mujer.
- Entre las personas contratadas como personal técnico y profesional con titulación universitaria también se ha incrementado el porcentaje que representan las mujeres, pasando del 29,5% al 31,1%.



**TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCAA DE INDUSTRIA POR GRUPO OCUPACIONAL**



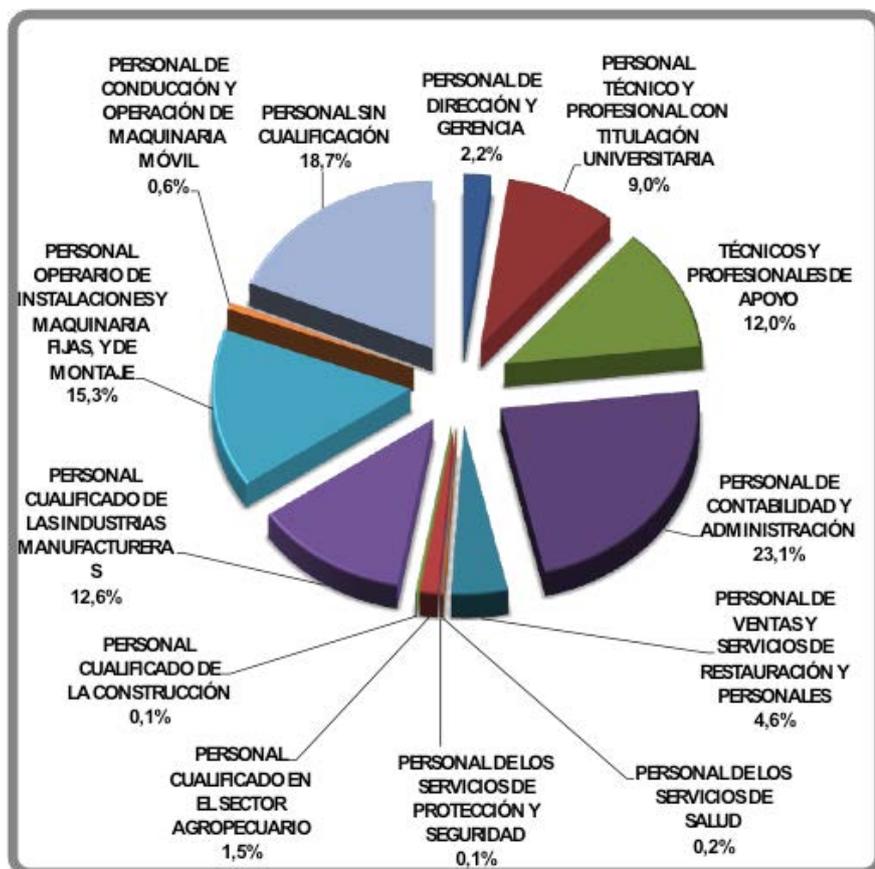
Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

La distribución de las mujeres de nuestro ámbito por grupo ocupacional presenta una menor concentración que en el caso de sus compañeros. No obstante, entre Empleadas administrativas y contables, Operarias de maquinaria fija y montadoras, Trabajadoras cualificadas en industrias manufactureras y las técnicas y profesionales de apoyo concentran el 63% de las trabajadoras de nuestro ámbito.

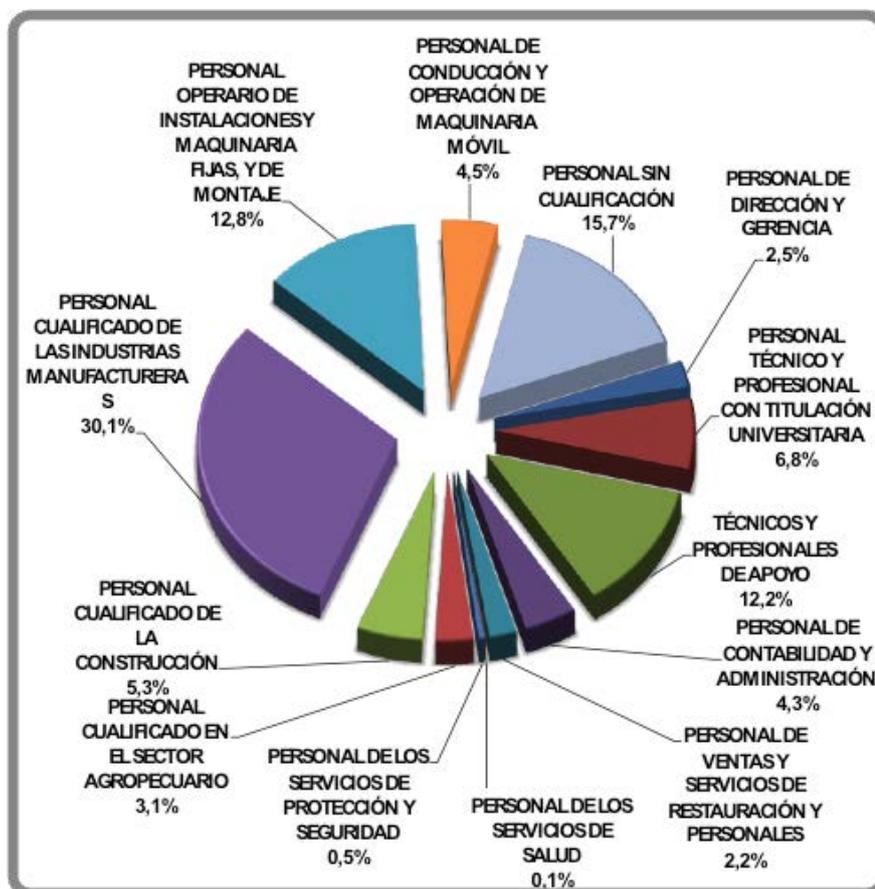
El colectivo más numeroso es el de las empleadas administrativas, en el que están contratadas el 23,1% de las compañeras de nuestro ámbito; hay que recordar que la tasa de feminización de este grupo es del 64,5%. Después, en orden al porcentaje de trabajadoras que concentra, está el grupo de Operación de instalaciones fijas y montaje, en el que están ocupadas el 15% de las mujeres de nuestro ámbito, pese a que la tasa de feminización de este grupo es del 28,6%.

En el caso de las mujeres que trabajan como Técnicas y profesionales universitarias representan el 9% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, pese a que representan el 31,1% del personal contratado en este grupo profesional; es decir, 1 de cada 10 de las trabajadoras del ámbito trabaja como Técnica o profesional universitaria, si bien 1 de cada tres personas Técnicas y profesionales con titulación universitaria son mujeres (su tasa de feminización del 31,1%).

**DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2018**



**DISTRIBUCIÓN DE LOS HOMBRES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2018**



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

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

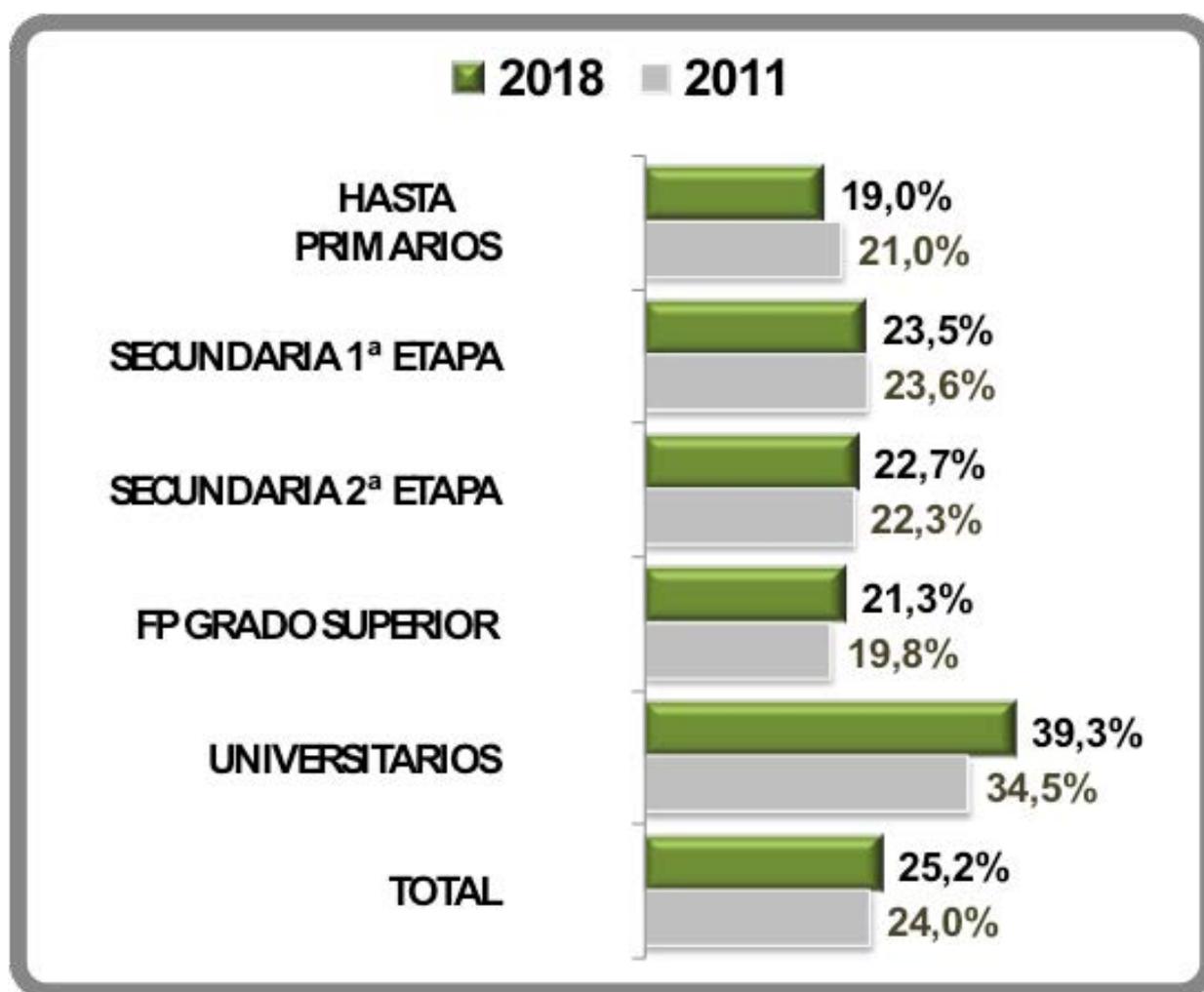
De las 767 mil mujeres que trabajan en nuestro ámbito, unas 201 mil tienen titulación universitaria y casi 117 mil tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles, concentran el 41,4% de las mujeres de nuestro ámbito.

En el caso de los trabajadores, el porcentaje de personas con un nivel superior de formación está 9 puntos por debajo del femenino actualmente, pues tienen dicho nivel el 32,5% de los hombres.

El otro nivel formativo en el que se concentran las trabajadoras es la primera etapa de secundaria, titulación que tienen el 32% de las mujeres de nuestro ámbito.

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

### TASA DE FEMINIZACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN NIVEL ESTUDIOS. 2018



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

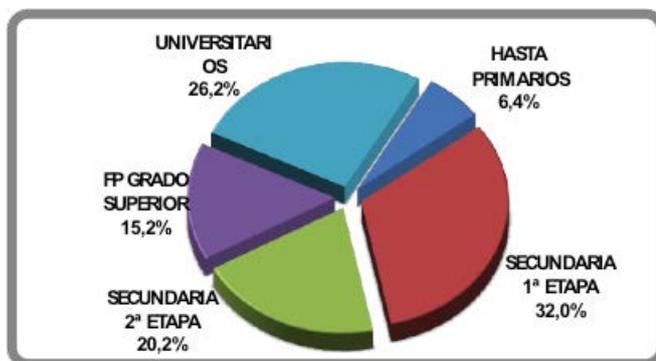
Así, para el nivel universitario, la tasa de feminización es muy superior al general, al superar el 39%. Más próxima a la tasa general es la del nivel de segunda etapa de secundaria, en el que las mujeres son el 22,7%. Sin embargo, es en el nivel más elemental de estudios en el que las mujeres representan menor porcentaje de la población: en el nivel de primarios la tasa de feminización es del 19%.

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 26,2% de la población femenina tiene estudios universitarios, frente al 13,6% de los hombres. En

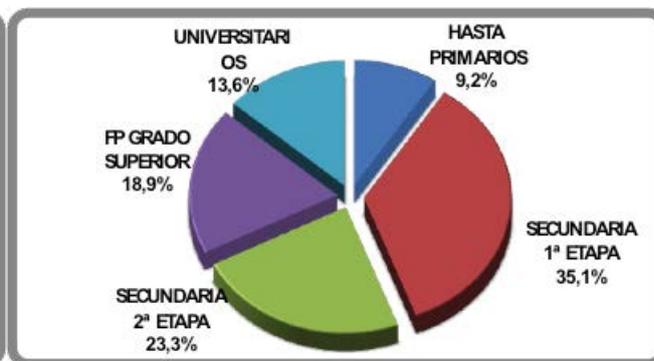
el extremo contrario, tan solo el 6,4% de las mujeres tiene hasta estudios primarios, en tanto que este porcentaje es del 9,2% en el caso de los hombres.

### DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN ESTUDIOS. 2018

#### MUJERES



#### HOMBRES



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

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

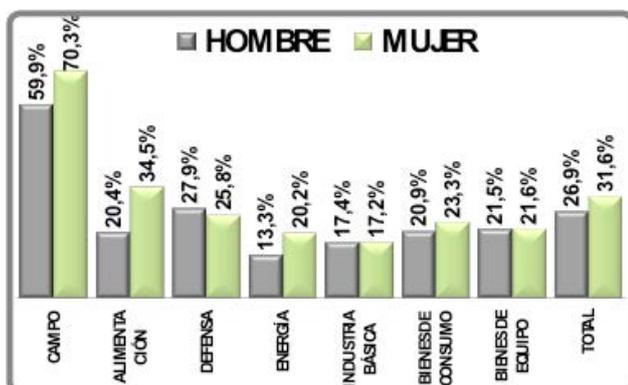
### • La temporalidad

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

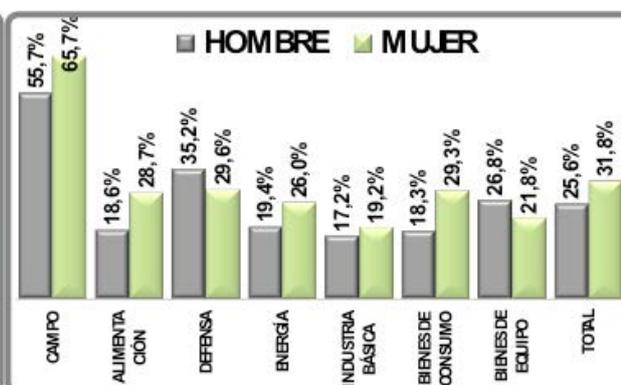
Asimismo, se observa cierta discriminación en varias de las áreas sectoriales, puesto que salvo en la de Bienes de equipo, Industria Básica y Defensa, la temporalidad de las mujeres es mayor que la de los hombres, lo que también se da a nivel general, ya que la tasa de temporalidad de las trabajadoras es del 31,6%, mientras que la de sus compañeros es del 26,9%.

### TASA DE TEMPORALIDAD ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.

2018



2008



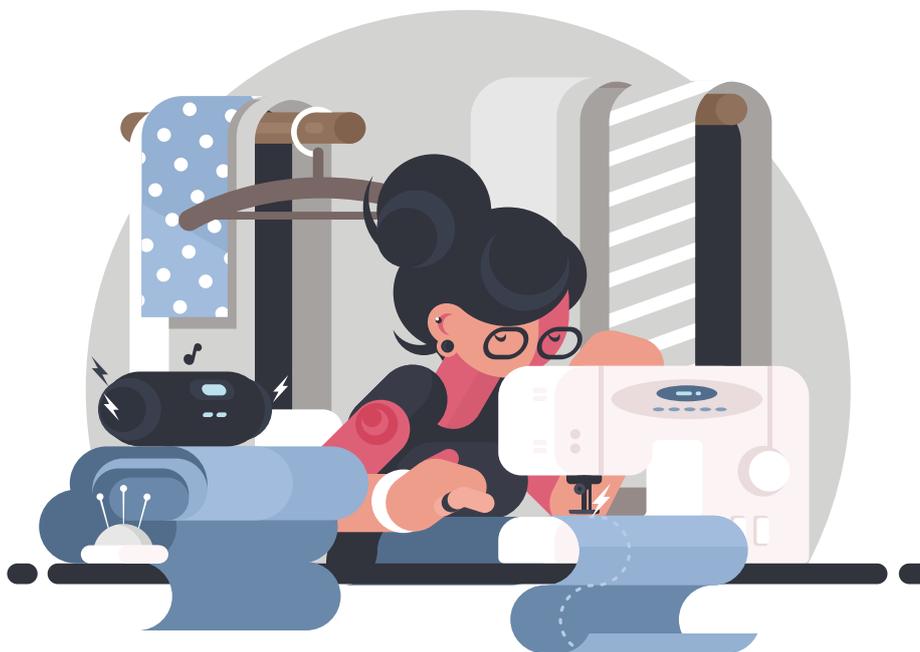
Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

La temporalidad se ha mantenido durante el último año, lo que ha hecho que el nivel de precariedad por este motivo continúe en los niveles de 2008, tanto para el conjunto como para cada uno de los géneros.

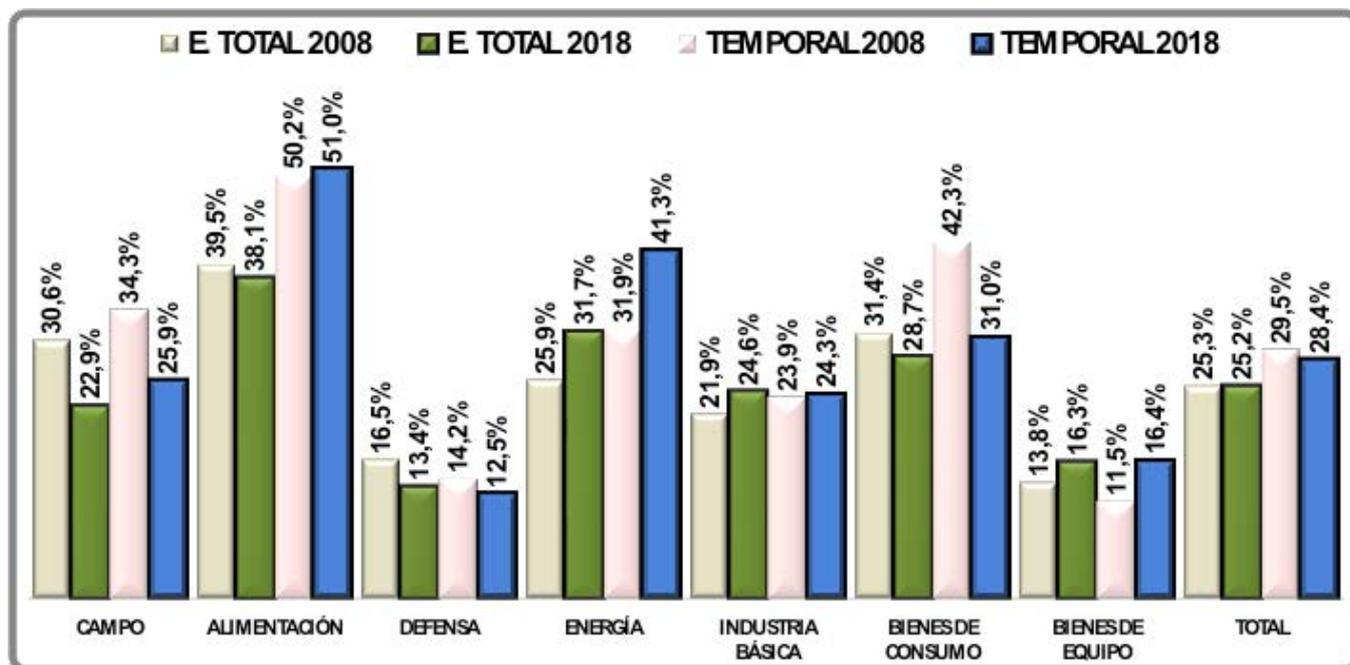
Por su parte, la discriminación de género también se hace patente en la exposición a la precariedad, puesto que la tasa de temporalidad entre las mujeres es diferencialmente superior tanto a la del conjunto del ámbito como a la de los hombres. De hecho, la tasa de temporalidad femenina, en 2018, es 4,7 puntos superior a la que padecen los hombres. Esta mayor temporalidad femenina es consecuencia de que la precariedad es más aguda entre las mujeres en las siguientes áreas:

- Campo, en el que se ha acuciado la diferencia en contra de las mujeres, entre las que la temporalidad se ha acrecentado más que en el caso de sus compañeros. En 2018 la tasa de temporalidad de las mujeres es del 70,3%, lo que significa 10,4 puntos superior a la de los hombres.
- En Alimentación la temporalidad de las mujeres, en 2018, supera a la de los hombres en 14 puntos. La tasa femenina alcanza el 34,5% y es una precariedad que se viene agudizando en los últimos años.
- En Energía la tasa femenina supera a la masculina en casi 7 puntos, llega al 20,2%.
- En Bienes de consumo la temporalidad femenina supera a la de los hombres en 2,5 puntos. Aquí la diferencia se ha erosionado como consecuencia de un incremento de la precariedad masculina y una contención de la femenina. Aún así, la tasa femenina es del 23,3%.
- En Bienes de equipo la tasa es prácticamente igual en ambos sexos, alcanzando el 21,6%. Lo mismo ocurre en Industria básica, en la que ambas tasas se acercan al 17,5% como consecuencia de una contención en el caso de la temporalidad femenina.
- Por el contrario, en el caso de Defensa, la tasa de temporalidad femenina es inferior a la masculina en 2,1 puntos, alcanzando el 25,8%

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



### TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO TEMPORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA.



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

Así, como se puede comprobar, la feminización de la temporalidad es, respecto a la general, 3,2 puntos superior (el 28,4% frente al 25,2%), y en las diferentes áreas:

- En el Campo, es 3 puntos mayor
- 13 puntos más acusada en Alimentación.
- En Defensa es 0,9 puntos más baja.
- En Energía es casi 10 puntos más alta.
- En Industria básica es 0,3 puntos inferior.
- Supera a la general en 2,3 puntos en Bienes de consumo
- Es 0,1 puntos más alta en Bienes de equipo.

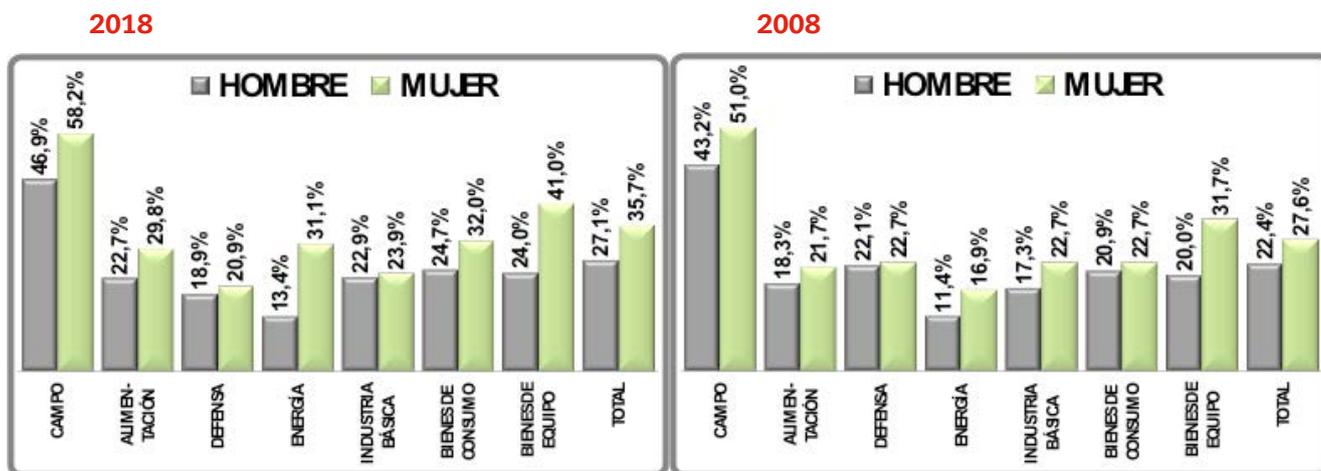
### El subempleo por sobre-cualificación entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria.

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

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

Como se produjo un cambio en la clasificación nacional de ocupaciones en 2011, es dicho año el primero de la serie homogénea con el que podemos comparar la situación en 2018.

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



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

La discriminación que sufren las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros no ha lugar a dudas, puesto que en todas las áreas sectoriales el subempleo de las compañeras supera con creces al de los hombres.

El área en el que se acusa mayor subempleo es en el Campo, donde las tasas son muy altas. Le sigue el área de Bienes de equipo.

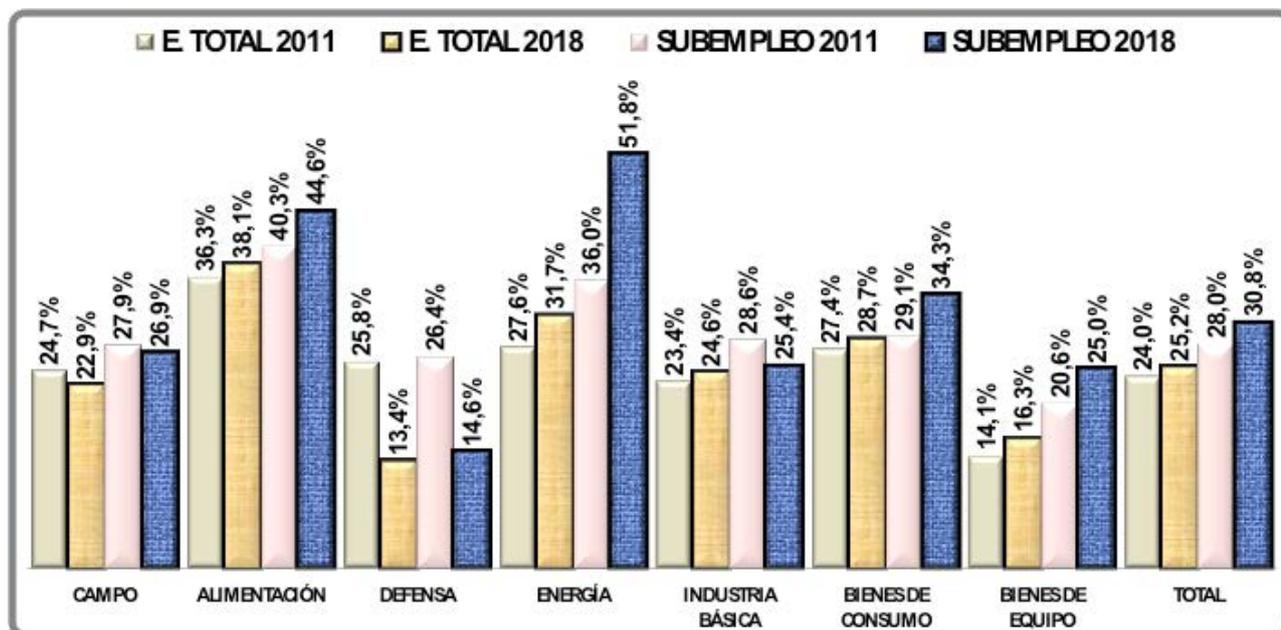
La evolución en el tiempo ha sido desfavorable, puesto que entre 2011 y 2017 el subempleo se ha incrementado, en 8,1 puntos en el caso femenino, frente a 5 puntos en el caso masculino.

En cifras concretas, el subempleo afecta casi 274 mil mujeres de las casi 768 mil que trabajan en nuestro ámbito, lo que significa una tasa del 35,7%.

El incremento de este tipo de subempleo es una clara muestra del deterioro de las condiciones en las que se presta el trabajo, así como permite percibir la escasez de puestos de trabajo de requerimientos complejos y de mayor sofisticación, pese al discurso institucional sobre el abudamiento en sistemas productivos de mayor valor añadido. También, al observar la discriminación de género, nos permite captar la segmentación del mercado de trabajo que se lleva a cabo en nuestros sectores, lo que –sin duda– presiona a la baja en los costes laborales, generando una mal entendida competitividad que se fundamenta en la erosión de los costes y no en la aportación diferencial de valor.



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



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

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

- Son mujeres el 30,8% de la población subempleada de nuestro ámbito en el segundo trimestre de 2018, aunque las mujeres representan el 25,2% de la población trabajadora.
- En el área de Energía la feminización del subempleo alcanza casi el 52%, pese a que la población femenina representa el 31,2%.
- En Alimentación también esa feminización del subempleo es más acusada que la del subempleo del ámbito, puesto que son mujeres el 44% de la población que trabaja en estas condiciones.

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

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.

	TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. EPA IIT					
	2018			2008		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CAMPO	17.437	13.144	30.581	17.828	14.404	32.232
ALIMENTACIÓN	10.663	24.821	35.484	9.683	15.828	25.511
DEFENSA	221	1.389	1.610	620	278	898
ENERGÍA	1.383	5.077	6.460	2.802	3.388	6.190
INDUSTRIA BÁSICA	3.593	4.836	8.429	4.585	4.752	9.337
BIENES DE CONSUMO	15.385	29.513	44.898	13.034	33.265	46.299
BIENES DE EQUIPO	13.087	27.194	40.281	11.356	20.890	32.246
TOTAL	61.769	105.974	167.743	59.908	92.805	152.713

En nuestro ámbito trabajan a tiempo parcial un total de casi 168 mil personas. De ellas, casi 106 mil son mujeres, lo que eleva la tasa de feminización del empleo a tiempo parcial hasta el 63% (en 2008 era del 61%), más del doble de la que se presenta a nivel general.

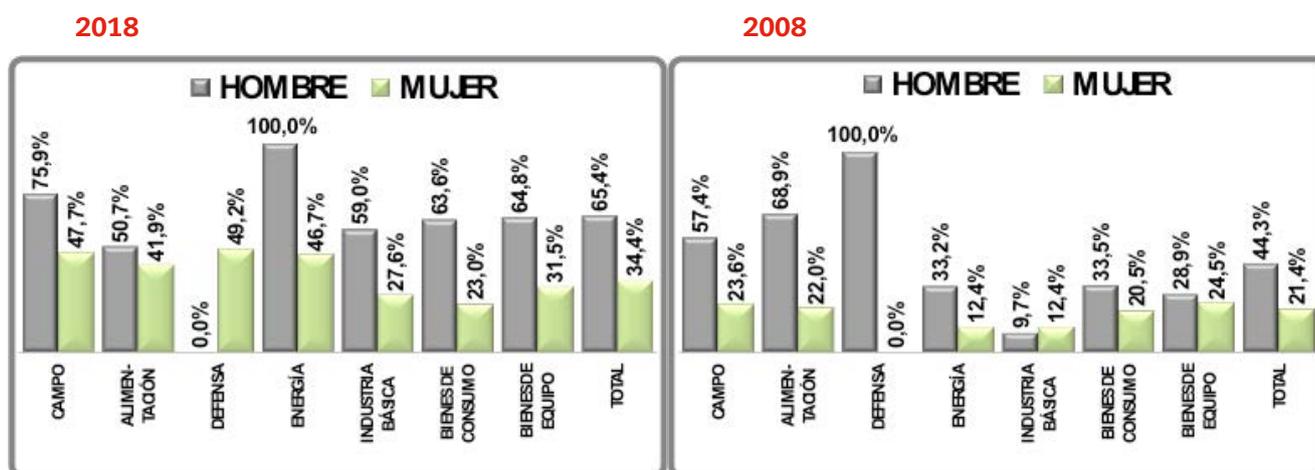
Por áreas este índice varía:

- En Defensa, las mujeres representan el 86% entre la población a tiempo parcial.
- En Alimentación, el 70%.
- En Energía, un 79%
- Bienes de consumo un 66%
- En Bienes de equipo, el 68%
- En Industria básica, un 57%
- Campo un 43%

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

La precariedad por insuficiencia de jornada es un fenómeno que afecta a ambos géneros. En conjunto, el 46% de la población que trabaja a tiempo parcial en nuestro ámbito sufre este subempleo. Sin embargo, se sufre mayor tasa de este subempleo entre los hombres que entre las mujeres. Así, en 2018, el 65,4% 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 34,4%. La tasa de subempleo por infra-jornada sigue erosionándose paulatinamente en los últimos años, como efecto de la precarización del mercado de trabajo, siendo uno de los principales vectores la caída de la tasa de cobertura de las prestaciones económicas por desempleo, lo que ha agudizado las situaciones de necesidad, hasta el extremo de cambiar la percepción sobre el empleo a tiempo parcial. Por otra parte, que la tasa de este subempleo entre las mujeres sea inferior a la de los hombres también evidencia la clara segmentación que sigue existiendo en nuestra sociedad por razón de género, ya que refleja la desigualdad a la hora de la conciliación familiar, la consideración rentas como secundarias, etc.

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



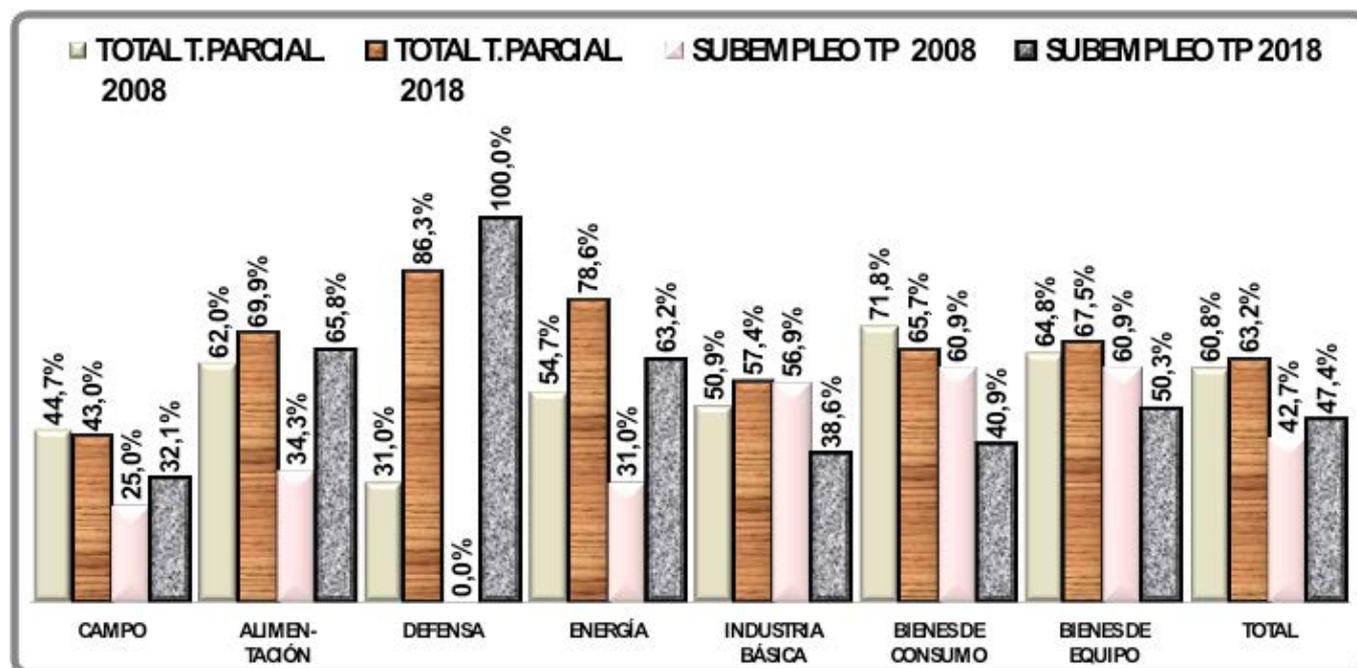
Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

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

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 en la distribución de la población que trabaja a tiempo parcial son la menor proporción, en el caso del subempleo por infra-jornada representan el mayor porcentaje de afectados, salvo en Defensa y Alimentación, en las que las mujeres son la mayoría de la población subempleada:

- Así, las mujeres a tiempo parcial son el 63% de la población con esta jornada, pero representan el 47% de las personas subempleadas por percepción de infra-jornada.
- En Alimentación, las mujeres son el 70% de la población a tiempo parcial, pero las subempleadas representan el 65,8% de la población que padece este subempleo.
- En el resto de áreas, salvo en Defensa, se puede comprobar cómo también el porcentaje que representa la mujer en la población subempleada es menor que el porcentaje que representa entre la población a tiempo parcial (en el gráfico la columna marrón rayada frente a la columna gris moteada), lo que significa que ocurre lo contrario entre sus compañeros en las mismas circunstancias, lo que significa que éstos tienen mayor tasa de subempleo.

### TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y DE SU SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

La otra lectura inequívoca surge cuando comparamos el porcentaje que representan las mujeres, en el segundo trimestre de 2018, entre la población subempleada por infra-jornada y el que representan entre la población trabajadora de nuestro ámbito: la discriminación de género, puesto que son mujeres el 47,4% de la población sometida a esta condición precaria de insuficiencia de jornada, en tanto que entre toda la población trabajadora solo representan el 25,2%.

## La promoción y la discriminación salarial.

A partir de los micro-datos de la Encuesta de Condiciones de Vida correspondiente a 2017 (la última disponible), del INE, sabemos que -en el perímetro del ámbito de actuación de CCOO de Industria- actualmente casi el 27% de la población trabajadora tienen funciones de supervisión sobre otras personas. Obviamente, siguen existiendo diferencias según el género, puesto que el porcentaje es inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, si bien las mujeres han promocionado claramente en los últimos años. Así, en 2011 el 19,5% de las mujeres tenían funciones de supervisión, en 2017 este porcentaje había ascendido hasta el 24,7%, lo que deteriora su situación respecto a 2016, en el que eran algo más del 25%. En el caso de los hombres se pasó del 28,1% al 27,3%, deteriorándose también respecto al año anterior, en el que figuraba un 30% como supervisores.

Tampoco se han conseguido avances significativos en la erradicación de la brecha salarial.

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

POBLACIÓN LABORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA			SALARIO MONETARIO MEDIO POR HORA VALORADO A PRECIOS DE 2016				
			2010	2010*	2016	Incremento en %	
						salario	poder adquis
TOTAL	AMBOS		12,49	13,26	13,56	8,58	2,27
TOTAL	HOMBRE		13,10	13,91	14,10	7,64	1,38
TOTAL	MUJER		10,63	11,29	12,08	13,62	7,02
HOMBRE / MUJER EN %			23,21	23,21	16,72		
AGROPECUARIO	AMBOS		8,19	8,69	8,35	2,01	-3,92
AGROPECUARIO	HOMBRE		8,35	8,86	8,70	4,25	-1,81
AGROPECUARIO	MUJER		7,31	7,76	7,40	1,22	-4,67
HOMBRE / MUJER EN %			14,15	14,15	17,57		
MANUFACTURAS	AMBOS		12,65	13,43	14,04	11,02	4,57
MANUFACTURAS	HOMBRE		13,26	14,08	14,57	9,87	3,48
MANUFACTURAS	MUJER		10,59	11,24	12,64	19,35	12,41
HOMBRE / MUJER EN %			25,21	25,21	15,27		
ENERGÍA	AMBOS		17,50	18,58	17,37	-0,73	-6,50
ENERGÍA	HOMBRE		18,73	19,88	18,98	1,34	-4,55
ENERGÍA	MUJER		13,33	14,15	12,28	-7,85	-13,21
HOMBRE / MUJER EN %			40,54	40,54	54,56		

\* Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2010 a IPC de diciembre de 2016

El salario hora que hemos tomado de referencia para comparar ha sido el de 2010 (calculado a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2011), también lo hemos comparado con el salario hora de 2010 actualizado a precios de 2016 -según el incremento del IPC de diciembre entre los años 2010 y 2016- para poder comprobar la evolución del poder adquisitivo.

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

La brecha en nuestros sectores se ha reducido del 23,2% al 16,72% en esos 6 años referenciados, consecuencia de que el salario hora, en términos nominales, de la mujer ha crecido a mayor ritmo que el del hombre, el salario de las mujeres creció el doble que el de los hombres, casi un 14% frente a un 7,6%.

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

En el caso de la población laboral con funciones de supervisión sobre otras personas la brecha salarial se ha reducido, sobre todo en el último año, lo que puede ser consecuencia de la aplicación e implantación de los planes de igualdad en empresas muy significativas.

POBLACIÓN LABORAL CON FUNCIONES DE SUPERVISIÓN SOBRE OTRAS PERSONAS		SALARIO MONETARIO MEDIO POR HORA VALORADO A PRECIOS DE 2016					
		2010	2010*	2016	Incremento en %		
					salario	poder adquis	
TOTAL	AMBOS	17,29	18,35	18,20	5,28	-0,84	
TOTAL	HOMBRE	17,85	18,95	18,87	5,72	-0,42	
TOTAL	MUJER	14,83	15,74	16,16	9,00	2,66	
HOMBRE/ MUJER EN %		20,39	20,39	16,77			
AGROPECUARIO	AMBOS	12,36	13,13	12,33	-0,27	-6,07	
AGROPECUARIO	HOMBRE	13,24	14,06	12,87	-2,79	-8,44	
AGROPECUARIO	MUJER	10,37	11,01	10,06	-2,97	-8,61	
HOMBRE/ MUJER EN %		27,69	27,69	27,93			
MANUFACTURAS	AMBOS	16,48	17,50	18,29	10,98	4,53	
MANUFACTURAS	HOMBRE	16,88	17,92	18,96	12,31	5,78	
MANUFACTURAS	MUJER	14,70	15,61	16,38	11,41	4,93	
HOMBRE/ MUJER EN %		14,82	14,82	15,75			
ENERGÍA	AMBOS	24,65	26,18	22,49	-8,78	-14,08	
ENERGÍA	HOMBRE	25,35	26,91	22,98	-9,34	-14,61	
ENERGÍA	MUJER	20,77	22,05	18,85	-9,25	-14,53	
HOMBRE/ MUJER EN %		22,02	22,02	21,91			

\* Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2010 a IPC de diciembre de 2016

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

Sí es significativo el deterioro salarial entre los supervisores y supervisoras agropecuarias y las consecuencias de las reestructuraciones organizativas en Energía.

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

		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
HOMBRE / MUJER EN %	TOTAL	17,21	16,23	16,81	20,14	20,84	19,51	17,52	18,87	18,67
	Industria	21,05	21,10	21,35	25,28	27,09	27,85	24,69	27,00	29,01
	Construcción	0,15	1,94	-4,27	2,71	-1,46	0,61	0,54	3,87	-1,79
	Servicios	17,40	15,98	16,80	19,89	21,33	20,53	20,17	21,60	21,86
Ambos sexos	TOTAL	14,88	15,01	14,80	14,64	14,57	14,53	14,52	14,08	13,53
	Industria	16,35	16,43	16,21	16,14	15,86	15,60	15,28	14,71	14,35
	Construcción	13,26	13,64	13,52	13,60	13,50	13,23	12,93	12,81	12,08
	Servicios	14,69	14,81	14,60	14,40	14,38	14,43	14,55	14,10	13,57
Mujeres	TOTAL	13,60	13,80	13,56	13,21	13,10	13,12	13,24	12,72	12,21
	Industria	14,11	14,17	13,96	13,57	13,18	12,89	12,88	12,22	11,79
	Construcción	13,24	13,41	14,04	13,29	13,67	13,16	12,87	12,40	12,27
	Servicios	13,56	13,77	13,51	13,17	13,08	13,15	13,29	12,78	12,26
Varones	TOTAL	15,94	16,04	15,84	15,87	15,83	15,68	15,56	15,12	14,49
	Industria	17,08	17,16	16,94	17,00	16,75	16,48	16,06	15,52	15,21
	Construcción	13,26	13,67	13,44	13,65	13,47	13,24	12,94	12,88	12,05
	Servicios	15,92	15,97	15,78	15,79	15,87	15,85	15,97	15,54	14,94

Otra de las fuentes que nos permite apreciar la discriminación salarial en razón del sexo es la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. De su explotación, podemos observar que la máxima base de cotización alcanzada por la población laboral de nuestro ámbito durante el año 2017 también presenta diferencias en función del género. Es muy significativo que tan solo el 17% de las mujeres superaran una base de cotización de 3.000 euros en algún mes de 2017, en tanto que sí lo consiguiera el 27% de los hombres de nuestro ámbito.



TRAMO DE BASE DE COTIZACIÓN MENSUAL MÁXIMA ALCANZADA EN 2017

SEXO			MENORQUE 900	DE900 A MENOSDE 1.300	DE1.300 A MENOSDE 1.600	DE1.600 A MENOSDE 2.000	DE2.000 A MENOSDE 2.500	DE2.500 A MENOSDE 3.000	MÁSDE3.000	Total	
H O M B R E	AGLU1	CAMPO	16,6%	32,2%	21,2%	14,3%	8,9%	2,8%	4,1%	100,0%	
		ALIMENTA- CIÓN	4,9%	10,9%	17,6%	18,0%	16,9%	10,4%	21,4%	100,0%	
		DEFENSA	1,7%	1,1%	4,9%	10,3%	14,3%	9,9%	57,7%	100,0%	
		ENERGÍA	2,2%	7,0%	13,7%	13,0%	6,9%	4,3%	52,9%	100,0%	
		INDUSTRIA BÁSICA	2,4%	4,1%	8,1%	13,2%	15,4%	13,4%	43,4%	100,0%	
		BIENESDE CONSUMO	5,5%	7,1%	14,4%	15,9%	15,3%	12,3%	29,6%	100,0%	
		BIENESDE EQUIPO	4,0%	5,0%	16,0%	20,6%	18,9%	12,4%	23,1%	100,0%	
		Total	TOTAL	5,5%	9,0%	14,9%	17,0%	15,7%	10,9%	27,1%	100,0%
		AGLU1	CAMPO	23,3%	33,5%	20,0%	12,4%	5,6%	2,8%	2,4%	100,0%
			ALIMENTA- CIÓN	13,3%	21,3%	19,3%	18,1%	11,8%	6,1%	10,0%	100,0%
M U J E R		DEFENSA	4,0%	1,8%	4,7%	13,4%	10,5%	9,4%	56,2%	100,0%	
		ENERGÍA	6,8%	12,8%	20,0%	15,9%	8,3%	5,3%	30,8%	100,0%	
		INDUSTRIA BÁSICA	3,6%	7,3%	10,7%	15,9%	16,1%	11,9%	34,4%	100,0%	
		BIENESDE CONSUMO	13,0%	18,8%	14,5%	15,1%	14,0%	9,0%	15,6%	100,0%	
		BIENESDE EQUIPO	12,1%	11,8%	16,5%	21,0%	15,8%	8,6%	14,2%	100,0%	
		Total	TOTAL	12,0%	17,1%	16,1%	16,9%	13,1%	7,9%	16,9%	100,0%
		AGLU1	CAMPO	18,0%	32,5%	20,9%	13,9%	8,2%	2,8%	3,7%	100,0%
A M B O S		ALIMENTA- CIÓN	8,0%	14,7%	18,2%	18,0%	15,0%	8,8%	17,2%	100,0%	
		DEFENSA	2,1%	1,2%	4,9%	10,8%	13,7%	9,8%	57,5%	100,0%	
		ENERGÍA	3,6%	8,7%	15,6%	13,9%	7,3%	4,6%	46,3%	100,0%	
		INDUSTRIA BÁSICA	2,7%	4,9%	8,7%	13,8%	15,6%	13,1%	41,3%	100,0%	
		BIENESDE CONSUMO	7,5%	10,2%	14,4%	15,7%	15,0%	11,4%	25,9%	100,0%	
		BIENESDE EQUIPO	5,3%	6,1%	16,1%	20,7%	18,4%	11,8%	21,6%	100,0%	
		Total	TOTAL	7,0%	10,9%	15,2%	16,9%	15,1%	10,2%	24,7%	100,0%



## Conclusiones

Analizando los datos en el ámbito de nuestra Federación y comparando con el año 2017 la tasa de feminización ha aumentado en aquellos sectores en los que de forma más activa estamos negociando Planes de igualdad.

Desgraciadamente a nivel general, comparando con los datos de 2008 todavía no hemos sido capaces de alcanzar la presencia de las mujeres en nuestro ámbito en esa fecha.

También podemos observar que las comunidades autónomas más industrializadas se han comportado de manera desigual, sólo Catalunya, Rioja y Euskadi han aumentado significativamente el empleo femenino.

Las categorías que seguimos ocupando, al igual que en el informe del año pasado, siguen siendo principalmente las centradas en empleadas contables y/o administrativas y trabajos de vendedoras y personal de servicios.

Estamos viendo una evolución en el personal de dirección y gerencia, habiendo pasado del 17,4% del año 2017 al 23,3% del año 2018; esto debido principalmente a que las grandes multinacionales están obligando a tener más mujeres en puesto de dirección, porque este aumento no se traslada a personal cualificado de más bajo nivel.

La tasa de temporalidad de las mujeres con respecto al año 2017 ha aumentado en 2,2%, pasando del 29,4% al 31,6%, siendo los sectores donde más ha crecido la temporalidad, Energía y Bienes de Equipo; mientras que en el caso de los hombres se ha reducido en un 0,8%. Este dato nos parece preocupante porque mientras que en los hombres se ve un cambio de tendencia en el tipo de contrato, en las mujeres se acentúa la contratación precaria.

En el caso del sub-empleo por sobre-cualificación, los datos son peores en ambos casos, siendo todavía más significativos en el caso de las mujeres. Eso puede significar, entre otras cosas, que las titulaciones universitarias no se adaptan a la realidad laboral que tenemos en estos momentos.

El subempleo por infra-jornada, tiene nombre de mujer, aumentando en 4.000 mujeres en el año 2018 con respecto al año 2017, siendo en el sector de Bienes de Equipo donde más han aumentado este tipo de jornadas. Sin embargo, la tendencia para nuestros compañeros hombres, ha mejorado en el mismo periodo, 15.000 hombres han dejado de ser trabajadores a tiempo parcial en todos los sectores de nuestro ámbito.

Los salarios se están comportando de diferente manera, mientras que en el sector de MANUFACTURAS, la brecha salarial ha bajado en 12,97%, pasando de un 29,69% en el año 2015 a un 16,72% en el año 2016, en el sector AGROPECUARIO ha crecido un 9,53%, pasando de un 8,54% a un 17,57% y sin embargo en el sector ENERGIA la brecha salarial sigue creciendo y ha pasado de un 50,89% en el año 2015 a un 54,56% en el año 2016. Esto con respecto a los salarios hora de personas trabajadoras sin cargo sobre otras personas.

Cuando hablamos de personas con cargo, vemos que la brecha ha bajado en general pero esto es debido principalmente a la contención de los salarios de los hombres y no por la mejora de los salarios de las mujeres, a excepción de MANUFACTURAS, que sí que es debido a la mejora de los salarios de las mujeres.

Seguimos pensando, al igual que el año pasado, que la mejor manera de eliminar la discriminación de género es la utilización correcta de las diferentes herramientas que tenemos, como son la Negociación colectiva y los Planes de Igualdad; y en aquellos sectores donde más hemos trabajado en este ámbito se está empezando a reflejar una pequeña mejoría, cuestión que nos reafirma que estamos trabajando en la dirección correcta.

Desde la Federación de Industria seguimos pensando que la Inspección de trabajo debe dotarse de medidas específicas para hacer cumplir la legislación existente en relación a igualdad de género, y aunque en el mes de marzo se han aprobado una serie de mejoras relacionadas con este ámbito, creemos que no son suficientes y mucho menos sin la supervisión por parte de los organismos correspondientes de su cumplimiento.

Seguimos pensando que la igualdad es cosa de todas las personas que componemos esta sociedad y en particular de nuestro SINDICATO como instrumento de cambio.

**Isabel Fernández Navarro**

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